UNIVERSIDAD D SEVILLA

Departamento: Didáctica y Organización Educativa.

PERCURSOS EDUCATIVOS, FORMATIVOS. E PROFISSIONAIS NO SINDROME DE DOWN

Autora: María Elisabeth Soares Pereira

16 de Enero de 2008

ÍNDICE GERAL

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 – Distribuição das dimensões, das populações alvo e dos respectivos instrumentos implicados no estudo 117
Quadro 2 – Sistema de análise para a recolha de dados 122
Quadro 3 – Etapas da elaboração do processo amostral 123
Quadro 4 – Vertente 1 e 2 para representatividade dos resultados 126
Quadro 5 – Características da amostra 127
Quadro 6 – Processo de elaboração e validação dos instrumentos 133
Quadro 7 – Resultados da sondagem às instituições referente à existência de programas de TVA 293
Quadro 8 – Variáveis e sub variáveis referentes caracterização dos sujeitos da amostra 297
Quadro 9 – Enquadramento geográfico dos sujeitos da amostra 299
Quadro 10 – Distribuição da amostra de acordo com a situação actual dos sujeitos 300
Quadro 11 – Distribuição da amostra por idades e análise estatística 302
Quadro 12 – Distribuição da idade e média das idades dos sujeitos em função da sua situação actual 304
Quadro 13 – Análise descritiva referente à frequência escolar dos sujeitos da amostra 308
Quadro 14 – Tipo de apoio recebido fora da escola 313
Quadro 15 – Gosto pelo actual emprego 318
Quadro 16 – Tipos de motivos para não ter o emprego pretendido 320
Quadro 17 – Tempo em cada emprego 321
Quadro 18 – Alterações na carreira 326
Quadro 19 – Influências na escolha profissional 329
Quadro 20 –. Dados estatísticos da idade dos pais 333
Quadro 21 – Dados estatísticos da idade do pai 333
Quadro 22 – Dados estatísticos referentes à idade das mães e da pessoa com quem vive 335
Quadro 23 – Idade das mães quando os sujeitos nasceram 335
Quadro 24 – Dados referentes com quem os sujeitos da amostra vivem 336
Quadro 25 – Profissão da Mãe 337
Quadro 26 – Profissão e sua situação profissional do Pai 338
Quadro 27 – Gosto pela frequência escolar dos sujeitos da amostra 342
Quadro 28 – Classificação das empresas 343
Quadro 29 – Trabalhadores com SD referidos pela amostra de empresas 348
Quadro 30 – Resultados estatísticos relacionados com a idade dos trabalhadores 349

Quadro 31 – Tempo de permanência na empresa 350
Quadro 32 – Dados estatísticos relativos ao tempo de permanência dos trabalhadores com SD 350
Quadro 33 – Distribuição dos itens pelas respectivas dimensões e instrumentos 353
Quadro 34 – Variáveis da dimensão sócio-relacional 354
Quadro 35 – Desmembramento dos itens por factores de comportamento relacional 355
Quadro 36 – Itens relacionados ao estabelecimento de amizade 357
Quadro 37 – Itens relacionados ao tempo de manutenção das amizades 357
Quadro 38 – Itens relacionados com factores da rede relacional 358
Quadro 39 – Distribuição dos resultados referentes ao comportamento nas relações de amizade 360
Quadro 40 – Pontuação relativa à relação pais / filhos dos sujeitos da amostra 361
Quadro 41 – Distribuição dos *scores* relativos à convivência dos 364
Quadro 42 – Resultados referentes ao funcionamento interpessoal 365
Quadro 43 – Distribuição dos resultados acerca do funcionamento interpessoal dos sujeitos da amostra 367
Quadro 44 – Resultados relativos ao funcionamento interpessoal por sujeito 368
Quadro 45 – Resultados acerca do funcionamento interpessoal, fornecidos pelas entidades patronais 369
Quadro 46 – Funcionamento interpessoal dos sujeitos da amostra 370
Quadro 47 – Variáveis da dimensão sócio-cognitiva 371
Quadro 48 – Interesses dos sujeitos da amostra 373
Quadro 49 – Variáveis da dimensão sócio-profissional 378
Quadro 50 – Formação profissional/estágio 380
Quadro 51 – Cruzamento de dados (entrevista e questionário aos pais) referentes às dificuldades de integração profissional 384
Quadro 52 – Tempo de procura de emprego 385
Quadro 53 – Dificuldades sentidas pelos sujeitos da amostra quando começaram a trabalhar 386
Quadro 54 – Cruzamento de dados (entrevista e questionário às entidade patronais) relativos à procura de emprego 388
Quadro 55 – Análise categorial das dificuldades no início da carreira profissional dos sujeitos da amostra 390
Quadro 56 – Análise do tipo de trabalho e valor da remuneração auferido 393
Quadro 57 – Tempo de permanência no emprego; M – média normal (apresenta um valor mais elevado que a do Quadro 17 porque neste último quadro foram tidos em conta os tempos de trabalho dos desempregados e reformados). 395

Quadro 58 – Resultados estatísticos relacionados com o tempo de permanência no 1.º emprego dos sujeitos da amostra 396
Quadro 59 – Alterações na carreira dos trabalhadores trissómicos 398
Quadro 60 – Número de trabalhadores que trabalharam ou trabalham actualmente na empresa 403
Quadro 61 – Idades médias dos trabalhadores 404
Quadro 62 – Grau de repetição da tarefa 407
Quadro 63 – Motivos de aceitação de trabalhadores por itens e factores 411
Quadro 64 – Contacto para a aceitação de trabalhadores com SD 414
Quadro 65 – Percepção do desempenho dos trabalhadores com SD 416
Quadro 66 – Resultado referente ao desempenho positivo dos sujeitos da amostra 417
Quadro 67 – Consequências referentes à percepção de desempenho dos trabalhadores com SD 419
Quadro 68 – Resultado referente a factores relativos a uma nova contratação de trabalhadores com SD 421
Quadro 69 – Categorização referente a factores de empregabilidade de jovens com SD. 423
Quadro 70 – Análise categorial das soluções para a melhoria do mercado de emprego para pessoas com SD 423
Quadro 71 – Distribuição dos itens pelas categorias definidas 427
Quadro 72 – Resultados estatísticos referentes aos questionários aos pais e entidades patronais 430
Quadro 73 – Resultados (Entidades Patronais e Encarregados de Educação/Pais) referentes aos factores considerados indispensáveis para uma boa integração no trabalho dos trabalhadores com SD. 431
Quadro 74 – Distribuição dos itens pelas categorias definidas 432

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 – Evolução e situaçao profissional das pessoas com deficiencia 49
Figura 2 – Modelo em mercado de trabalho aberto 75
Figura 3 – Modelo e/ou estabelecimento de parcerias 77
Figura 4 – Significados atribuídos ao trabalho sob ponto de vista positivo 92
Figura 5 – Significados atribuídos ao trabalho sob ponto de vista negativo 93
Figura 6 – Modelo homeostático da motivação 103
Figura 7 – A hierarquia de necessidades 104
Figura 8 – Variáveis componentes, latentes e variável latente geral 118
Figura 9 – Dimensões sócio-relacionais 119
Figura 10 – Dimensões sócio-cognitivas 120
Figura 11 – Dimensões sócio-profissionais 121
Figura 12 – Resultados da sondagem às instituições 293
Figura 13 – Resultado da sondagem de sinalização da amostra 295
Figura 14 – Constituição dos sujeitos da amostra 298
Figura 15 – Distribuição da amostra por faixas de idades 303
Figura 16 – Nível de escolaridade dos sujeitos da amostra 307
Figura 17 – Tempo que os sujeitos da amostra permaneceram na escola 308
Figura 18 – Distribuição da idade e média das idades dos sujeitos da amostra face ao término da frequência escolar 309
Figura 19 – Registo acerca dos processos de TVA recebido pelos sujeitos da mostra durante a frequência escolar 311
Figura 20 – Apoio recebido na escola 313
Figura 21 – Número de apoios recebidos pelos sujeitos da amostra aquando da frequência escolar 314
Figura 22 – Apoio recebido fora da escola. As percentagens foram calculadas por tipo de apoio recebido pelos sujeitos. 315
Figura 23 – Número de apoios recebidos pelos sujeitos da amostra aquando da frequência escolar 316
Figura 24 – Percentagem de trabalhadores com SD que tiveram primeiro emprego, os que mudaram para outro emprego e os que ficaram desempregados após o primeiro emprego 323
Figura 25 – Distribuição da amostra pelas influencias na escolha profissional 329
Figura 26 – Respondentes do questionário aos pais/encarregados de educação 332
Figura 27 – Com quem os sujeitos da amostra residem 332

Figura 28 – Idade dos Pais 333
Figura 29 – Idade do Pai 334
Figura 30 – Idade da Mãe 334
Figura 31 – Situação Profissional da Mãe 338
Figura 32 – Percentagem de pais no activo 339
Figura 33 – Caracterização sócio-profissional dos pais 339
Figura 34 – Resultado referente ao equipamento que exige cuidado especial na sua utilização 345
Figura 35 – Percentagem do tipo de profissionais existentes nas empresas 345
Figura 36 – Número de trabalhadores com SD nas empresas 346
Figura 37 – Empresas que têm actualmente trabalhadores com SD 347
Figura 38 – Trabalhadores das empresas da amostra por sexo 348
Figura 39 – Número de trabalhadores com e sem formação profissional 349
Figura 40 – Vínculo dos trabalhadores às empresas 351
Figura 41 – Interesses dos sujeitos da amostra 374
Figura 42 – Percentagens relativas ao grau de satisfação do actual emprego 375
Figura 43 – Resultados dos dois instrumentos referentes às dificuldades de integração profissional 384
Figura 44 Resultados referentes ao tempo dedicado à procura de emprego 386
Figura 45 – Principais formas de procura de emprego 388
Figura 46 – Número de profissões exercidas e respectivas alterações 399
Figura 47 – Motivos para ter mudado de emprego 399
Figura 48 – Motivos para a aceitação de trabalhadores com SD 412
Figura 49 – Resultados referentes aos Motivos de Contratação 413
Figura 50 – Contacto estabelecido com o mundo laboral pelos jovens trissómicos 414
Figura 51 – Percepção global do desempenho dos trabalhadores com SD 417

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Exemplo do protocolo referente ao guião da entrevista aos jovens com SD: _____ 155

ÍNDICE DE TEXTO

AGRADECIMENTOS 10
PARTE I - Fundamentação teórica 14
CAPÍTULO 1 - Considerações gerais acerca do problema de investigação 15
1.1. Introdução 24
CAPÍTULO 2 - Revisão bibliográfica 29
2. Revisão bibliográfica 30
2. 1. Síndrome de Down (SD) – Breve caracterização da patologia 30
2.1.1. Epidemiologia e genética 30
2.2. Papel da Educação Especial / Inclusão – Breves considerações 32
2.2.1. Educação e inclusão de alunos com Síndrome de Down 34
2.2.2. Intervenção educativa em crianças com SD 36
2.2.3. Principais características dos jovens portadores de SD 38
CAPÍTULO 3 - Transição para a Vida Activa 39
3. TRANSIÇÃO PARA A VIDA ACTIVA 40
3.1. O que é a Transição para a Vida Activa / Adulta? 40
3.2. Processo de Transição para a Vida Activa / Adulta 42
3.3. Dificuldades de integração na vida activa 42
3.4. Integração e aceitação profissional 43
3.5. Principais problemas enfrentados na TVA 45
3.6. As pessoas deficientes face ao mercado de trabalho 48
3.7. Uma breve abordagem acerca do trabalho e sua evolução ao longo dos últimos anos 51
3.8. Políticas de incentivo à contratação de pessoas portadoras de deficiência 56
3.8.1. Incentivos/subsídios às Entidades Empregadoras para a contratação de trabalhadores com deficiência 57
3.8.2. Emprego Protegido 59
3.8.3. Ajudas Técnicas 60
3.8.4. Modalidades especificas de intervenção de Programas de Emprego 61
3.8.5. Apoios à contratação de pessoas com deficiência (deficiências intelectuais e outras deficiências psicológicas) no mercado normal de trabalho 62
3.9. Transição da escola para o mundo laboral do futuro trabalhador com SD 67
3.10. Emprego Apoiado 68
3.11. Necessidade de promover a empregabilidade dos jovens com SD 83
3.12. Formação profissional das pessoas com SD 85
3.13. Aspectos positivos acerca do ingresso dos jovens com SD no mercado de trabalho 86
3.14. Independência nos jovens com SD 87

3.15. Expectativas dos jovens com SD face ao trabalho 88
3.16. O novo perfil profissional e consequências ao nível do trabalho 90
3.17. *Empowerment* e os consequentes benefícios para as empresas e trabalhadores com SD 95
3.18. Motivação para a realização pessoal 98
3.19. A importância da resiliência 105
PARTE II 110
CAPÍTULO 4 - Planeamento e justificação da investigação 111
4. METODOLOGIA 112
4.1. Objectivos 112
4.1.1. Objectivo geral 112
4.1.2. Objectivos principais 113
4.1.3. Objectivos secundários 113
4.2. Desenho da Investigação 114
4.2.1. Recolha de dados 115
4.2.2. Ferramenta para recolha de dados 115
4.2.3. Variáveis – Relações entre variáveis 118
4.2.4. Forma de análise de dados 122
4.3. Amostragem 122
4.4. Limitações do estudo 131
4.5. Construção e caracterização dos instrumentos 133
4.5.1. Instrumentos de recolha de dados antes da análise dos peritos 179
4.5.2. Análise da validação dos instrumentos de recolha de dados 207
4.5.3. Análise dos protocolos de validação 218
4.5.4. Instrumentos pós validação pelos peritos 242
4.5.5. Instrumentos de recolha de dados 270
4.6. Cronograma da pesquisa 284
4.7. Meios e apoios 285
4.7.1. Meios para a pesquisa bibliográfica: 285
4.7.2. Apoios: 285
CAPÍTULO 5 - Análise dos resultados 286
5. ANÁLISE DOS DADOS E RESULTADOS 287
5.1. Planificação e organização da investigação empírica 287
5.2. Apresentação, análise e interpretação dos dados 353
5.2.1. Dimensão sócio-relacional 354
5.2.2. Dimensão sócio-cognitiva 371
5.2.3. Dimensão sócio-profissional 378
CAPÍTULO 6 - Conclusões e implicações 436

6. CONCLUSÕES E IMPLICAÇÕES 437
6.1. Conclusões finais 437
6.2. Implicações 452
GLOSSÁRIO 457
BIBLIOGRAFIA 464
ANEXOS 483

AGRADECIMENTOS

O presente estudo constitui a tese de Doutoramento em Ciências da Educação (Didáctica e Organização de Instituições Educativas), especialização em Ensino Especial, apresentada pela autora à Universidade de Sevilha no ano de 2006.

A escolha do tema sucede da experiência desenvolvida como Professora de Apoio Educativo com os alunos de Necessidades Educativas Especiais de carácter prolongado e da necessidade de investigar os primeiros anos de jovens trabalhadores com Sindroma de Down e sua integração na vida activa.

Quero expressar os meus agradecimentos e reconhecimentos a todos, que directa ou indirectamente, colaboraram para a realização deste trabalho.

Ao Professor Doutor José Maria Batanero, pela orientação e incentivo dispensados, pelos meios e recursos concedidos e com quem o contacto, o intercâmbio e trabalho conjunto ao longo dos últimos tempos ajudou a amadurecer, organizar, enriquecer e abrir horizontes no âmbito deste estudo.

Ao Dr. Fernando Oliveira, pelo elevado apoio que me tem proporcionado e com quem tenho tido o prazer de trabalhar, encontrando nele incentivo e orientação valiosa para a viabilização deste estudo, que de igual modo sempre prodigalizou apoio, estímulo e confiança.

Aos peritos, pela disponibilidade e dedicação que se dispuseram em colaborar na validação dos instrumentos de recolha de dados (guião de entrevista aos jovens com Síndrome de Down, questionários aos pais/encarregados de educação e às entidades patronais), partilhando prontamente os seus saberes e suas experiências, designadamente:

- Professor Doutor José Maria Batanero – Professor Titular;
- Mestre Armindo Losada, Mestre em Terapias Comportamentais e Cognitivas, Licenciado em Matemática/Ciências da Natureza, Pós Graduação em Educação Especial – Domínios Cognitivo e Motor, Professor Especializado em Ensino Especial;
- Dr.ª Luísa Cotrim, Licenciada em Psicologia e uma das principais Técnicas da Associação Portuguesa de Portadores de Trissomia 21;

- Dr.ª Marina Pousão, Licenciada em Psicologia e Psicóloga de Acompanhamento pré- e pós-colocação em mercado aberto de trabalho a jovens com T21 na APPACDM de Lisboa;
- Dr.ª Ana Meira, Licenciada em Psicologia e técnica responsável nos Serviços de Psicologia e Orientação na Escola Secundária IBN Mucana.

A concretização só foi possível, porque ao longo das inúmeras etapas de aperfeiçoamento recebi a preciosa cooperação de pessoas e instituições que aqui me cumpre acentuar, nomeadamente:

- Dr.ª Luísa Cotrim, Psicóloga e uma das principais técnicas da Associação Portuguesa de Portadores de Trissomioa 21 (APPT21);
- Dr.ª Sofia Macedo, Psicóloga na APPT21;
- Dr.ª Marina Pousão, Psicóloga de Acompanhamento pré- e pós colocação em mercado aberto de trabalho a jovens com T21 na APPACDM de Lisboa;
- Dr.ª Ivone Lavrador, Psicóloga e Técnica de acompanhamento pós-colocação a empresas do Centro de Formação da Costa da Caparica "Quinta dos Inglesinhos";
- Dr.ª Ana Paula Candeias, Técnica de Acompanhamento de pós-colocação a empresas na RUMO;
- Dr.ª Clara, Psicóloga e Técnica de Acompanhamento de pós-colocação da RUMO;
- Dr.ª Helena Santos, Técnica de Acompanhamento de pós-colocação na RUMO
- Técnica Maria José Novo, Técnica de Acompanhamento de pós-colocação na APPACDM de Lisboa;
- D. Conceição, Técnica de Acompanhamento de pré- e pós-colocação na APPACDM de Lisboa;
- Dr.ª Susana, Psicóloga de Acompanhamento de pós-colocação no CECDM
- D. Isabel Augusto, Técnica de Acompanhamento pós colocação na CERSISA do Seixal.

Aos vários responsáveis e especialistas dos Centros de Reabilitação pela disponibilidade em colaborarem com entrevistas e reuniões, contribuindo activamente com os seus amplos conhecimentos teóricos e práticos, face ao trabalho desenvolvido directamente com jovens com SD ou outros jovens em situação de transição para a vida activa ou em situação desfavorecida, nomeadamente:

- Dr. Augusto Sousa, Coordenador e Director da RUMO;
- Dr.ª Sandra Pinho, Psicóloga e Coordenadora do N.I.P. (Núcleo de Integração Profissional) no CADIN;
- Dr. Adalberto Fernandes, coordenador do SNRPD;

- Dra. Maria da Conceição, Directora e Coordenadora da CERCISA do Seixal;
- Professor Dr. João Dias Director da HUMANITAS;
- Dr. Rogério Cação, Director Técnico do Centro de Reabilitação Profissional da CERCIPENICHE e Membro da Direcção da FENACERCI
- Dr.ª Maria Felisbela Nogueira, técnica da APPACDM de Santarém;
Dr.ª Célia Fernandes, coordenadora local da OED;
- Dr.ª Maria da Conceição, Directora e Coordenadora da CERCISA;
- Professor Dr. Joaquim Rui Rosa Director/Coordenador da LPDM CRS.

A todos os jovens trabalhadores ou não com Síndrome de Down e respectivos pais que cooperaram de boa vontade para este estudo.

A todos, que informalmente proporcionaram um contexto de debate ajudando a expandir a reflexão, análise e pensamento.

"Nós não devemos deixar que as incapacidades das pessoas nos impossibilitem de reconhecer as suas habilidades. As características mais importantes das crianças e jovens com deficiência são as suas habilidades." *(Hallahan e Kauffman, 1994).*

PARTE I - Fundamentação teórica

CAPÍTULO 1 - Considerações gerais acerca do problema de investigação

Marco e origem do estudo

Esta investigação procura estudar o percurso escolar, formativo e profissional associado a pessoas com Síndrome de Down. Procurará principalmente debruçar-se sobre pessoas ainda a trabalhar em mercado aberto e competitivo, mas não desaproveitará aquelas que, apesar da idade, já se encontram reformadas.

Em relação ao tipo de trissomia, não pusemos qualquer condição, mas é obvio, que o facto de estarem ou terem trabalhado em mercado aberto é já em si um factor de selecção, pois só trabalham nas condições requeridas aqueles que têm ou tinham capacidade para tal, estando assim excluídas logo à partida os graus mais severos desta síndrome.

A escolha da patologia Síndrome Down deve-se aos seguintes aspectos:

- É uma das síndromes com maior prevalência, logo é uma séria preocupação para a sociedade e para os docentes em particular, que tentam dar resposta às problemáticas desta população;

- Como docente e professora do Ensino Especial sempre tive um fascínio em relação ao trabalho com estas pessoas e uma atracção pela personalidade tipo dos jovens com esta patologia;

- Existência, no nosso país, poucos trabalhos de investigação que liguem esta patologia aos processos de transição para a vida activa, ou que estudem o resultado desse processo de transição.

Para além de estudar a problemática da transição para a vida activa e os percursos educacionais e profissionais recentes desta população, este trabalho propõe-se, também, dar voz a estas pessoas, a estes trabalhadores com deficiência – consequentemente pessoas com plenos direitos à cidadania, à opinião, participação, consulta e audição. Tal quase não tem sido feito em projectos desta índole.

Preocupamo-nos em dar voz a estas pessoas porque pensamos que desta auscultação resultará uma melhor compreensão dos processos de Transição para a vida Activa (TVA), da problemática da colocação e pós colocação em emprego bem como de outros assuntos, que apesar de menos desenvolvidos neste trabalho, não deixam de ser importantes para estas populações.

Propósito da Investigação

O mundo do emprego é sempre uma questão fulcral para qualquer indivíduo, mais ainda para pessoas com Síndrome Down pois estes defrontam-se com os mesmos interesses, necessidades, sentimentos e preocupações tal como é normal nos seus pares sem deficiência.

Assim, interessa-nos identificar se estes "jovens" trabalhadores estão realmente motivados, interessados e bem integrados no trabalho que escolheram ou que, á luz do que se defende actualmente, deveriam ter escolhido. Pretendemos também verificar e reflectir acerca de prováveis falhas nos métodos de transição para a vida activa utilizados e sobre os processos de TVA a eles aplicados.

A partir da opinião destes ex-alunos de Necessidades Educativas Especiais (NEE) pretendemos, igualmente, identificar os métodos de transição para a vida activa utilizados.
Com esta investigação procuramos, também, responder, a partir das experiências destes trabalhadores com Síndrome Down, a algumas questões fulcrais colocadas pelo seu processo de transição para a vida activa. São elas:

- como e o porquê do processo de transição com eles utilizado; identificação de formas para visar melhor prática; como acontece a transição;

- qual o grau do sucesso do processo da transição para a vida activa de jovens com Síndrome Down ;

- qual o papel da educação especial e qual a sua relação com o sucesso da integração destes alunos na vida activa.

RESUMO

Antecedentes

A Constituição Portuguesa (artigo 71.º) remete para o Estado a responsabilidade e a obrigação de realizar uma política nacional de prevenção, tratamento, reabilitação e integração dos cidadãos com deficiência, bem como a defesa e a efectiva implementação dos seus direitos.
Neste contexto a integração sócio – profissional das pessoas com deficiência em idade activa constitui matéria de particular relevância pois a existência nas suas vidas da dimensão social do

trabalho, enquanto geradora de mecanismos de integração e sustentação de uma base de relações sociais e de autonomias diversas, evita a exclusão social provocada, por exemplo pela solução "pensão de invalidez" (a principal forma de sobrevivência da população nestas condições).

O motivo da realização desta investigação prende-se com o facto de não haver estudos que digam respeito a processos de TVA relacionados com pessoas com SD. Os motivos que levam a não haver estudos com esta temática prendem-se a nosso ver com factos como:

- o processo de inclusão de alunos com SD nas escolas do ensino regular só começou a ter expressão no início dos anos 90 pelo que poucos indivíduos com SD (e que tenham passado por processos de TVA nas escolas de ensino regular) se encontram presentemente a trabalhar em mercado aberto. Antes desta data os jovens trissómicos eram, na grande maioria, institucionalizados onde eram, nos casos em que tal se fazia, apenas preparados para empregos protegidos executados apenas dentro das instalações dessas instituições. Consequentemente não havia uma verdadeira integração, pois estes formandos apenas conviviam com pares com problemas de deficiência.

Em consequência existem ainda poucos jovens trissómicos a trabalhar em mercado aberto, não existindo ainda muita rotina formativa neste aspecto proporcionada pela experiência e por estudos científicos nessa matéria.

Também pelos motivos apontados acima a bibliografia sobre o assunto é ainda limitada pelo que, possíveis conclusões que resultariam de confrontação de resultados entre este e outros e outros estudos, também não serão possíveis de tirar.

Grau de inovação que se pretende

A escolha desta patologia contribui, também, para aumentar a literatura sobre o tema, pois em Portugal, e no mundo existem poucos trabalhos de investigação que liguem esta patologia aos processos de TVA, ou que estudem o resultado desse processo de transição e os primeiros anos de carreira. Também não existem estudos que determinem o grau de satisfação dos trabalhadores com SD ou que relacionem o seu percurso e sucessos profissionais com o seu processo de TVA..

Outra das grandes contribuições e inovações deste trabalho está no facto de voz aos trabalhadores com SD – pessoas com plenos direitos à cidadania, à opinião, participação, consulta e audição. Tal quase não tem sido feito em projectos desta índole e nunca o foi com

pessoas com SD. Desta auscultação, feita através de uma entrevista, resultará uma melhor compreensão dos processos de TVA, colocação e pós colocação em emprego, bem como da integração profissional e dos factores que podem levar ao seu sucesso.

Objectivos

O emprego e a sua manutenção são uma questão fulcral para todas as pessoas sobretudo para os portadores de deficiência, não só em termos da respectiva autonomia, mas também ao nível da conservação de uma saudável auto-estima e bem-estar. Assim, a integração profissional deve fazer parte do projecto de vida dos jovens com SD com potencial para tal.

Mas, para que estas pessoas se sintam verdadeiramente integradas e felizes com a sua condição de trabalhadores não basta possuírem um emprego. É necessário que se sintam capacitadas para o respectivo posto de trabalho e que nele se sintam felizes. Estes são alguns dos factores indicativos de que o seu processo de formação e transição para a vida activa forneceu uma boa orientação profissional, capaz de corresponder às suas expectativas e aspirações. Estas indicações podem ser aferidos a partir das suas experiências sobre o mundo do trabalho onde se inserem, sobre o seu processo de transição para a vida activa e sobre a sua satisfação laboral.

Face a estes considerandos entendemos desenvolver o seguinte objectivos geral para este trabalho:

Objectivo geral

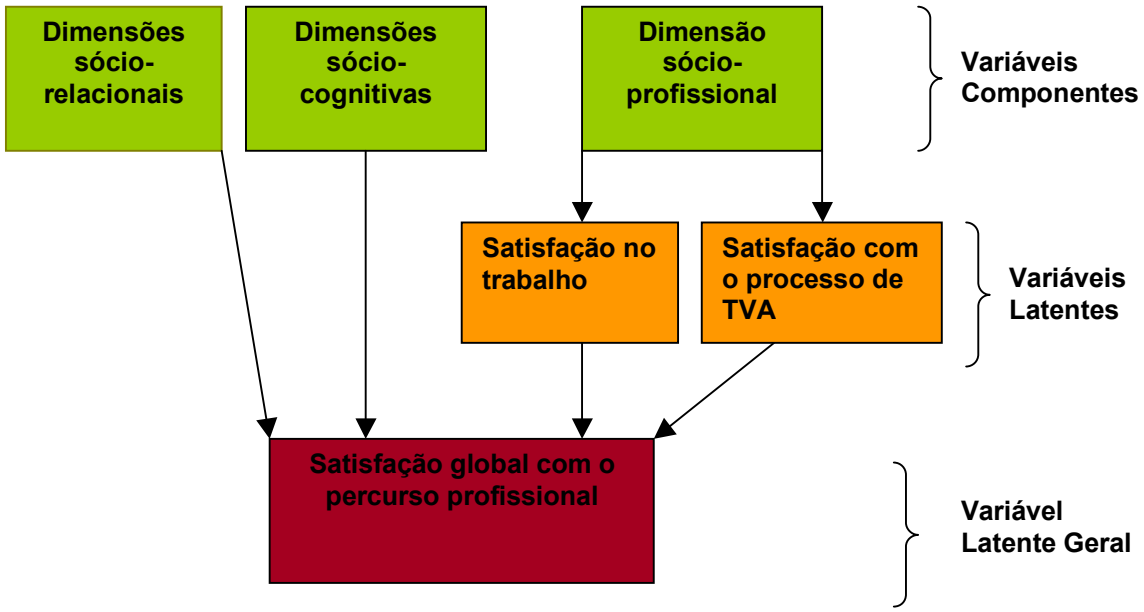
- Conhecer o grau de satisfação dos trabalhadores com Síndrome de Down relativamente à sua integração profissional (satisfação laboral, satisfação com o processo de integração na vida activa).

A partir deste objectivo genérico foi possível desenvolver objectivos principais e secundários, mas todos visam conhecer o percurso educativo, formativo e profissional destes trabalhadores e tirar ilações a partir do grau de satisfação laboral alcançado.

Metodologia da investigação

Para a realização desta investigação optou-se por uma metodologia mista com análise descritiva dos dados, que teve quase sempre como base uma análise estatística descritiva da informação. Para a recolha de dados utilizamos como principal ferramenta a entrevista semi-estruturada aos jovens com SD. Esta ferramenta, talvez nunca utilizada em estudos desta natureza com populações deficientes – permitiu nesta investigação uma maior flexibilidade em termos de recolha e riqueza de informação. As outras ferramentas de recolha de dados usadas foram os questionários aos pais / encarregados de educação e entidades patronais. Estes últimos serviram para a recolha de dados complementares e triangulação da informação.

A relação horizontal e vertical entre as variáveis estudadas neste trabalho podem ser esquematizadas da seguinte forma:



Os três quadros que se seguem apresentam as variáveis e sub variáveis, a população alvo e instrumentos empregues em cada dimensão.

Dimensão sócio-relacional

VARIÁVEIS	POPULAÇÕES/ AMOSTRAGEM	INSTRUMENTOS DE RECOLHA DE DADOS
- Funcionamento interpessoal e interacção social - Qualidade da relação pais - Comportamento relacional - Espaço de interacção social	- 14 Jovens portadores de SD - Respectivos encarregados de educação e entidades patronais	- Questionário aos pais / encarregados de educação - Questionário às entidades patronais

Dimensão sócio cognitiva

VARIÁVEIS	POPULAÇÕES/ AMOSTRAGEM	INSTRUMENTOS DE RECOLHA DE DADOS
- Satisfação do jovem face ao emprego / trabalho executado actualmente - Interesses	- A mesma referida anteriormente	- Entrevista semi-estruturada aos jovens com SD - Questionário aos pais encarregados de educação

Dimensão sócio-profissional

VARIÁVEIS	POPULAÇÕES/ AMOSTRAGEM	INSTRUMENTOS DE RECOLHA DE DADOS
- Percepção das entidades patronais face à aceitação e permanência de trabalhadores com SD - Percepção dos factores para uma boa integração profissional - Percurso profissional - Carreira profissional - Formação profissional	- A mesma já referida anteriormente - Entidades empregadoras	- Questionário às entidades patronais - Questionário aos pais / encarregados de educação - Entrevista semi-estruturada aos jovens com SD

Relativamente ao sistema de análise de dados utilizamos para os questionários e para a parte fechada da entrevista aos jovens uma análise descritiva baseada em análise estatística. Para a análise estatística socorremo-nos do auxílio do programa informático *SPSS* e para a parte aberta da entrevista semi-estruturada usamos a análise qualitativa com sistema de categorias.

Em termos de **amostra** este estudo abrangeu trabalhadores com SD, com as seguintes características:

- Ex-alunos de NEE, que passaram por processos de TVA e que estão ou estiveram a trabalhar em mercado aberto; podem ser provenientes de escolas do ensino regular ou de instituições, desde que não tenham sido institucionalizados;
- Idade máxima igual a 37 anos. As razões destas limitações prenderam-se com o facto deste estudo ser sobre problemáticas que requerem algum *feedback* fiável relativamente ao processo de formação, preparação vocacional, transição para a vida activa, e alguns trissómicos podem ter problemas de memória;
- Não foi tida em conta o tipo de trissomia, embora a severa esteja excluída à partida;
- O sexo dos sujeitos não foi considerado relevante para este estudo.

Quanto ao tipo de amostragem, optamos pela **estratificada não proporcional**, técnica segundo a qual se formaram estratos ou sub-conjuntos da população, dos quais foi retirada uma amostra de forma aleatória que não obedeceu a critérios de proporcionalidade em relação ao Universo. Em cumprimento dos critérios para a sinalização e escolha da amostra utilizaram-se os seguintes extractos:

1.º - Utilizou-se um **critério ocupacional**. Equivale ao universo dos jovens com SD que estão ou estiveram inseridos em mercado de trabalho e que têm um percurso profissional a relatar.

2.º - Corresponde aos jovens com SD da área de Lisboa e Vale do Tejo. O **critério** utilizado para este extracto foi o **geográfico**.

3.º - Aqui coexistem dois sub-extractos:

Primeiro ⇨ jovens **apoiados por instituições** que estão em:

a) Mercado aberto de trabalho;

b) Centros Emprego Protegido;

c) Desempregados, mas que tenham um percurso profissional a relatar.

Segundo ⇨ jovens **não apoiados por instituições:**

a) Desempregados, mas que tenham um percurso profissional a relatar;

b) A trabalhar em mercado de trabalho aberto/competitivo.

Como se vê pelos quadros anteriores foram utilizados três instrumentos para a recolha de dados:

- Entrevista semi-estruturada aos trabalhadores com SD;
- Questionário aos pais / encarregados de educação;
-Questionário às entidades patronais.

Quanto á amostra, houve grandes dificuldades em sinalizá-la devido á ausência de dados credíveis que nos conduzissem às pessoas com as características necessárias a esta investigação. Assim, optamos por entrevistar todos os trabalhadores que foram sinalizados, 14 no total. Foram também submetidas ao questionário todas as entidades patronais que empregam ou empregaram estes trabalhadores e que foi possível identificar. Para além disso foram também recolhidos dados junto dos respectivos pais. Serviram ainda para a recolha de dados complementares, entrevistas informais realizadas junto de técnicos com muita experiência em trabalhos relativos á integração profissional destas populações. Colaboraram, também, neste estudo algumas das mais importantes instituições portuguesas na área da formação profissional de pessoas deficientes e nomeadamente, Síndrome de Down.

Graças a todos estes participantes foi possível reunir um vasto acervo de informações que permitiram retirar as conclusões apresentadas neste relatório. Nele é possível também descobrir a evolução que a integração profissional tem tido e são feitas diversas sugestões para melhorar esses processos. Também é possível olhar para o percurso educativo destas pessoas e, a partir da análise que fizemos, compreender a evolução havida neste capítulo, assim como no da inclusão destas populações. Essa evolução apesar de ainda escassa, tem sido a nosso ver, seguido o caminho certo, isto é, tem seguido um caminho positivo, no sentido de que actualmente, quer professores, quer formadores, quer os próprios empresários e a sociedade portuguesa em geral vão descobrindo, embora de forma ainda tímida, mas firme, as potencialidades desta população. É obvio que há ainda muito a fazer em termos educativos, formativos e de integração profissional, e para isso apresentamos soluções, colocamos sugestões que contribuam para a discussão e descoberta de novos caminhos que permitam melhorar a qualidade de vida destas populações nos aspectos aqui focados. Um dos aspectos que muito referimos é a necessidade de se implementar o mais cedo possível processos de TVA nas escolas portuguesas. Esses processos são, a nosso ver, um instrumento fundamental na preparação para a integração profissional e, se devidamente conduzidos, na própria integração profissional. Se cabe ao estado, de acordo com a Constituição Portuguesa, assegurar o bem estar e a igualdade de direitos destas populações, tem o estado de pensar nos processos de TVA oferecidos a partir das escolas públicas, como um instrumento fundamental para as políticas integradoras, pois a inclusão não pode terminar nas salas de aula, mas estender-se a todos os

capítulos da vida destas pessoas. É assim que pensamos, e é isso que defendemos ao longo deste trabalho.

Também os empresários devem ser mais sensibilizados relativamente ao emprego destas populações, e cabe ao estado assegurar que isso aconteça. As médias e grandes empresas (aquelas que no nosso estudo não empregam pessoas com SD) têm de começar a entender que as "boas práticas" não dizem respeito à ecologia, mas à defesa de uma sociedade justa e com direito de igualdade de oportunidades para todos. "Boas práticas" não é apenas publicidade, mas acção real e sem falsos paternalismos, visando a promoção dos valores humanos e a assumpção das suas responsabilidades sociais. As empresas e os empresários têm também de ser mais sensibilizados relativamente ao direito destas populações a um trabalho justamente remunerado. Não basta ocupar estas pessoas, é preciso também remunerá-las no justo valor e dar-lhes o estatuto de trabalhadores igual ao dos restantes colegas. Empregar apenas por solidariedade deve ser também uma prática a extinguir, pois como se pode concluir nesta investigação, as pessoas com SD, com potencial para trabalhar, têm maiores capacidades do que aquelas que se pressupunham e que pressupõem ainda as pessoas menos avisadas. Essas capacidades que vão surpreendendo a sociedade podem e devem ser desenvolvidas a partir da escola com programas educativos e de Transição para a Vida Activa adequados. Se tal for feito, quem sabe o que descobriremos mais acerca das pessoas com Síndrome de Down?

São pois estas as principais mensagens e reflexões que deixamos neste trabalho e que são úteis para todos os que se interessam e trabalham com pessoas com esta problemática, e até mesmo para as que trabalham com pessoas com outras desvantagens. Esperamos ter assim contribuído para a evolução desta temática.

1.1. Introdução

A experiência profissional, como professora de Inglês e Alemão do ensino regular e de Ensino Especial, junto de adolescentes e jovens com deficiência, em fase de transição para a vida activa tem-me despertado interesse em estudar a aplicabilidade da formação adquirida no confronto com a realidade que os envolve no mercado do trabalho.

O mundo do emprego é sempre uma questão fulcral para qualquer indivíduo, mais ainda para pessoas com deficiência pois estes defrontam-se com os mesmos interesses, necessidades, sentimentos e preocupações tal como é normal nos seus pares sem deficiência.

Apesar de nas últimas décadas se ter vindo a verificar algum acréscimo de estudos relacionados com a transição de adolescentes para a vida activa denota-se uma lacuna, nesta área, quando relacionada com pessoas com discapacidades. Na verdade as investigações referentes a pessoas com SD (Síndrome de Down) que existem, estão mais ligadas com a intervenção precoce, a infância, os primeiros anos de escolaridade e a intervenção dos pais dessas crianças.

O que se esconde por detrás do Síndrome de Down é um *constructo* complicado, onde se encaixam sujeitos com uma enorme variedade de idiossincrasias que se reflectem tanto ao nível da funcionalidade como ao nível da etiologia, tal qual como nos indivíduos sem qualquer tipo de discapacidades. Daí a necessidade de efectuar aos jovens com SD um diagnóstico minucioso e preciso para, em todas as diferentes etapas da vida, se proceder, posteriormente, a uma resolução individualizada, eficaz e adaptada, tal como aos indivíduos sem deficiência. Uma das constantes preocupações do sistema educativo diz respeito à formação dos cidadãos tanto ao nível da educação, da personalidade, como também da maturação de TODOS os alunos. Deste modo a transição para a vida activa (TVA) pode passar de forma mais correcta e adaptada a cada um. Evidentemente, que a integração laboral dos adolescentes com SD se trate de um propósitos marcante da sociedade, mais ainda da família, da escola, mais precisamente dos professores de apoio. Contudo depois da frequência da escola à que dar continuidade para o desempenho profissional, adaptando o local de trabalho às capacidades e limitações de cada jovem com SD, evitando a inadequação profissional ou mesmo, em ultima instância, o desemprego. Pois as pessoas com SD parecem ser mais expostas a este tipo de problemática.
A integração no mundo do trabalho e o consequente modo de vida, a independência económica e a integração social assumem um papel muito importante nas pessoas com deficiência. Para estas pessoas especiais estar empregado é reflexo de:

- Saber conviver com a deficiência;
- Saber ultrapassar as dificuldades existentes positivas;
- Ser útil para a sociedade;
- Participar activamente;
- Satisfação de vida;
- etc.

Esta enumeração espelha nitidamente o impacto positivo que o trabalho pode causar. Espelha, tal-qualmente, um vasto e imprescindível trabalho que se inicia a partir dos primeiros tempos de escola, continuando com a escolarização, passando para a formação profissional, prosseguindo a fase inicial das suas carreiras.

Interesso-me também em identificar se estes ex-alunos estão realmente motivados, interessados e bem integrados no trabalho que escolheram.

Pretendo também verificar e reflectir acerca prováveis falhas no sistema da transição para a vida activa.

A escolha da patologia Síndrome de Down deve-se ao facto de existirem, no nosso pais, poucos trabalhos de investigação que liguem esta patologia aos processos de transição para a vida activa, ou que estudem o resultado desse processo de transição e os seus primeiros anos de carreira. Este trabalho propõe, também, dar voz ao trabalhadores com SD - consequentemente pessoas com plenos direitos à cidadania, à opinião, participação, consulta e audição, o que quase não tem sido feito em projectos desta índole. Desta auscultação resultará assim, uma melhor compreensão dos processos de TVA, colocação e pós colocação em emprego.

Com esta investigação procura-se responder, a partir da experiência profissional destes ex-alunos com Síndrome de Down, a algumas questões fulcrais colocadas pelo seu processo de transição para a vida activa.

São elas:

- O como do processo de transição;
- Consequências directas da aplicação do processo de TVA na carreira profissional destes jovens;
- Como acontece a transição e a integração;
- Qual o grau do sucesso do processo da transição para a vida activa;
- O grau de satisfação atingido por estes jovens, etc.

É importante acompanhar a integração na vida activa de ex-alunos de necessidades educativas especiais para aferir a qualidade do processo de TVA. Este tipo de acompanhamento não tem um fim com o facto do jovem deixar de frequentar a escola e inserir-se no mercado laboral. Muito pelo contrário, durante os primeiros anos de vida laboral, torna-se imprescindível dar seguimento ao jovem a fim de verificarmos sua qualidade de vida atingida. Só assim é possível obter *feedback* relevante do processo de TVA completo (antes, durante e depois). Consequentemente, um trabalho de qualidade tem um efeito multiplicador de um número de emprego oferecido pelas entidades patronais.

Acerca disto cito COSTA et al. (2004), *"As escolas mantenham contacto com os seus ex-alunos durante um ou dois anos após a saída da escola, de modo a conhecer qual a sua*

situação familiar, social e laboral e com base nesse conhecimento poderem avaliar o processo de transição que lhe foi realizado."

Para se perceber a importância da integração para vida laboral de pessoas com deficiência refere-se o evento do Parlamento Europeu *(AGÊNCIA EUROPEIA, 2002, pp.10, 11)*. Onde foi focada a questão da transição para o emprego e para a vida adulta, e concludentemente os seus direitos à igualdade, à oportunidade e à total participação em todas as áreas da sociedade. *"Todavia, a maioria das delegações focalizou o quanto tem ainda de ser feito, mesmo tendo em conta o muito que já se conseguiu, para que estes jovens tenham as mesmas oportunidades que os seus pares não deficientes"*

O relatório mencionado acima (p.10 – 11), sintetiza as várias áreas – problema referentes a alunos NEE ao nível europeu. As principais questões – problema estão relacionadas com os dois grandes campos que são a **educação / formação** e o **emprego**.

Educação e formação	Emprego
• **Alta percentagem de abandonos** escolares (a maioria dos alunos NEE não atinge o nível secundário); • **Baixo nível de acesso à educação e à formação** (o estudo revela que as pessoas com deficiência estão em desvantagem, não devido à sua incapacidade mas por causa do baixo nível de acesso); • **Falta de/ou qualificações limitadas** (o estudo menciona que o baixo nível de educação é uma das razoes pela qual os ex-NEE não são bem sucedidos na obtenção de emprego); • **Sub estimação das capacidades** (é referido que pais, professores, técnicos e publico em geral subestimam as capacidades destes jovens); • **Formação vocacional não relacionada com a pratica** (a formação vocacional necessita de mais informação acerca das competências exigidas pelos empregadores);	• **Alta taxa de desemprego** (as pessoas com deficiência estão em desvantagem no que concerne ao emprego →a taxa de desemprego é duas a três vezes mais alta que a dos não deficientes); • **Baixo nível de acesso ao emprego** (dificuldade em conseguir emprego / aquando do desemprego este é de longo termo; outro aspecto é a inadaptação das politicas dirigidas às pessoas com deficiência) • **Dificuldades em enfrentar mudanças nas condições de trabalho** (o crescimento do emprego requer uma estratégia ofensiva que promova um aumento da oferta em vez de estratégias defensivas imobilistas); • **Atitudes negativa dos empregadores** (existem ainda estereótipos potencialmente discriminatórios por parte dos empregadores); • **Contactos limitados ou falta de contacto com a educação** (cooperação entre educação e emprego é ilimitada senão mesmo inexistente).

Adaptado RELATÓRIO SÍNTESE, 2002, pp. 10, 11.

Face ao panorama europeu pouco animador urge intervir. Apesar de em Portugal, desde os anos 80, terem-se registado altercações benéficas, com a incrementação da Formação Profissional de pessoas com deficiência apoiadas pelo Instituto de Emprego e Formação (IPEF) ainda se verificam falhas.

Das lacunas mais evidentes citamos os estereótipos por parte da sociedade, a falta de coordenação, politicas passivas, estratégias pouco claras e medidas pouco ou nada flexíveis. Estas lacunas são igualmente sentidas em Portugal.

CAPÍTULO 2 - Revisão bibliográfica

2. Revisão bibliográfica

2. 1. Síndrome de Down (SD) – Breve caracterização da patologia

2.1.1. Epidemiologia e genética

O registo mais antigo do Síndrome de Down (SD) consta de um estudo feito a um crânio saxónico do século VII. Esta análise demonstra as transformações estruturais que se observam em indivíduos portadores deste síndrome. Contudo, foram Jean Esquirol, em 1838, e Séguin, em 1846, que lançaram a primeira publicação com pessoas com SD, classificando estes doentes como "Idiota Furfurácea". Mais tarde, já em 1866 John Langdon Down, médico Inglês divulgou um estudo onde menciona as particularidades desta patologia, que tem hoje o seu nome – "Síndrome de Down".

Estudos revelam, hoje, que este síndrome surge em qualquer raça com uma ocorrência de cerca de 1 para 800 nascimentos. Também é sabido que a idade da mãe é um factor muito importante, incidindo este síndrome, preponderantemente, em mães mais velhas. Contudo tem-se vindo a constatar maior incidência de nascimentos de crianças com SD em mães com idade inferior a 30 anos. Isto esclarece-se com o facto de em futuras mães com mais de 35 anos, serem menos numerosas as gravidezes e ser obrigatório um rastreio pré-natal onde se pode detectar esse síndrome; já em futuras mães mais novas, são mais numerosas as gravidezes e não se fazem com tanta frequência esse tipo de rastreio.
Actualmente, o prevalecimento deste sindroma tende a crescer devido ao aumento da esperança de vida.

A SD ocorre quando estão presentes na célula, 47 cromossomas em vez dos 46 normais. Este cromossoma extra está, na maioria das vezes, ligado ao par de cromossomas designado por par 21.

Na Síndrome de Down, existem 3 tipos de anomalias ou variantes a nível dos cromossomas:

→ **Síndrome de Down livre** – ocorre em 95% dos casos e resulta de um erro na distribuição dos cromossomas criado durante o desenvolvimento do espermatozóide,

do óvulo, ou na primeira divisão celular, tendo como consequência que todas as células sejam idênticas.

→ **Translocação** – incide em 3 a 4% dos casos. As células têm 46 cromossomas mas a síndrome é explicado pela troca de uma parte de um dos cromossomas 21 com outra de outro par de cromossomas. Aqui os braços compridos do cromossoma supranumerário estão ligados aos pares cromossómicos 14, 21 ou 22. A translocação pode ocorrer na formação do óvulo ou do espermatozóide ou então na primeira divisão celular. O resultado deste erro é, todas as células ficam atingidas. É conveniente que, pais com crianças portadoras deste tipo de síndrome se sujeitem a fazer um cariótipo que consiste em examinar essa particularidade, evitando deste modo outros descendentes portadores da mesma síndrome.

→ **Mosaicismo** – surge em cerca de 1 a 3% dos casos. Verifica-se a presença de parte extra do cromossoma 21 apenas numa porção das células. Como o erro só surge na distribuição dos cromossomas aquando da segunda ou terceira divisão celular nem todas as células ficarão afectadas. Assim os riscos e as consequências do embrião são menores.

O cromossoma extra que surge na SD tem origem materna em elevada percentagem dos casos.

2.2. Papel da Educação Especial / Inclusão – Breves considerações

Entende-se por **ensino especial** todo o processo educativo que atende às inúmeras diferenças na sala de aula e espaço envolvente à escola (seja interno ou externo), sem discriminar estes **alunos** (com deficiências ou incapacidades de carácter prolongado ou não), **abrangidos pelo decreto-lei 319/91, de 23 de Agosto**. Os alunos abrangidos por este decreto-lei são designados como alunos de necessidades educativas especiais (NEE) de carácter prolongado ou permanente. As fragilidades destes alunos vão desde problemas sensoriais (visão, audição ou audição e visão), dificuldades motores, cognitivos emocionais saúde física, problemas ao nível da comunicação fala e linguagem, multi-deficiência, dificuldades de aprendizagem (DA), etc. Para estes alunos beneficiarem das mediadas do regime educativo à que, primeiro, identificar o problema da criança em questão ou fazer algum tipo de despiste para depois avançar com os devidos tramites. Um aluno sinalizado como NEE pode perfeitamente deixar de sê-lo a partir do momento em que os professores do ensino regular ou técnicos envolvidos neste processo assim o acharem. Já se tem vindo a verificar que alunos têm uma evolução tão espectacular que passam a não necessitar de qualquer tipo de apoio.

O acompanhamento do professor de apoio não só é fundamental para estes alunos como também para o desenvolvimento global da(s) escola(s). As funções do Professor de Apoio Educativo (PAE) estão definidas no Despacho conjunto n.º 105 / 97 de 1 de Julho.

Segundo as indicações do referido despacho, as funções prioritárias são:

- Atendimento aos alunos com Necessidades educativas (NEE) de carácter permanente ou prolongado.

A intervenção estende-se, num plano inferior, à intervenção em outras áreas de incapacidades menos graves sempre que a disponibilidade e competência do PAE o permita. Como plano de intervenção entende-se:

⇒ Sensibilizar a comunidade educativa para os direitos que os jovens com NEE têm ao frequentar o ensino regular;

⇒ Contactar regularmente os Encarregados de Educação para mantê-los informados acerca do processo ensino aprendizagem dos seus educandos e ao mesmo tempo recolher informação relevante de forma a facilitar e cativar a sua participação;

⇒ Elaborar os Planos Educativos Individuais dos alunos com NEE em colaboração com os DT, CT, EE, SPO e/ou outros elementos responsáveis pela sua elaboração;

⇒ Colaborar com os Professores do ensino regular na elaboração de eventuais programas especiais (PE);

⇒ Colaborar com os Professores do ensino regular na organização e apreciação do trabalho a desenvolver com os alunos;

⇒ Participar nos Conselhos de Turma para examinar e ajudar a planificar o trabalho a desenvolver com os alunos com NEE;

⇒ Colaborar com os Órgãos de Gestão e Coordenação Pedagógica das Escolas, na gestão dos recursos e sua adequação às necessidades específicas dos alunos com NEE;

⇒ Etc.

Para que todo este processo progrida de forma positiva é imprescindível que o PAE promova um trabalho de equipa, junto do corpo docente, professores de apoio, técnicos especializados, familiares, colegas (alunos). Só assim se consegue perspectivar um programa de intervenção multi-dimensional e ao mesmo tempo individualizado, com a finalidade de conduzir estes alunos com NEE ao sucesso escolar. Para estes jovens a igualdade de oportunidades de acesso à educação é um direito elementar.

"*Já não é necessário que o aluno se adapte à escola, agora é a escola que tem de adaptar-se ao aluno" (Turnbull & Turnabu, 1986)*. Cit. CORREIA, 2003.

Outro dos papéis muito importantes do PAE, e do Ensino Especial em geral, é o da promoção do processo de transição para a vida activa destes alunos especiais.

2.2.1. Educação e inclusão de alunos com Síndrome de Down

Breves considerações

Nos últimos anos, têm se constatado, embora mais ao nível internacional que nacional, publicações de investigações que abordam este tema. Todas elas apontam os benefícios que daí podem advir, não só ao nível pessoal como da sociedade no geral. Tolerância, compreensão, aceitação à diferença e contacto com o mundo real são termos relacionados com a inclusão, possibilitando o sentido de oportunidade a estes jovens.

Actualmente, apesar de vivermos na era das novas tecnologias de informação a sociedade ainda não está suficientemente esclarecida acerca do Síndrome de Down. Infelizmente, ainda prevalece uma das maiores barreiras para a inclusão social que é o preconceito. A sociedade actual ainda valoriza muito padrões como a beleza, a perfeição, produtividade, eficácia e, segundo as mentalidades, uma pessoa com Síndrome de Down foge desses parâmetros. Apenas uma minoria (apenas os que vivem ou trabalham ou estão muito próximos com trissómicos) está consciente e sabe valorizar estas pessoas tão especiais e tão capazes quanto elas. É necessário dar-lhes as mesmas oportunidades e direitos. Um dos lugares onde, cada vez mais, se nota a inclusão das pessoas com Síndrome de Down são precisamente as escolas do ensino regular. Porém, a sua inserção no mercado aberto de trabalho ainda é delimitado e assinalado por muitos obstáculos por parte da sociedade que ainda não está sensibilizada suficientemente para as capacidades laborais que estes sujeitos têm. Felizmente já se podem contar experiências bem sucedidas neste campo, onde todos acabam por ganhar.

Nas escolas a intervenção é feita a estes jovens o mais cedo possível sendo dirigida não só por conteúdos académicos (sejam adaptados ou não) mas também trabalhados e direccionados para competências sociais, autonomia, orientações vocacionais.

No início da escolaridade o programa pode apenas abranger aptidões básicas, tais como vestir, cuidar da sua higiene pessoal, comer, beber até atingir patamares mais elevados onde o jovem já é capaz de ler, descodificar horários de transportes, andar de transportes públicos, lidar correctamente com dinheiro, fazer escolhas, tomar decisões, opinar, responsabilizar-se, etc. Todas as orientações são dadas consoante o ritmo e capacidades de cada sujeito, sempre com o objectivo de atingir o grau máximo de autonomia, bem-estar e direito ao emprego.

Na óptica de Karagiannis e colaboradores (1996, cit. Correia, 2003, pp 15, 16) enunciam um conjunto de vantagens que a filosofia inclusiva preconiza, na medida em que:

1. **Permite desenvolver atitudes positivas perante a diversidade.** Estas atitudes desenvolvem-se quando os educadores, a título de exemplo, facilitam a interacção e comunicação, o desenvolvimento de amizades e a realização de trabalhos entre pares. Os alunos tornam-se mais sensíveis, compreensivos e respeitadores, aprendendo a crescer e a conviver com a diferença;

2. **Facilita a aquisição de ganhos ao nível do desenvolvimento académico e social.** Através de constantes interacções com os pares, os alunos adquirem mais e melhores competências académicas, sociais e de comunicação;

3. **Prepara para a vida na comunidade**. Se os pais e os professores, quanto mais tempo os alunos com NEE passarem em ambientes inclusivos, melhor é o seu desempenho educacional, social e ocupacional. Alguns pais sabem, intuitivamente, que a frequência de uma escola inclusiva aumenta a oportunidade de os ses filhos se adaptarem à vida na comunidade, dado que se salienta a importância de uma preparação eficaz para a vida activa (Wehrter, 1990; Correia, (1997);

4. **Evita os efeitos negativos da exclusão**. Os ambientes segregadores são muitas vezes prejudiciais para os alunos com NEE, pois não os preparam para a vida do dia a dia. Por outro lado, os alunos sem NEE (educados em escolas tradicionais) frequentam ambientes onde a diversidade, a cooperação e o respeito perante aqueles que são diferentes são valores pouco divulgados. As escolas inclusivas, pela filosofia que veiculam, podem combater muitos dos efeitos negativos da exclusão (Karagiannis e cols., 1996).

2.2.2. Intervenção educativa em crianças com SD

O plano de intervenção educativo para alunos com SD é fundamental e deve ser implementado precocemente. Em cada etapa de vida, deverão ser desenvolvidas as diferentes áreas, nomeadamente, a alimentação, a motricidade fina e grosseira, a linguagem, a comunicação, a autonomia pessoal, o comportamento social e a cognição, consoante as necessidades da pessoa o exijam.

Orientações que devem ser tidas em conta, perspectivando um processo de ensino aprendizagem eficaz:

- Informar os pais acerca dos programas de intervenção precoce adequados a este sindroma;
- Dar apoio domiciliário às crianças em idades menores;
- Ter atenção, desde muito cedo, no que diz respeito à parte alimentar e à mastigação pois a aprendizagem de uma correcta mastigação tem influência na fala e na articulação das palavras;
- Introduzir o gestuário (para o desenvolvimento da linguagem). É recomendável começar por ensinar alguma linguagem gestual porque estas crianças compreendem primeiro a linguagem gestual e têm mais dificuldade na expressão verbal;
- Aprender pelo método global é eficaz nestas crianças, mas depois deve fazer-se a impregnação fonémica (aprender as letras e os respectivos sons);
- Inserir programas educativos apropriados e precoces. Muitas crianças com atrasos ligeiros ou moderados são capazes de ter, futuramente, um desempenho social adequado;
- Dar a devida importância a todo processo de inclusão nas diversas etapas da vida, perspectivando sempre para uma eficaz inserção para a vida activa (pois a maioria é capaz de ter uma profissão e de ser bem remunerada);
- Iniciar o(a) jovem no mundo do trabalho, através de estágios com treino profissional.

Aquando da elaboração de um plano educativo de intervenção para um aluno com SD, deve-se atender os seguintes aspectos:

- Dados médicos indicando principais problemas da criança;
-Informações psicopedagógicas acerca dos aspectos cognitivos e desenvolvimento da personalidade;

- Dados familiares e sociais;

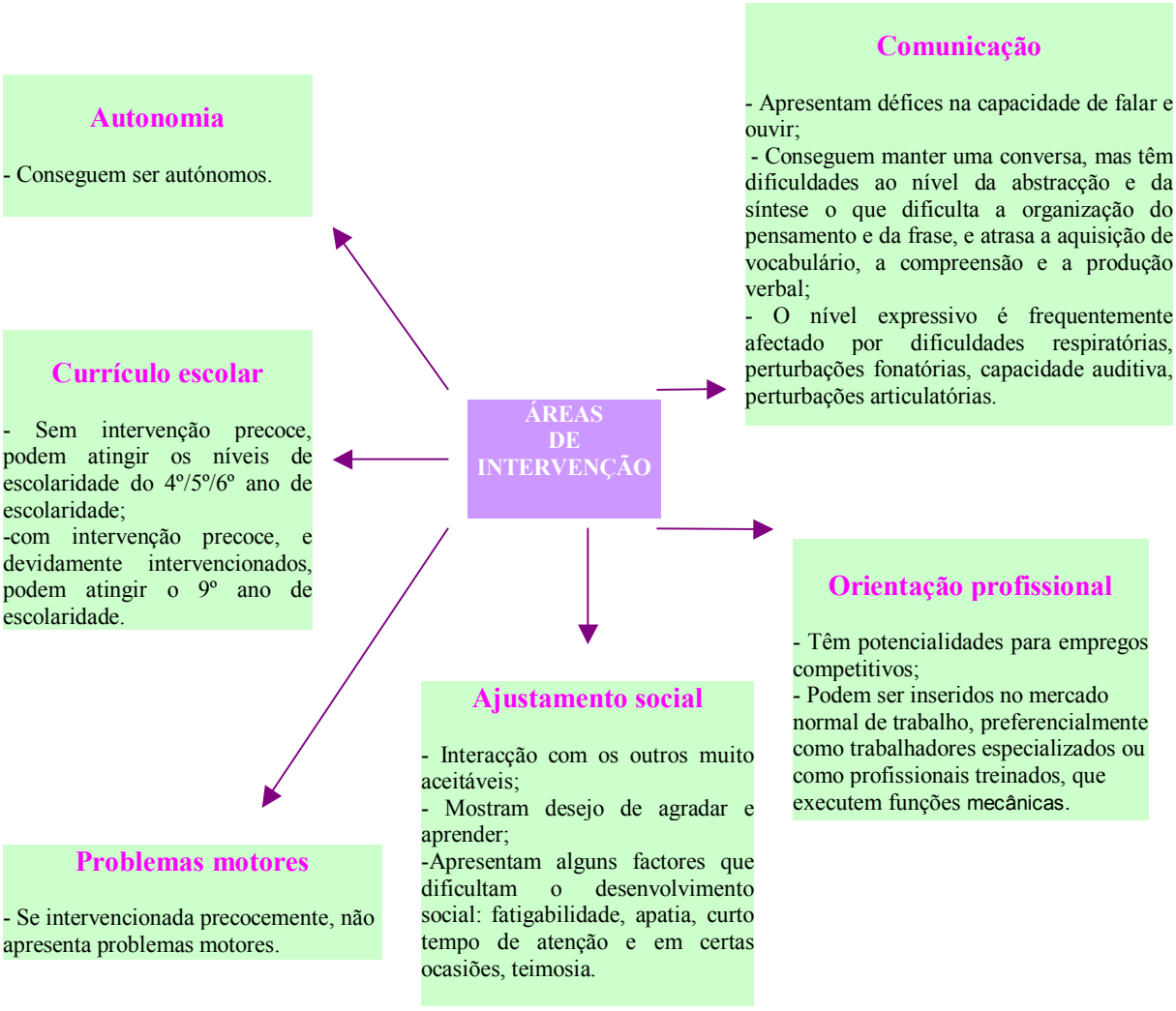
Antes da entrada para o ensino pré-primário, a criança com Trissomia 21 (T21) deverá ter tido a possibilidade de desenvolver aspectos como:

- Ensino de recursos da comunicação a nível da expressão e da compreensão;
- Treino de motricidade (grosseira e fina) e desenvolvimento sensorio-motor.
- Autonomia pessoal.

Para planificar um adequado programa educacional é necessário conhecer as principais características das crianças portadoras de Sindroma de Down, que se apresentam resumidas no esquema apresentado na página seguinte:

2.2.3. Principais características dos jovens portadores de SD

De seguida apresenta-se um quadro com as principais características dos jovens com SD[1] e as respectivas áreas de intervenção.



[1] Adaptado de Mestre João Casal, Apontamentos das aulas de Pós-Graduação em Educação Especial. (2003), Módulo Necessidades Educativas Especiais

CAPÍTULO 3 - Transição para a Vida Activa

3. TRANSIÇÃO PARA A VIDA ACTIVA

3.1. O que é a Transição para a Vida Activa / Adulta?

Acerca do tema (ex-alunos de NEE com SD, a trabalhar, relativas ao processo de integração para a vida activa em Portugal – papel da Educação Especial) que se pretende investigar, não se encontram obras publicadas. Em Portugal consta, somente, uma pequena variedade de publicações relacionadas com a transição para a vida activa / adulta, nomeadamente, jovens com necessidades educativas especiais, focando a importância que envolve todo esse processo de transição. Constata-se que só recentemente é que começaram a sair estudos versando o tema da transição para a vida adulta de jovens com N.E.E.

A noção de transição da escola para o trabalho ou emprego tem definições praticamente idênticas a nível internacional, baseando-se em três conceitos chave [2]:

1) **Processo** – inclui todo o trabalho e tempo abrangente e necessário à fase pré – emprego;

2) ***Transfer*** – refere-se à transição e / ou mudança da etapa, escola para o emprego ou de uma determinada fase de vida para outra;

3) ***Mudança*** – relativamente às situações particulares e profissionais.

O enquadramento da Declaração de Salamanca (UNESCO 1994) estabelece que "*os jovens com necessidades educativas especiais devem ser ajudados para fazerem uma efectiva transição da escola para a vida adulta. As escolas devem apoia-los a tornarem-se economicamente activos e dotá-los com as competências necessárias à vida diária, oferecendo formação em competências que respondam às exigências sociais e de comunicação e às expectativas da vida adulta*". (p. 34).

Noutros documentos posteriores, por exemplo Pellisé et al. (1996) a *transição para a vida activa* é definida como um constante processo de (re) ajustamento, com mudanças em momentos, críticos ou não, e condições, ao longo da vida dos indivíduos.

[2] Transição da escola para o emprego – Relatório Síntese (European Agency, 2002) AGENCIA EUROPEIA PARA O DESENVOLVIMENTO EM NEE, 2002. *Transição da escola para o emprego – Relatório Síntese 2002.* Autor. Bruxelas

Para o International Labour Office (2000), *transição para a vida activa* não é mais do que uma transformação em termos sociais, consistindo na mudança de estatuto, nomeadamente, estudante para formando, formando para trabalhador. Tudo isto tem como consequência, uma igual mudança a nível pessoal, designadamente, dependência para independência, abrangendo questões muito pessoais como a auto-estima e vivência com os outros pares.

Poderíamos referir outras definições acerca deste assunto, contudo todas têm como principal propósito tornar os jovens, pessoas com deficiências, integrados na sociedade, felizes, trabalhadores, motivados, com metas a serem atingidas e com projectos de vida tal como qualquer outro cidadão. Isto apenas é aplicável e possível se toda a sociedade colaborar.

É por essa razão que, actualmente, o processo de transição para a vida activa passa por várias fases importantes e adaptadas às diferentes necessidades de cada jovem, compostas por diferentes actividades, objectivos, estratégias e calendarizações. Trata-se de um plano não rígido mas sim flexível, aberto a constantes mudanças, adaptando-se ao progresso de cada jovem. Os jovens sujeitos ao plano de transição têm entre 14 a 19 anos de idade, podendo contudo iniciar aos 10 consoante as situações.

A **primeira etapa** inicia-se na escola onde são desenvolvidos e traçados programas específicos (redução da sobrecarga de horas teóricas e introdução de um conteúdo útil e funcional), adaptações curriculares (adaptações dos programas às características dos alunos com Necessidades Educativas Especiais), planos especiais (como por exemplo o Plano Individual de Transição > *PIT*), aproveitando os recursos existentes nas próprias escolas. Durante esta fase inicial é necessário uma equipa constituída por um elemento de estrutura de orientação educativa da escola, o Encarregado de Educação do jovem, o Psicólogo do Serviço de Psicologia e Orientação (*SPO* quando existirem), um elemento dos apoios educativos (neste caso um professor de Apoio Educativo (PAE) especializado em Transição para a Vida Activa, os professores do ensino regular do jovem, auxiliares de acção educativa da escola e um responsável do serviço onde o jovem, posteriormente, será integrado e preparado para a real vida activa em sociedade.

Numa próxima fase o ex-aluno / jovem alarga a sua experiência para o ***exterior*** onde tem o seu primeiro contacto, mais perto, com o mundo laboral e tudo mais que envolve esse novo meio. Mesmo já não estando tão *preso* à escola propriamente dita, não nos podermos descurar com a continuidade de apoio dado a estes jovens nesta fase tão marcante da sua vida. Também aqui, continuam a ser definidas estruturas de atendimento aos jovens saídos da escola. Daí a necessidade de articulação com o Centro de Emprego, Centros de Reabilitação, parcerias com os serviços educativos e os serviços de formação profissional e emprego. Apesar do jovem

já ter largado o cordão umbilical é recomendável a escola manter contacto com os seus ex-alunos durante um a dois anos após a saída da escola de modo a conhecer a sua progressão, situação familiar, social e laboral. Só assim, com base nessa experiência podemos avaliar todo processo de transição realizado.

Dado todo este processo decorrer, por norma, durante a fase da adolescência a inserção profissional destes jovens, em geral, é uma etapa complicada e nem sempre se processa de acordo com as suas reais ambições.

Todas as fases envolventes à transição, nomeadamente pré-laboral e pós-escolar têm de estar bem traçadas e em consonância com as necessidades e expirações de cada jovem.
Todas as fases têm sempre como objectivo principal a preparação dos jovens com deficiência para uma vida futura com qualidade, tanto a nível laboral como pessoal, concedendo-lhes, deste modo, oportunidade de construir e dar conteúdo à sua própria vida tal com os seus pares.

3.2. Processo de Transição para a Vida Activa / Adulta

O programa educativo visando a transição para a vida activa, dos alunos com NEE ocorre, normalmente, entre os 15 e os 18 anos e deve ser da responsabilidade do Ministério da Educação (PEREIRA, 1998). Cabe ao Conselho Executivo (CE) de cada escola e ao respectivo corpo docente coordenar um programa específico para cada aluno especial. Tratando-se de pessoa com NEE cabe ao professor de apoio, em conjugação com professores e CE, a gestão dos procedimentos que visam a transição.

Todo este processo é complexo envolvendo uma série de variáveis. Entre os factores a considerar estão os interesses e vocação do jovem e os interesses e expectativas da família, dos amigos e dos técnicos envolvidos. Para que se consiga um bom projecto de vida deve conciliar-se da forma mais equilibrada possível todos estes factores (MARTINS, 2000).

3.3. Dificuldades de integração na vida activa

O processo de transição para a vida activa (TVA) abrange uma vasta conjugação de factores. Sem a colaboração por parte das escolas, quer sejam públicas ou privadas, entidades empregadoras, empresas, centros de emprego, técnicos especializados, pais, família, etc. (Declaração de Salamanca, 1994, artigo 56). O processo de TVA desenvolve-se a partir da escola, sendo da responsabilidade dos serviços de apoio educativo que deverão desenvolver este

trabalho em conjugação com a comunidade no sentido de preparar o encaminhamento pós escola mais adequado para os alunos com NEE.

Este encaminhamento deverá ter como objectivos a inserção social e profissional de cada jovem, utilizando o meio menos restritivo possível (PEREIRA, 1998).

3.4. Integração e aceitação profissional

Um dos factores muito importantes a considerar em termos de integração e aceitação, profissional, quer para uma pessoa normal quer para alguém portador de uma deficiência, é o auto-conceito. O que cada um pensa de si é resultado das experiências pessoais e dos relacionamentos interpessoais. Por outro lado há uma relação biunívoca entre a percepção que a pessoa tem de si (auto-conceito) e a imagem que os outros fazem dele (MARTINS, 1999).

O rendimento escolar, profissional, os mecanismos motivacionais e a auto-estima podem ser comprometidos por expectativas negativas do sujeito (BELTRÁN et al., 1984). Assim, é fundamental que se desenvolva e promova o sentimento de confiança e se abra a possibilidade do estabelecimento de relações pessoais. Esta questão é ainda mais pertinente em pessoas portadoras de deficiência, onde o auto-conceito, desempenha um papel fundamental relativamente à integração profissional, e influencia directamente a percepção dos outros e a consequente aceitação do sujeito.

Serra e Shavelson (SERRA, 1986, SHAVELSON, 1982) definem auto-conceito como o conjunto dinâmico de crenças, positivas ou negativas, que o indivíduo tem de si próprio. Este auto-conceito resulta de auto-avaliações e percepções que a pessoa vai fazendo, muitas vezes em resultado do que os outros manifestam (verbalmente ou não) em relação ao sujeito.

Um estudo de Zigler & Balla (1982) concluiu que os jovens com deficiência mental apresentam uma disparidade, em relação a jovens da mesma idade, em termos de auto-imagem real e ideal. Este resultado foi atribuído ao baixo nível de aspiração destes jovens devido ao seu "rótulo" de deficientes. Pensamos, que deste trabalho tiraremos as mesmas conclusões relativamente a portadores de Síndrome de Down. Ficaremos também a saber da influência deste factor (auto-conceito no processo de integração profissional destes jovens).

Muitos jovens com deficiência, aquando da integração profissional, vêm as expectativas diminuídas por verificarem que as suas limitações impedem o atingir de alguns dos seus

objectivos que são, muitas vezes idênticos aos dos seus pares (morar sozinho, ser economicamente independente, etc.) Deste modo, surge, muitas vezes, o sentimento de ciúme face aos seus colegas, por ver que os mesmos o ultrapassam. Este sentimento acaba por afectar a aceitação e a integração.

A atitude do sujeito está, igualmente, relacionada com a sua aceitação e integração. Na formação da atitude estão implicados factores como (BELTRÁN et al., 1984):

* **Escola** (a atitude dos professores é determinante na atitude dos alunos);
* **Pais** (as atitudes, expectativas e valores dos pais influenciam as atitudes do sujeito);
* **Auto-conceito** (um auto-conceito positivo leva ao desenvolvimento de expectativas positivas);
* **Ambiente relacional** (os ambientes cooperativos promovem atitudes positivas).

Outros dos factores que tem a ter em conta na aceitação e integração profissional é a percepção que as entidades patronais têm relativamente a pessoas com deficiência. Se os empregadores os percepcionarem como pessoas que terão menor sucesso que os restantes trabalhadores, ou como dependentes, decerto dificultarão essa integração. Esta investigação, também procurar tirar conclusões relativas a este factor.

Actualmente, embora, já se tenha percorrido um longo caminho, ainda se verificam barreiras que impedem as pessoas com deficiência de participar de forma plena na vida em sociedade. O emprego é um assunto de extrema relevância para a cidadania e para a vida de todos nós, ainda mais para pessoas com discapacidades.

Lamentavelmente ainda se registam obstáculos difíceis de ultrapassar, relacionados com os *handicaps* das pessoas com discapacidades e os preconceitos e comportamentos pouco esclarecedores por parte de empregadores e empregados sem deficiência, os quais não sabem valorizar as aptidões mas sim as limitações.

Outro assunto, deplorável tem haver com os despedimentos destas pessoas aquando de uma recessão económica e as exclusões do mercado de trabalho. Todos estes aspectos mencionados acima são reflexo de preconceitos e entraves inexplicáveis e não das incapacidades ou falta de qualificações destas pessoas.

3.5. Principais problemas enfrentados na TVA

O relatório síntese *Transição da Escola para o Emprego*, elaborado pela Agência Europeia para o Desenvolvimento em Necessidades Educativas Especiais, (Outubro 2002), que pretende partilhar, de forma sintética, questões relacionadas com a transição de jovens com NEE para a vida activa a nível europeu refere a experiência e a reflexão crítica de diversos profissionais que estiveram envolvidos na área da transição para a vida activa, em 16 países europeus. Este relatório identifica os seguintes questões / problemas enfrentados nos problemas de transição para a vida activa:

1) Dados estatísticos

Segundo a European Agency, 1998; Eurybase, 1999, as informações estatísticas são bastante limitadas, o que torna qualquer comparação com outros países falível. A percentagem da população com necessidades educativas especiais, na Europa, com idades abaixo dos 20 anos situa-se entre os 3% a 20% do total de jovens com a mesma idade.

2) Acesso à educação e à formação

Por norma, os alunos com NEE beneficiam das mesmas opções educativas que os restantes alunos. Não obstante, na prática, a oferta dos programas educativos e de formação aos jovens com NEE não são de todo aliciantes, quando comparados com os dos seus pares. A oferta apenas visa empregos mal remunerados e / ou o bem-estar, colocando estes jovens num patamar de desvantagem face a tudo o que envolva o mundo do trabalho e aos benefícios que daí possam advir. Cabe a nós (sociedade), mudar estas atitudes, tornando os programas educativos e formativos mais relevantes, aliciantes e adaptados aos interesses e necessidades destes jovens (European Agency).

3) Preparação vocacional

Na realidade, a preparação vocacional destes jovens ocorre, na maioria das vezes, em lugares segregados e direccionados para profissões com um grau de complexidade menor. Tão pouco recebem as qualificações exigidas para o emprego. Urge ajustar a formação às actuais exigências do mercado de trabalho (ILO, 1998). A profissionalização destes jovens deve passar pelos mesmos processos como acontece aos indivíduos sem a Síndrome, consequentemente, o jovem tem o direito de conhecer as opções de trabalho para optar por aquela para a qual é mais hábil e que lhe ofereça melhores condições laborais e salariais.

4) Taxas de desemprego

A taxa de desemprego entre as pessoas portadoras com deficiência é duas a três vezes superior à dos restantes (IOL, 1998). Convém referir que nestes percentis não se encontram registados muitos dos indivíduos com necessidades educativas especiais. Isto solicita uma mudança a nível de estratégias governamentais (adaptando-as às diversas necessidades, gostos, habilidades, etc. de cada um) ou seja, deverá promover-se um aumento de oferta atraente, só assim (os portadores de deficiência) poderão ter um papel pró activo na sociedade actual.

5) Expectativas e atitudes

Por norma, todas as pessoas envolvidas com jovens com necessidades educativas especiais e / ou deficientes, designadamente pais, professores, empregadores e o publico no geral, subestimam as capacidades destes indivíduos. Torna-se necessário mudar as mentalidades das pessoas e desmistificar a imagem dos jovens NEE desenvolvendo uma imagem realista, realçando suas competências, tanto ao nível escolar, como ao nível do mercado de trabalho.

6) Acessibilidades ao local de trabalho

Relativamente às acessibilidades físicas aos locais de trabalho. Verifica-se, em muitos casos a ausência de apoio pessoal e técnico. Há portanto, ainda um longo caminho a percorrer, denotando-se estarem todos estes apoios em fase embrionária. Acresce, de igual forma, a ausência de apoio e / ou informação aos empregadores.

7) Estatísticas complementares

A percentagem de jovens que não atingiu uma qualificação de ensino secundário, em 1995, foi de cerca de 30% na Europa (Eurostat). Esta percentagem é ainda maior em alunos com necessidades educativas especiais. É difícil determinar o número de alunos que abandonam a escola logo a seguir à escolaridade obrigatória. Os dados da OCDE (1997) revelam que um grande número de alunos com necessidades educativas especiais inicia o ensino secundário mas revelam também que um grande número não o termina. Lauth (1996) revela que em alguns dos países, quase 80% dos alunos com deficiência, ou não progrediram para além do ensino primário ou podem ser considerados analfabetos funcionais.

8) Legislação de suporte

É fundamental recordar que a lei garante aos deficientes os direitos inerentes a todos os seres humanos e cidadãos, nomeadamente, o direito à dignidade, o direito, à educação, ao emprego à saúde, ao lazer, de viver na sua comunidade com a sua família.

É urgente consciencializar a sociedade, as famílias e as próprias pessoas com Síndrome de Down, para que elas possam **reivindicar** esses **direitos**. Estes direitos não devem apenas constar nos papéis, há que pô-los em prática.

Constata-se, em alguns países europeus a total ou parcial ausência de leis relacionadas com a transição para o emprego, consequentemente verificam-se falhas na sua aplicabilidade.

Segue-se uma enumeração da **legislação vigente** em Portugal referente ao **ensino especial** e à **formação profissional** dos jovens com NEE.

Lei de Bases do Sistema Educativo (Lei n.º 46/86, de 14 de Outubro)

Artigo 17.º (Âmbito e objectivos da educação especial)

3 - No âmbito dos objectivos do sistema educativo, em geral, assumem relevo na educação especial:

e) O apoio na inserção familiar, escolar e social de crianças e jovens deficientes;

f) O desenvolvimento da independência a todos os níveis a que se possa processar;

g) A preparação para uma adequada formação profissional e integração na vida activa.

Artigo 18º (Organização da educação especial)

São também organizadas formas de educação especial visando a integração profissional do deficiente.

A escolaridade básica para crianças e jovens deficientes deve ter currículos e programas devidamente adaptados às características de cada tipo e grau de deficiência, assim como formas de avaliação adequadas às dificuldades específicas.

Artigo 19º (Formação profissional)

1 - A formação profissional, para além de complementar a preparação para a vida activa iniciada no Ensino Básico, visa uma integração dinâmica no mundo do trabalho pela aquisição de conhecimentos e de competências profissionais, de forma a responder às necessidades nacionais de desenvolvimento e à evolução tecnológica, (...).

3 - A formação profissional estrutura-se segundo um modelo institucional e pedagógico suficientemente flexível que permita integrar os alunos com níveis de formação e características diferenciados, (...).

6 - O funcionamento dos cursos e módulos pode ser realizado segundo formas institucionais diversificadas, designadamente:

a) Utilização de escolas de ensino básico e secundário;

b) Protocolos com empresas e autarquias;

c) Apoios a instituições e iniciativas estatais e não estatais;

d) Dinamização de acções comunitárias e de serviços à comunidade;

e) Criação de instituições específicas.

3.6. As pessoas deficientes face ao mercado de trabalho

Avaliação das medidas legislativas e das metodologias aplicadas no plano nacional de emprego no quinquénio 1998-2000 numa perspectiva das inscrições nos centros de emprego

Breve enquadramento

A Constituição portuguesa (artigo 71.º) remete para o Estado a responsabilidade e a obrigação de realizar uma política nacional de prevenção, tratamento, reabilitação e integração dos cidadãos com deficiência, bem como a defesa e a efectiva implementação dos seus direitos. Neste contexto a integração sócio – profissional das pessoas com deficiência em idade activa constitui matéria de particular relevância pois a existência nas suas vidas da dimensão social do trabalho, enquanto geradora de mecanismos de integração e sustentação de uma base de relações sociais e de autonomias diversas, evita a exclusão social provocada, por exemplo pela solução "pensão de invalidez" (a principal forma de sobrevivência da população nestas condições).

Os dados dos Censos 2001 (Instituto Nacional de Estatística; dados consultados em Outubro de 2005) revelam que de um universo de 601 583 pessoas com deficiência em idade de trabalhar apenas 26% estavam empregadas. O número de pensionistas por invalidez atingia nesta altura as 254 034 pessoas.

Para tentar resolver, ou minorar o problema do emprego da população com incapacidades ou deficiências foram implementadas, seguindo directrizes da Comunidade Europeia, no Plano Nacional de Emprego medidas específicas para este problema.

Plano Nacional de Emprego – medidas

Em 1998 foi implementado o Plano Nacional de Emprego (PNE) que apontava especificamente para a promoção da empregabilidade das pessoas com deficiência. O objectivo era o aumento em 25 % da sua taxa de empregabilidade. Para isso foram definidos um conjunto de instrumentos e metodologias para promover essa integração sócio-profissional. As medidas passavam pela estruturação de uma rede de Centros de recursos de Apoio à Colocação e Acompanhamento Pós-colocação, criação de um sistema de apoio ao tele-trabalho para pessoas com deficiência e de uma Bolsa de Emprego para tele-trabalhadores, a criação de uma rede comunitária de apoio social (com soluções residenciais para pessoas que não reúnam condições para uma vida autónoma no acesso à formação profissional e ao emprego (ASTÚCIA, 2002).

Evolução e caracterização das pessoas com deficiência inscritas nos centros de emprego

Analisando os períodos de 1998 a 2002 (primeiro quinquénio da aplicação do PNE) verifica-se uma redução do número de desempregados deficientes inscritos à procura de primeiro emprego contrariamente às pessoas que procuram novo emprego cujo número reduziu de 1998 para 1999, voltando a crescer em 2000. Estes números das inscrições para primeiro emprego poderão reflectir a mudança introduzidas no sistema educativo, com a fixação da escolaridade obrigatória em 9 anos o que atrasa a entrada de jovens (normalmente aqueles que se inscrevem para primeiro emprego) no mercado de emprego.

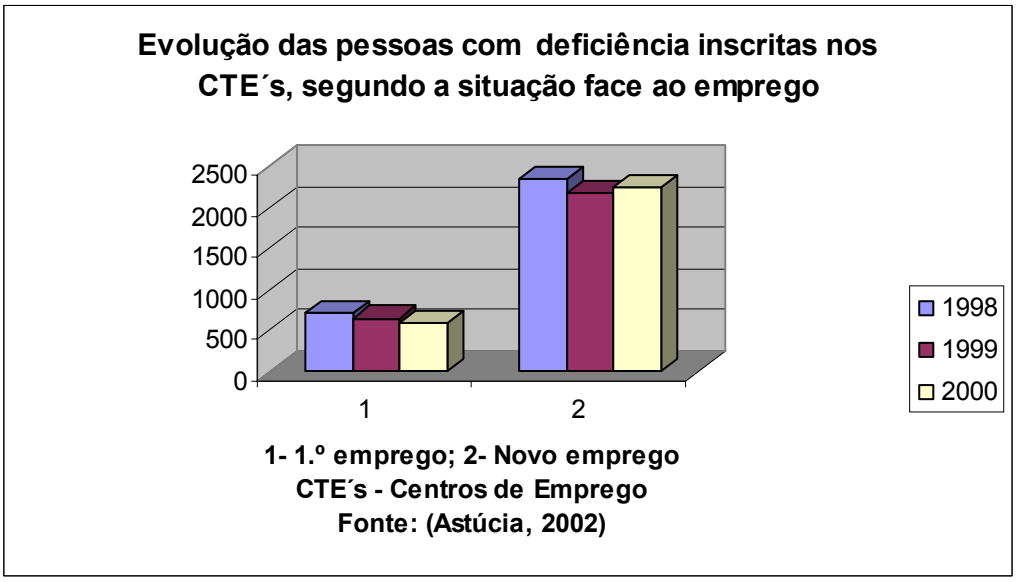
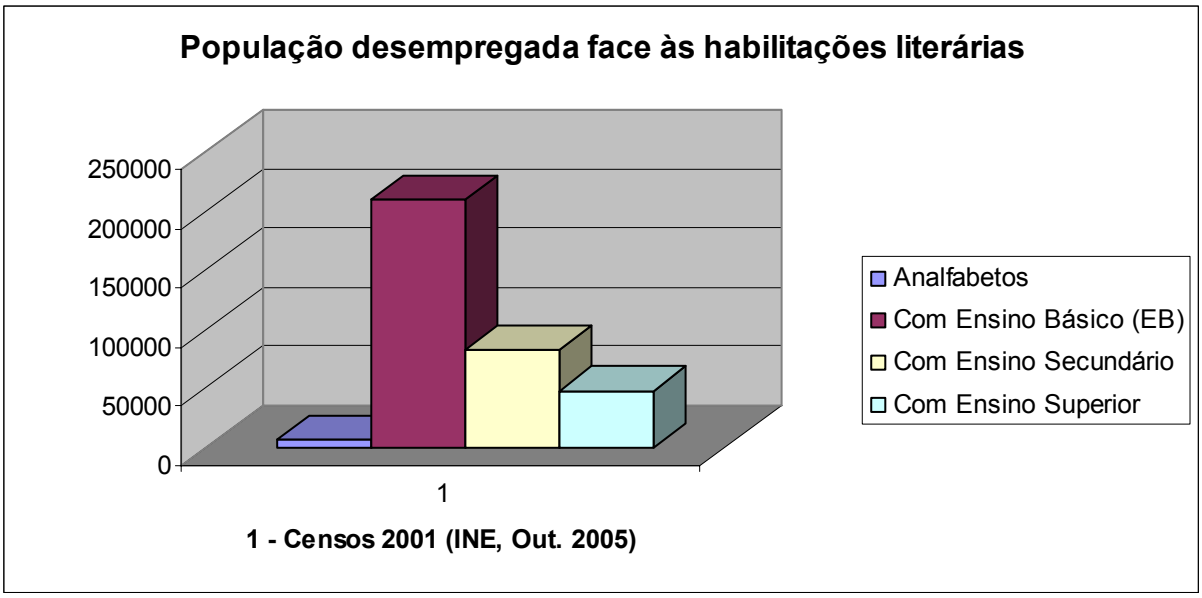


Figura 1 – Evolução e situaçao profissional das pessoas com deficiencia inscritas nos CTE's desde 1996 até 2000

O aumento do número de casos de procura de novo emprego pode indiciar duas coisas: estas pessoas deficientes já integraram o mercado de trabalho; muitas delas não se fixaram nesse mesmo mercado de trabalho, pelos mais variados motivos que vão desde contratos precários, não adaptação ao posto de trabalho, etc.

A caracterização segundo habilitações literárias (ver gráfico que se segue) apresenta um facto que é de salientar: o aumento dos inscritos com habilitações acima do "Primeiro Ciclo do Ensino Básico". Este aumento tem a ver com a implementação da escolaridade obrigatória de nove anos o que levou à permanência, no sistema de ensino, durante mais anos dos alunos deficientes com condições para tal.



1 - Censos 2001 (INE, Out. 2005)

Comparando os dois gráficos anteriores chega-se à conclusão que, em termos de habilitações das populações desempregadas não se encontram grandes diferenças quando se compara as habilitações dos desempregados em geral com os desempregados deficientes. Esta conclusão era esperada uma vez que as pessoas deficientes estão, na sua maioria, incluídas no sistema de ensino normal, pelo que adquirem habilitações semelhantes. De qualquer modo estes dois gráficos mostram um preocupante problema estrutural da mão-de-obra em Portugal: um baixo nível de qualificações, o que as torna muito vulneráveis aos problemas de desemprego provocados por uma desadequação entre a procura e a oferta de trabalho (com as novas tecnologias, as novas formas de organização da produção, etc., gerou-se uma procura, cada vez maior de mão de obra mais qualificada, o que como se constata, não se verifica nestes desempregados onde a maioria apenas possui o ensino mais básico, que nem chega sequer a ser a escolaridade obrigatória que em Portugal corresponde a 9 anos – 3.º Ciclo de Ensino Básico).

Analisando os sectores de actividade económica*[3] que solicitaram apoio financeiro para empregarem pessoas deficientes para o exercício de profissões em mercado normal de trabalho, verifica-se que os sectores que mais emprego nestas condições criaram no ano 2000, foram o "Comércio por Grosso e a Retalho, Restaurantes e Hotéis", com 22,3%, seguido das "Industrias transformadoras", com 14,2 %. O sector dos "Serviços Prestados à Colectividade, Serviços Sociais e Serviços Pessoais" foram os que menos solicitaram este tipo de apoios, logo foram os que menos empregos criaram a partir dos sistemas de incentivos lançados pelo Estado.

Se cruzarmos estes dados com os da Comissão Europeia (COMMISSION EUROPÉENNE, 1999) verificamos algumas diferenças. Os dados da Comissão indicam que a maior parte das pessoas incapacitadas trabalhava nos sectores público e da agricultura, seguiam-se os sectores da saúde e dos serviços e um número muito pequeno trabalhava no sector manufactureiro e ainda em menor número na distribuição, no sector financeiro e na educação.

3.7. Uma breve abordagem acerca do trabalho e sua evolução ao longo dos últimos anos

Segundo GIDDENS (2000, p.373) a maior parte das pessoas considera como trabalho "apenas aquele que é remunerado". Contudo sempre existiram e ainda existem inúmeros trabalhos não remunerados (ex. trabalho doméstico, voluntariado, etc.) que fazem parte das vidas dos indivíduos, o que os sociólogos designam por **economia informal.**

*"O **trabalho** remunerado ou não, como a realização de tarefas que envolvem o dispêndio de esforço mental e físico, com o objectivo de produzir bens e serviços para satisfazer necessidades humanas. Uma ocupação ou emprego é um trabalho efectuado em troca de um pagamento ou salário regular. O trabalho é, em todas as culturas, a base da economia. O sistema económico consiste em instituições que tratam da produção e distribuição de bens e serviços "* GIDDENS, (2000, p.373*)*

[3] * ASTÚCIA, A. (2002). *As pessoas com deficiência e o emprego*. Revista Integrar, n.º 18 de Maio / Agosto. IEFP e SNRIPD. Lisboa.
O facto de a maior parte das pessoas trabalhar no sector público explica-se pelo sistema de quotas aplicado na maior parte dos países europeus e que começou a ser aplicado em Portugal a partir de 1998, portanto é natural que actualmente seja o Estado o maior empregador destas pessoas. Nos dados da comissão nota-se já uma forte tercearização dos empregos, enquanto os dados em Portugal parecem também apontar para o mesmo caminho. Portanto, em conclusão, podemos afirmar que as medidas legislativas e metodologias adoptadas pelo governo português, apesar de insuficientes, tiveram algum impacto no acesso ao mercado de emprego por parte das pessoas deficientes ou incapacitadas, pelo que se devia prosseguir a sua implementação melhorando os aspectos que se revelaram menos eficazes.

O **mundo do trabalho** sofreu grandes alterações a partir do momento da industrialização, reflectindo-se, concomitantemente uma transformação na economia. Contudo, nesta época, o trabalho era sinónimo de empenho fatigante e esgotante em prol de uma suposta qualidade de vida.

Durante o século XVIV surge o **Taylorismo** que consiste GIDDENS, (2000, p.710*)* "num conjunto de ideias, também referidas como «gestão científica», desenvolvida por Winslow Taylor, que envolve a criação de instrumentos materiais (tais como máquinas) utilizadas na integração humana com a natureza". Contudo esta modernice, rapidamente desvaneceu dado Taylor ter-se preocupado unicamente com a melhoria da eficácia industrial e não ter prestado a devida atenção ao efeito / produto final a produção série foi muito elevada, não estando os mercados preparados para dar saída a esta produção em massa. Posteriormente aparece o período **Fordismo**. Henry Ford foi pioneiro no sistema de produção da linha de montagem. Mas tal como Taylor, Ford teve as suas limitações, sendo a principal causa a rigidez Fordista. Pois, uma vez instalado o sistema Fordista muito dificilmente se poderia alterar o produto, dado tal acarretar custos muito dispendiosos.

Após a época áurea Fordista, novas mudanças chegam, dando lugar à época da **automatização**. Outro americano, Christopher Spencer compôs em meados do século XIX, o autómato.

Entende-se por **autómato** *" um torno mecânico programável que fazia parafusos, porcas e carretos. A automatização afectou até agora relativamente poucas indústrias, mas com os avanços constantes que estão a ser feitos na concepção dos robots industriais, o seu impacto irá ser concerteza, se maior. O «robot» é um aparelho automático que executa funções habitualmente atribuídas a humanos" (...)"Processos produtivos monitorizados e controlados por maquinas com a supervisão humana mínima"*
GIDDENS, (2000, p.377 e p.698)

Mais tarde, com a introdução das **novas tecnologias** outras mudanças surgiram, que por sua vez tornam a economia mais competitiva. Como se pode constar a indústria está em constante mutação, sendo o desenvolvimento tecnológico, uma das características primordiais.
Com a evolução, verifica-se uma diminuição acentuada nos postos de trabalho que exigem força muscular ou mão-de-obra do homem. Estas tarefas, outrora, realizadas por profissionais sem qualificação são, nos dias actuais, executados por meios informáticos, hidráulicos, robóticos, neumáticos, etc. Regista-se então uma redução drástica do número de pessoas e o respectivo tempo aplicado nas tarefas de trabalho (do sector primário e secundário), passando para a utilização das tecnologias novas. Deste modo desaparece, então, o período da **mecanização** com

os postos de trabalho clássicos e nasce o período da **automatização**, passando posteriormente para a **produção flexível** de onde brotam novas profissões com novas exigências.

Os Japoneses foram pioneiros no que designam como **produção flexível**. Trata-se de um "*sistema de produção industrial no qual os processos produtivos podem, a qualquer instante, ser facilmente alterados. Muitos consideram que a produção flexível está a suplantar os mais rígidos sistemas de produção dominantes na era de Taylorismo e do Fordismo.*"
GIDDENS, (2000, p.708)

Esta mudança acarreta não só mudanças ao nível do trabalho e da economia como também ao nível da cultura, apoio social, etc. o trabalho propriamente dito divide-se um várias ocupações distaras, onde as pessoas têm de se especializar cada vez mais.

Segundo o autor VEGA (2001, adapt. RIFKIN 1996) esta constante evolução de tecnologias acarreta uma, cada vez maior, redução de trabalhadores industriais, sendo substituídos por computadores e outras tecnologias surgidas nesta era da alta tecnologia. Tendo em conta esta permanente transformação surge uma nova civilização onde o trabalho manual não se abastecerá de trabalhadores, mas sim de tecnologias cada vez mais sofisticadas. Para isso, as pessoas têm de estar a par do progresso, sendo importante uma constante formação para estarem adaptadas e integradas. Para pessoas com deficiência este impacto pode trazer grandes benefícios, contudo, também para elas será imprescindível uma formação e preparação apropriada. O tele-trabalho é um novo mundo de oportunidades que se abre para as pessoas com deficiência física, impedidos de se deslocarem. Dada a sua mobilidade ser reduzido, o indivíduo encontra inúmeras dificuldades para sua integração socio-económica, designadamente, as barreiras arquitectónicas, que dificultam seu acesso a estabelecimentos públicos e meios de transporte. Assim este ciber espaço permite à pessoa com deficiência uma óptica completamente inovadora, uma vez que não existem mais barreiras. Os postos de trabalho passam a ser menos rígidos e mais flexíveis, passando a ser em casa ou nas instituições para deficientes mais graves. As oportunidades ciber laborais são vasta e quase sem limites: tele-secretariado, tele-desenho, tele-marketing, programação, análise de sistemas, etc.

A ideia de que estas "pessoas especiais" não se encaixam neste tipo de trabalho é discriminatória, pois tal como qualquer outro cidadão comum elas têm direito a uma preparação adequada. Actualmente, o **tele-trabalho**, é um exemplo de uma ocupação do sector terciário, já muito utilizada por estas "pessoas especiais". No caso de não ser possível esta integração laboral mais sofisticada é necessário criar alternativas adequadas**.**

*O **tele-trabalho**, inventado em 1994 pelo grupo Western Isles, Skye & Lochals (ilhas muito isoladas do Noroeste* da Escócia, dai a necessidade desta criação para os insulares poderem contactar clientes mais distantes) *que consiste em todas as formas de trabalho à distância suportadas por tecnologias da informação e da comunicação (TIC). (...) O tele-trabalho não engloba apenas trabalho efectuado em casa. (...) existem vários locais onde se pode teletrabalhar, nomeadamente:*

* *Escritórios*
* *Telecentros*
* *Existe ainda o tele-trabalho nómada que implica transportar o computador para todo o lado, no caso de viagens frequentes.*

In: Boletim do Instituto do Emprego e formação Profissional. Lisboa. *(Maio 2000).*

Actualmente é impensável viver sem as novas tecnologias de informação e da comunicação. Estas já fazem parte do nosso dia a dia, facilitando-nos em determinados serviços tanto ao nível laboral, local e do lar. Este tipo de trabalho inovador possibilita ao tele-trabalhador realizar de forma flexível o seu trabalho concomitantemente com a sua empresa, onde o factor distância passou a ser irrelevante. É frequente verificar que muitas empresas já adoptaram este tipo de serviço, dando desta forma oportunidades de trabalho a inúmeros grupos alvo, nomeadamente as mulheres e as pessoas com deficiência. Esta forma de trabalho permite-lhes superar determinadas obstáculo relacionados com a sua actividade laboral. Contudo, qualquer cidadão que pretenda inserir-se no mundo do tele-trabalho pode fazê-lo.

As empresas pretendem uma mão-de-obra específica, sendo o espaço físico irrelevante. Deste modo as empresas funcionam 24 horas por dia, podendo acompanhar o mercado globalizante. Muitas empresas servem-se do fuso horário para poderem alargar virtualmente o seu horário de funcionamento.

O equipamento necessário consiste apenas num PC, um modem, scanners e uma impressora. Quanto ao perfil do tele-trabalhador, este deve ter conhecimentos de informática, ser autónomo, organizado, planificando o seu dia a dia de trabalho de acordo com o estabelecido e/ou pedido pontualmente pela empresa.

Vantagens do tele-trabalho	Desvantagens do tele-trabalho
➢ Flexibilidade de horários ➢ Maior disponibilidade para ávida familiar, pessoal e social ➢ Diminuição do stress ➢ Redução do tempo e custos em deslocações ➢ Redução dos veículos em circulação nas grandes cidades, especialmente em áreas de grande poluição do ar e congestionamento de tráfego ➢ Disponibilidade do tele-trabalhador para novas oportunidades de trabalho	**Investimento inicial pode ser muito elevado** **Eventual isolamento**

Aparentemente este sistema parece ser singelo, contudo existe uma panóplia de necessidades, tal como:

- Formação e sensibilização adequada (tanto formação inicial como continua) aos tele-trabalhadores;

- Preparação e planificação de diversas estratégias organizacionais com o objectivo máximo de sucesso e eficácia.

Como em qualquer trabalho, o sucesso depende não só das capacidades do indivíduo mas também das características pessoais, sociais e familiares.

3.8. Políticas de incentivo à contratação de pessoas portadoras de deficiência

Neste sub capítulo abordam-se vários tipos de ajuda relacionados ao mundo do emprego de pessoas com deficiência.

Segundo a **Constituição Portuguesa**:

> **Artigo 71.º (Cidadãos portadores de deficiência)**
>
> **1.** Os cidadãos portadores de deficiência física ou mental gozam plenamente dos direitos e estão sujeitos aos deveres consignados na Constituição, com ressalva do exercício ou do cumprimento daqueles para os quais se encontrem incapacitados.
>
> iga-se a realizar uma política nacional de prevenção e de tratamento, reabilitação e integração dos cidadãos portadores de deficiência e de apoio às suas famílias, a desenvolver uma pedagogia que sensibilize a sociedade quanto aos deveres de respeito e solidariedade para com eles e a assumir o encargo da efectiva realização dos seus direitos, sem prejuízo dos direitos e deveres dos pais ou tutores.
>
> **3.** O Estado apoia as organizações de cidadãos portadores de deficiência.

Um dos objectivos deste trabalho é dar um contributo para a compreensão dos problemas pós TVA pelas pessoas com NEE, com SD. A literatura existente, apenas identifica os problemas antes da transição e abrange a população deficiente em geral. No entanto tem-se vindo a constatar, cada vez mais interesse no que diz respeito à TVA. Segundo estatísticas dadas pelo Instituto de Emprego Formação Profissional (IEFP), o mercado de trabalho tem demonstrado, nos últimos anos, maior receptividade no que refere à colocação de pessoas portadoras de deficiência. O número de empregadores a contratar trabalhadores deficientes já ronda os 70% (dados de Junho de 2003). Isto deve-se ao facto não só dos empregadores terem mudado de atitude perante ideias erróneas e pré-concebidas face aos deficientes, como também se verifica a atribuição de incentivos por parte do estado. **Projectos de sensibilização a empresários** e consequências benéficas para as empresas, nomeadamente, os vários **subsídios para as empresas** que contratam portadores de deficiência tais como – ***subsidio de compensação***, ***subsidio de acolhimento personalizado***, ***subsídio de adaptação ao postos de trabalho***, ***subsidio de eliminação de barreiras arquitectónicas***, também têm contribuído para esse aumento de procura.

3.8.1. Incentivos/subsídios às Entidades Empregadoras para a contratação de trabalhadores com deficiência

Ao nível do mercado normal de trabalho estão previstas atribuições de incentivos financeiros às empresas de forma a facilitar o acesso ao emprego para as pessoas com deficiência. O Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) é a instituição que apoia monetariamente os **projectos para a integração dos trabalhadores com deficiência**.

Estes incentivos estão direccionados para as entidades patronais com o propósito de criar postos de trabalho para estas pessoas. Todas as empresas podem recorrer a este tipo de apoio, sejam elas privadas, públicas, ou mesmo cooperativas ou autarquias locais. O objectivo principal é a integração sócio-profissional de pessoas com deficiência no mundo laboral em mercado aberto de trabalho visando, proporcionar-lhes um posto de trabalho em mercado competitivo de trabalho. Os únicos pré-requisitos exigidos aos trabalhadores são: idade, legal (16 anos) para poderem trabalhar e a correspondente inscrição na Segurança Social.

A legislação de suporte, relacionada com este tema, é a seguinte:

- Decreto – Lei n.º 247/89 de 5 de Agosto;
- Despacho Normativo n.º 99/90 de 6 de Setembro;
- Despacho n.º 12008/99 de 23 de Junho.
-

Ao verificar a legislação alusiva aos subsídios, esta, remete-nos para o ano de 1989, ou seja, sensivelmente há 17 anos atrás. Isto significa que a legislação nesta área nada evoluiu e em nada acompanhou as mudanças dos novos tempos, estando desajustada à realidade económico-social e reabilitadora, reflectindo uma certa inércia e, talvez, desinteresse por parte do governo português. Este facto por si só levanta e deixa antever obstáculos ao acesso, permanência ou recolocação de trabalhadores com deficiência no emprego em mercado aberto. O ideal seria que estas medidas fossem reavaliadas periodicamente.

Vejamos, então, as ajudas dadas às empresas:

⇒ **Subsídio à eliminação de barreiras arquitectónicas**

No caso das empresas admitirem trabalhadores com deficiência ou tenham nos seus quadros trabalhadores que se tornam deficientes este subsídio visa para a eliminação de barreiras arquitectónicas e/ou adaptações necessárias aos equipamentos utilizados nos seus postos de trabalho com a finalidade de superarem as dificuldades funcionais. Este subsidio

não é reembolsável e não pode ultrapassar o valor, de 12 vezes o ordenado mínimo mensal garantido (valor mais elevado) relativo a um trabalhador em condições normais.

⇒ **Subsídio de adaptações necessárias para o local de trabalho**

O texto mencionado no ponto anterior aplica-se igualmente para este.

Legislação

Decreto-lei nº 247/89 de 5 de Agosto (com as alterações introduzidas pelo Decreto-lei nº 8/98 de 15 de Janeiro)

Despacho Normativo nº 99/90 de 6 de Setembro

⇒ **Subsídio de recepção mais individualizada no estabelecimento**

Esta ajuda dirige-se a pessoas com deficiência admitidas nos quadros com o intuito de cobrir os custos referentes ao acompanhamento e apoio individualizado aquando da sua integração sócio-profissional. Também se destina à entidade empregadora para o ajustamento ao delineamento produtivo da ao posto de trabalho. Este subsídio é acordado durante três meses desde a data de acolhimento do trabalhador, podendo ser prorrogado até ao máximo de seis meses, contudo não pode ultrapassar em cada mês duas vezes a remuneração mínima mensal.

Legislação

Decreto-lei nº 247/89 de 5 de Agosto (com as alterações introduzidas pelo Decreto-lei nº 8/98 de 15 de Janeiro)

Despacho Normativo nº 99/90 de 6 de Setembro

⇒ **Subsídio de compensação**

Trata-se de uma quota, mensal, acedida às entidades empregadoras com a condição de empregarem trabalhadores com deficiência: Tem como objectivo compensá-las na fase inicial de integração ou readaptação no respectivo local de trabalho Esta quota não é reembolsável e visa contrabalançar rendimentos ocasionalmente menores destes trabalhadores durante o período de adaptação/readaptação ao posto de trabalho. Este subsídio de compensação é no mínimo, igual ou superior a 25% da capacidade produtiva média dos outros trabalhadores, incluídos na mesma classe profissional e é determinado em função da redução rendimento do trabalho, não esquecendo os encargos sociais. Só pode ser atribuído a trabalhadores que ocupam o cargo para o qual foram inicialmente contratados.

Diplomas

Decreto-Lei nº 247/89 de 5 de Agosto (com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei nº 8/98 de 15 de Janeiro)

Despacho Normativo nº 99/90 de 6 de Setembro

3.8.2. Emprego Protegido

Actualmente, o Emprego Protegido está a ser gradualmente ultrapassado, a olhos vistos, por outros modelo considerados mais eficazes, modernos e dinâmicos, contudo é necessário explicar o seu sentido e tudo o que o compreende (apesar de estar em vias de extinção ainda se encontram alguns seguidores).

O Centro de Emprego Protegido (CEP) tem como objectivo assegurar o bem-estar e a satisfação ao nível profissional e pessoal das pessoas com deficiência, garantindo um emprego alternativo remunerado com medidas especiais de apoio. Entende-se por emprego alternativo um posto de trabalho, paralelo para pessoas cuja deficiência, incapacidade ou desvantagem os impeça de ingressar no mercado laboral "normal" ou competitivo a nível nacional. Visa igualmente garantir, quando possível facultar a passagem para o emprego não protegido. Abrange várias áreas, desde a artesanal, industrial, agrícola, comercial até prestação de serviços e permite-lhes fazer aperfeiçoamento ou formação específica na área que preferirem para progredirem ao nível profissional tal qual seus colegas de trabalho.

O emprego protegido foi inicialmente criado pelo Dec.-Lei 40/83 de 25 de Janeiro que estabelece o regime de emprego protegido. Este Dec.-Lei foi revisto e regulamentado em 1985 pelo Dec.-Lei 194/85 e Dec. Reg 37/85 de 24 de Junho os quais introduzem alterações relativamente ao regime de emprego protegido. Posteriormente criou-se a Lei n.º 9/89 de 2 de Maio – Lei de Bases da Prevenção e da Reabilitação e Integração das pessoas com deficiência
Este regime está apenas direccionado para pessoas que não estejam compreendidas pelo regulamento do trabalho das pessoas deficientes em geral. Para estarem abrangidas pelo regime devem ter (1) idade para trabalhar nos devidos termos da lei geral, (2) finalizado o decurso de reabilitação, (3) registo nos Ministério da Segurança Social, (4) autonomia satisfatória nos diferentes momentos do dia, (5) mostrem competência necessária para realizar as tarefas que lhes são atribuídas dentro das normas (6) ter capacidade média de trabalho não inferior a um terço da exigida a um trabalhador sem deficiência no mesmo cargo de trabalho.

Deste modo o emprego protegido apresenta-se como uma alternativa ao emprego em mercado de trabalho normal ou competitivo, para pessoas portadoras de deficiência geradora de

desvantagens que se reflictam na sua capacidade produtiva (MARTINS, 2001). Concede-lhes valorização através de uma formação que lhes permita a sua integração económica e social, desenvolvimento de competências profissionais e o aumento das suas competitividade.

Destina-se a pessoas que tenham dificuldade em arranjar ou manter emprego no mercado normal de trabalho, devido à sua deficiência.

Constituem-se como modalidades de emprego protegido:

- Centros de Emprego Protegido (CEP)

  Visa assegurar às pessoas com deficiência uma actividade remunerada em unidades de produção com carácter comercial, industrial, agrícola ou prestação de serviços.

- Enclaves

  Grupo de pessoas com deficiência que exercem uma determinada actividade em conjunto, num meio de trabalho considerado "normal".

- Trabalho ao domicílio

  Refere-se a pessoas com deficiência mais acentuada, no que diz respeito à deslocação ao trabalho, CEP'S ou Enclaves, concludentemente exercem a sua actividade em suas casas. Este trabalho é remunerado.

Elegem-se os seguintes apoios aos centros de emprego protegido a aos enclaves:

- Apoio financeiro para a montagem e funcionamento;
- Apoio técnico à montagem (nomeadamente um pré estudo do projecto em questão, aquisição de serviços e mobilização de técnicos especializados);
- Apoio ao funcionamento (no que refere ao empréstimo de matérias e mobilização de técnicos especializados).

Para qualquer das 3 modalidades mencionadas anteriormente o estágio é de 9 meses e os candidatos auferem 70% do ordenado mínimo nacional. Posteriormente ao tempo de estágio a remuneração não pode ser inferior ao salário mínimo.

3.8.3. Ajudas Técnicas

As ajudas técnicas visam ajudar na aquisição e reparação dos equipamentos respeitantes ao emprego e formação das pessoas com deficiência. Aplica-se a todas estas pessoas onde se verifique algum tipo de obstáculo, tanto a nível de acesso como de formação, manutenção, ajudas técnicas, etc.

É um apoio que pode atingir os 100% caso se verifique que não é comparticipado pelo sistema ou subsistema ou mesmo pelo seguro de saúde da qual a pessoa é beneficiária.
A legislação que refere este tipo de ajuda insere-se no Despacho conjunto dos Ministérios da Saúde, Segurança Social e Trabalho.

3.8.4. Modalidades especificas de intervenção de Programas de Emprego

A legislação que suporta e regulamenta esta modalidade é a Portaria n.º 196-A/01 de 10 de Março, tendo como parte integrante a criação de empregos. Neste modelo procura-se determinar e inserir pessoas com maiores dificuldades de inserção sócio-profissional incluindo pessoas com deficiência.

Apoio à colocação

O apoio à colocação tem como finalidade facilitar a integração da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e de torná-la, consequentemente, mais autónoma.

O programa decorre durante 6 meses e assenta composto basicamente pelas seguintes etapas.

1. Avaliação do candidato e dos postos de trabalhos vagos,

2. Levantamento dos postos de trabalho mais adaptados para o candidato face às características e do posto de trabalho,

3. Busca de do posto de trabalho mais adequado ao candidato,

4. Aperfeiçoamento de competências sociais e pessoais do candidato,

5. Apoio técnico aos candidatos e empregadores durante a colocação do candidato no posto de trabalho.

Este programa dirige-se a pessoas com deficiência, ou não, inscritas nos Centros de Emprego, podem estar em situação de desemprego ou que pretendem mudar de emprego. Destina-se também a entidades empregadoras que ambicionam contratar trabalhadores com deficiência.

Acompanhamento pós-colocação

Destina-se para a manutenção e progressão profissional de trabalhadores com deficiência em mercado de trabalho. Pretende-se, assim, melhorar a qualidade da integração

profissional das pessoas com deficiência através de uma intervenção técnica organizada e continua para a manutenção e a progressão profissional.

3.8.5. Apoios à contratação de pessoas com deficiência (deficiências intelectuais e outras deficiências psicológicas) no mercado normal de trabalho

Os apoios à contratação que mais de adequam a pessoas com SD, são apresentados a seguir. Apresentamos também várias simulações para dar uma ideia do valor destes subsídios. Esta informação pode ser útil para os técnicos que trabalham nesta área porque muito poucos documentos se apresentam cálculos indicativos dos valores destes apoios que podem ser auferidos pelas empresas.

(TABELA DE CLASSIFICAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA DO I.E.F.P.)

Subsídio de compensação

Objectivo

Visa compensar as entidades empregadoras do menor rendimento que as pessoas com deficiência possam apresentar durante o seu processo de adaptação ou readaptação ao trabalho em relação à média dos outros trabalhadores para a mesma categoria.

Destinatários

Pessoas com deficiência com idade legal para o trabalho.

Promotores

Entidades dos sectores privado, cooperativo e público empresarial, autarquias e organismos públicos que não façam parte da administração central que celebrem contratos de trabalho com pessoas com deficiência.

Tipo de apoio

Apoio financeiro destinado a compensar as entidades empregadoras do menor rendimento que as pessoas com deficiência possam apresentar durante o seu processo de adaptação ao trabalho.

Descrição do apoio

Subsídio não reembolsável calculado em função da efectiva redução do rendimento de trabalho apresentado pelo trabalhador com deficiência e do salário base atribuído a um outro trabalhador de igual categoria. Os encargos sociais devidos pelas entidades

empregadoras em relação aos trabalhadores com deficiência admitidos são considerados no cálculo deste subsídio.

O subsídio é concedido pelo prazo máximo de um ano, sendo o seu montante inicial reduzido de 20% ao fim de três meses, de 40%, decorridos seis meses, e de 75%, atingidos os nove meses.

Não tendo o trabalhador atingido, no termo do prazo, capacidade produtiva superior a 80%, o subsídio pode ser prorrogado por períodos sucessivos de um ano até ao máximo de três, pelo seu montante mais reduzido.

Legislação aplicável

Decreto-Lei nº 247/89, de 5 de Agosto, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei nº 8/98, de 15 de Janeiro.

Despacho Normativo nº 99/90, de 6 de Setembro.

SIMULAÇÃO

Para exemplificar, tomemos uma situação de integração em part-time (4 horas / dia) e um salário base de 200,00€.

Tomemos ainda em consideração, para este exemplo, uma redução efectiva do rendimento de trabalho de 65% (o máximo é 75%, já que o trabalhar admitido deve ter, no mínimo, 25% da capacidade média para o posto de trabalho a que foi destinado).

O primeiro passo é calcular o Valor Inicial do Subsídio (V.I.S). Este valor é calculado com base na seguinte fórmula:

V.I.S. = Salário * Redução efectiva do rendimento de trabalho = 200,00€ * 65%

V.I.S. = 130,00€

1º Trimestre

Durante o primeiro trimestre da integração, é considerado o valor total (100%) do V.I.S.

Remuneração	130,00 €
Seg. Social (22,75%)	29,58 €
1/12 Sub. Férias + Seg. Social	13,30 €
1/12 Sub. Natal + Seg. Social	13,30 €
Total /mês	186,18 €

Cálculos Auxiliares:

Seg. Social = 130,00 € * 22,75% = 29,58 €

1 /12 Sub. Férias = 130,00 € / 12 = 10,83 €

Seg. Social do Sub. Férias = 29,58 € / 12 = 2, 46

1/12 Sub. Férias + Seg. Social = 13,30 €

2º Trimestre

Durante o 2º trimestre, é considerado 80% do V.I.S.

V.I.S. * 80% = 104,00€

Remuneração	104,00 €
Seg. Social (22,75%)	23,66 €
1/12 Sub. Férias + Seg. Social	10,64 €
1/12 Sub. Natal + Seg. Social	10,64 €
Total /mês	148,94 €

Cálculos Auxiliares:

Seg. Social = 104,00 € * 22,75% = 23,66 €

1 /12 Sub. Férias = 104,00 € / 12 = 8,66 €

Seg. Social do Sub. Férias = 23,66 € / 12 = 1,97 €

1/12 Sub. Férias + Seg. Social = 10,64 €

3º Trimestre

Durante o 3º trimestre, é considerado 60% do V.I.S.

V.I.S. * 60% = 78,00€

Remuneração	78,00 €
Seg. Social (22,75%)	17,75 €
1/12 Sub. Férias + Seg. Social	7,98 €
1/12 Sub. Natal + Seg. Social	7,98 €
Total /mês	111,71 €

Cálculos Auxiliares:

Seg. Social = 78,00 € * 22,75% = 17,75 €

1 /12 Sub. Férias = 78,00 € / 12 = 6,50 €

Seg. Social do Sub. Férias = 17,75 € / 12 = 1,46 €

1/12 Sub. Férias + Seg. Social = 7,98 €

4º Trimestre

Durante o 4º trimestre, é considerado 25% do V.I.S.

V.I.S. * 25% = 32,50 €

Remuneração	32,50 €
Seg. Social (22,75%)	7,39 €
1/12 Sub. Férias + Seg. Social	3,32 €
1/12 Sub. Natal + Seg. Social	3,32 €
Total /mês	46,53 €

Cálculos Auxiliares:

Seg. Social = 32,50 € * 22,75% = 7,39 €

1 /12 Sub. Férias = 32,50 € / 12 = 2,71 €

Seg. Social do Sub. Férias = 7,39 € / 12 = 0,61 €

1/12 Sub. Férias + Seg. Social = 3,32 €

Subsídio de acolhimento personalizado

Objectivo

Visa possibilitar o acompanhamento e apoio da pessoa com deficiência no seu processo de integração sócio-profissional, de adaptação ao processo produtivo da empresa e ao posto de trabalho.

DESTINATÁRIOS

Pessoas com deficiência com idade legal para o trabalho.

PROMOTORES

Entidades dos sectores privado, cooperativo e público empresarial, autarquias e organismos públicos que não façam parte da administração central que celebrem contratos de trabalho com pessoas com deficiência.

Tipo de apoio

Apoio financeiro que tem por objectivo cobrir os custos do acolhimento personalizado deficiência no seu processo de adaptação ao processo produtivo da empresa.

Descrição do apoio

O subsídio é calculado com base nas despesas realizadas pela entidade empregadora com as acções compreendidas no acolhimento personalizado da pessoa com deficiência, incluindo neste cálculo as remunerações do pessoal destacado para o efeito, não podendo exceder, em cada mês, duas vezes a remuneração mínima mensal garantida no seu valor mais elevado.

O subsídio é concedido pelo período de três meses a contar da data de admissão da pessoa com deficiência, podendo ser prorrogado por períodos mensais, até ao limite de seis meses.

LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

Decreto-Lei nº 247/89, de 5 de Agosto, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei nº 8/98, de 15 de Janeiro.

Despacho Normativo nº 99/90, de 6 de Setembro.

Simulação

Para exemplificar, tomemos uma situação em que o salário contratual do colaborador o acolhimento personalizado da pessoa com deficiência, é de 1.000,00 €.

Vamos começar por calcular a remuneração / hora desse colaborador

1.000,00 € / 30 dias / 7 horas = 4,76 / hora

e este colaborador acompanha o trabalhador com deficiência durante todo o seu período de trabalho (4 horas / dia) durante os primeiros seis meses de integração.

4,76 * 4 = 19,04 / dia

Mensal = 19,04 * 22 dias = 418,88 € / mês

Durante os primeiros seis meses de integração da pessoa com deficiência, 418,88 € dos 1.000,00 € salariais do colaborador que faz o acolhimento personalizado, serão cobertos pelo subsídio de acolhimento personalizado.

Resumindo, num ano...

Subsidio de Acolhimento Personalizado = 418,88 € * 6 meses (tempo máximo previsto)

Total = 2.513,28 €

Subsídio de Compensação 1º trimestre = 186,18 € * 3 = 558,54 €

2º trimestre = 148,94 € * 3 = 446,82 €

3º trimestre = 111,71 € * 3 = 353,13 €

4º trimestre = 46,53 € * 3 = 139,59 €

Total = 1.498,08 €

Total de subsídios - 4.011,36 €

Custos com o trabalhador com deficiência (valor anual)

Vencimento = 200,00 € * 14 meses = 2.800,00 €

Segurança Social (Parte da empresa) = 22,75% * 200,00 € * 14 meses = 637,00 €

Seguro de Trabalho (anual) = 100,00 €
Total de Custos com o Trabalhador / ano = 3.537,00 €

I.E.F.P. subsidia 1.498,08 €, ou seja, cerca de 42% dos custos com o trabalhador com deficiência

Custos com o tutor (valor anual)
Vencimento = 1.000,00 € * 14 meses = 14.000,00 €
Segurança Social (parte da Empresa) = 22,75% * 1.000,00 € * 14 meses = 3.183,00 €
Seguro de Trabalho (anual) 140,00 €
Total de Custos com o tutor / ano = 17.325,00 €
Só acompanha o trabalhador com deficiência durante metade do seu tempo de trabalho (referente a meses)
17.325,00 € / 2 = 8.662,50 €
Só são dispendidas 4 horas / dia
8.662,50 € / 6 meses / 30 dias / 7 horas = 6,88 €
O I.E.F.P. comparticipa 4,76 / hora para o tutor, cerca de 69% dos custos com acompanhamento
Custo para a empresa = 2,12 / hora de acompanhamento

3.9. Transição da escola para o mundo laboral do futuro trabalhador com Síndrome de Down

A profissionalização do jovem ou adulto com SD é um factor importante para sua inclusão na sociedade. O que se pretende neste percurso, não é somente uma ocupação, um emprego, ou uma profissão. É essencial descobrir a capacidade que o jovem, perceber e de escolher e, a partir daí, orientá-lo na sua escolha. Essa orientação inicia-se aquando da frequência escolar. Cabe à escola, aos professores do ensino regular, ao professor do apoio educativo, à família, aos técnicos estarem atentos às suas áreas fortes e preferências laborais e encaminhá-lo para a formação profissional, pós escolar. Quando são tomados estes tipos de procedimentos, o jovem pode ter um desenvolvimento para além do considerado satisfatório. Embora este processo de transição para a vida activa varie muito de indivíduo para indivíduo, existe um princípio geral – o ser humano que for estimulado e acompanhado desde cedo terá um desenvolvimento melhor comparado com o que não teve, seja ele especial ou não. A profissionalização deve ocorrer da mesma maneira, como ocorre nos jovens sem deficiência, ou seja, a pessoa precisa conhecer as opções de trabalho para poder escolher para a qual é mais hábil e que lhe ofereça melhores condições salariais. Infelizmente, nos dias que correm, ainda se verifica que não se aposta muito

nas capacidades laborais dos jovens com SD, o trabalho oferecido é na sua maioria das vezes ainda repetitivo e pouco variado. Com isto, não se pretende dizer, que ao executar funções repetitivas haja algo de errado, apenas é necessário haver um maior leque de opções laborais para estes jovens. Deve-se igualmente quebrar o preconceito que a sociedade ainda tem acerca destes jovens. É de referir que a lei garante os direitos de igualdade a todos os seres humanos e cidadãos, sejam estes portadores de deficiência ou não. Para garantir uma inclusão social mais favorável, deve-se:

- - Tratar a pessoa com SD com a maior naturalidade possível e não como se fosse um "doente";
- Integra-las em todos os lugares públicos;
- Desmistificar o que é o Síndrome e informar de forma correcta de que se trata;
- Sensibilizar os sectores dos recursos humanos de empresas, centros de emprego e outros lugares de trabalho para estarem preparados a receber, avaliar e contratar correctamente pessoas com SD;
- Integrar estes cidadãos para actividades lúdicas, de lazer, cultura, turismo, etc.
- Oferecer igualdade de oportunidades para que exerçam seu direito de conviver na sua comunidade;
- Dar-lhes a todas as condições para se tornarem mais independentes, responsáveis, sociáveis, etc.

Estas são algumas das condições para integrá-los no mundo do trabalho e na sociedade. A sociedade é que tem de mudar. Ao mudarmos a nossa mentalidade todos NÓS ganhamos com isso. Ser deficiente não é sinónimo de incompetência

3.10. Emprego Apoiado

O modelo de Emprego Apoiado foi dado a conhecer durante uma reunião com o Director da Cooperativa RUMO, Dr. Augusto Sousa. O texto que se segue é construído a partir

desse encontro e da literatura fornecida aquando da mesma, e é composta por uma exposição, referente aos pontos principais do modelo.

Emprego Apoiado

Missão

"*A missão traduz-se na generalização do modelo de Emprego Apoiado no sentido de facilitar e promover a integração e manutenção do emprego no mercado aberto/competitivo de trabalho de pessoas que, devido às suas problemáticas específicas, se encontram em situação de desvantagem.*
Emprego Apoiado pode entender-se como a promoção do acesso ao mercado aberto de trabalho, mobilizando o apoio necessário a cada indivíduo. Conceitos como auto-determinação/empowerment, escolha, individualização (percursos individualizados), formação em contexto de trabalho, emprego, apoios à medida, inclusão social, redes de cooperação comunitária (incluindo redes empresariais), são indissociáveis deste movimento internacional que se iniciou há alguns anos. (RICCIARDELLI, 2005, p. 11)."

Ter um posto de trabalho é um direito de qualquer cidadão, mais ainda se este estiver em situação desfavorecida. O modelo de Emprego Apoiado é um bom exemplo para responder às pessoas que enfrentam grandes obstáculos no que diz respeito à inserção no mundo do trabalho. Ajuda-as a obter um lugar no mercado de trabalho, sem propensão para a desvinculação do contrato (por iniciativa própria ou pela parte da entidade patronal). A sensibilização às entidades empregadoras para que haja para estas pessoas outra via que não a do desemprego, é outra constante.

O Emprego Apoiado procura mais do que empregar pessoas. Trata-se de uma conversão total do estilo tradicional segregado para um modelo centrado na pessoa, o que representa uma mudança muito importante em muitos sentidos. As mudanças são notórias, desde a base filosófica, ao ambiente físico, incluindo os processos e procedimentos nas várias fases da integração profissional.

De seguida apresenta-se uma descrição sintética acerca deste modelo dando maior ênfase à parte da formação profissional de pessoas com deficiência, pois é, a que mais respeito diz a esta investigação.

Breve introdução e evolução do Emprego Apoiado em Portugal

Em Portugal o Emprego Apoiado teve início nos anos noventa sendo ainda um conceito relativamente novo no mundo de prestação de serviços. Porém o número de projectos-piloto têm vindo aumentar consideravelmente e os indivíduos desfavorecidos foram arranjando colocação em termos profissionais. Desde então o Emprego Apoiado começou a ser visto como uma alternativa aos tradicionais serviços segregados. Neste passado recente, as pessoas deficientes

eram encaminhadas para postos de trabalho segregados (por exemplo, emprego protegido) sendo excluídas do mercado aberto, antes mesmo de terem hipótese de concorrerem ou ingressarem a um posto de trabalho.

Com o projecto de Emprego Apoiado este tipo de barreiras têm sido, gradualmente abolidas, combatendo qualquer tipo de descriminação ou desigualdades, abrindo as portas a estas pessoas desfavorecidas para a inserção do mundo laboral.

Também, nos anos noventa, a maior parte do financiamento do Emprego Apoiado provinha do Ministério da Saúde e não do Ministério do Emprego, situação que já se alterou dando hipótese do Emprego Apoiado evoluir e alargar as suas fronteiras.

O "Emprego Apoiado" (*Supported Employment*) é um projecto financiado pelo Fundo Social Europeu que tem como finalidade a promoção, ajuda, criação, integração e manutenção de mais e melhores empregos em mercado aberto/competitivo para pessoas em situação de desvantagem.

Este projecto visa responder a necessidades na inserção social e profissional dos seguintes grupos alvo:

- ⇨ Desempregados de longa duração;
- ⇨ Candidatos ao primeiro emprego;
- ⇨ Pessoas com doença mental;
- ⇨ Pessoas com deficiência;
- ⇨ Minorias étnicas (como por exemplo: ciganos, primeira e segunda geração de migrantes africanos);
- ⇨ Mulheres vítimas de violência doméstica;
- ⇨ Ex-toxicodependentes;
- ⇨ Pessoas com problemas judiciais.
- ⇨ Empresas, entidades públicas e serviços, IPSS´s, ONG´s, técnicos e outros agentes são também considerados como público-alvo.

O Emprego Apoiado abrange empresas do sector público e particular. A sustentabilidade deste projecto é assegurada pela Associação Portuguesa de Emprego Apoiado (APEA).

Todos os anos é atribuído um **Prémio Anual de Boas Práticas em Emprego Apoiado** para as empresas, promovendo a constituição de redes de empresários para o incremento da empregabilidade.

Um dos interlocutores deste projecto em Portugal é a RUMO, que é uma Cooperativa de Solidariedade Social.

Este projecto tem parceria com:

- Associação Cultural Moinho da Juventude;
- Município de Loures;
- Associação de Mulheres contra a Violência;
- Associação Industrial Portuguesa/CCI;
- Direcção Regional de Educação de Lisboa;
- Rumos – Formação e Comunicação;
- Associação para o Estudo e Integração Psicossocial;
- Secretariado Diocesano de Lisboa da Obra Nacionalizada Pastoral dos Ciganos;
- Associação Portuguesa para a Qualidade;
- Câmara Municipal do Barreiro;
- Município de Lisboa;
- Câmara Municipal da Moita;
- Município do Montijo;
- Município de Sintra;
- Município de Torres Vedras;
- AERLIS.

Os parceiros transnacionais são a Espanha e a Itália.

Objectivos do Emprego Apoiado

O Emprego Apoiado segue os seguintes objectivos gerais:

- ✓ *"Aumentar o acesso das pessoas em situação de desvantagem ao mercado aberto de trabalho, através de planos individuais de suporte que, desenvolvidos numa perspectiva de empowerment, tenham em conta as suas potencialidades, interesses e necessidades;*

- ✓ *Proporcionar oportunidades para o desenvolvimento de competências e qualificações que facilitem o acesso ao emprego, explorando as áreas das tecnologias da informação e comunicação, utilizando como recurso os centros de formação e escolas existentes para a população em geral, bem como a formação em posto de trabalho;*

- ✓ *Promover o empowerment dos grupos alvo através do seu envolvimento, participação e influência na definição, implementação e avaliação do projecto, proporcionando oportunidades para o desenvolvimento do exercício de tomadas de posições conjuntas na defesa dos seus direitos;*

- ✓ *Promover redes sociais de inter-cooperação, entre entidades públicas e privadas, como estratégia fundamental para a assunção, pelos sistemas regulares, dos procedimentos mais eficazes na inclusão social e profissional dos públicos-alvo;*

- ✓ *Estudar com a comunidade empresarial estratégias facilitadoras de integração profissional que combinem a flexibilidade e estabilidade do emprego, o que requer igualmente um contributo de outros parceiros sociais como os sindicatos;*

- ✓ *Garantir um sistema de promoção e suporte de manutenção do emprego, estabelecendo um trabalho coordenado com outros serviços de apoio, no sentido de facilitar e maximizar o acesso a recursos sociais, habitacionais e outros;*

- ✓ *Desenvolver as competências das organizações e dos recursos humanos, relativamente ao modelo de Emprego Apoiado, tendo em vista a melhoria da qualidade e da eficácia dos serviços prestados;*

- ✓ *Promover a avaliação e divulgação dos resultados e a generalização do Modelo de Emprego Apoiado*. (SOUSA et al. , 2005, p.21)*".*

Estratégias de intervenção

A estratégia de intervenção do projecto de Emprego Apoiado assenta nos seguintes princípios:

Universalidade

Os programas do Emprego Apoiado assentam no princípio da universalidade que pressupõe o **direito ao trabalho** a todos os seres humanos independentemente das questões culturais, sociais, religiosas, étnicas ou de deficiência.

Integração / Inclusão Social / Acessibilidade

Dar a **oportunidade** às pessoas desfavorecidas de terem um posto de trabalho dentro de uma empresa e **trabalharem** concomitantemente **com outras pessoas**.

Integrar estas pessoas não só fisicamente, mas também permitir a sua participação integral em todas as actividades nas quais os outros trabalhadores estão envolvidos, partilhando as mesmas instalações e serviços, convivendo com eles durante os intervalos, as refeições, as actividades extra-laborais, os eventos, etc. Existência de remuneração, regalias sociais, condições de trabalho, oportunidades de formação, esquemas de saúde, ferias, etc. iguais às dos seus colegas.

Participação / Empowerment (auto-determinação)

***Empowerment* (Capacitação):**
"O princípio de capacitação estabelece que quem participa na realização de actividades também deve intervir na tomada de decisões. Implica a existência de um mecanismo de tomada de decisões que permita a participação activa de todos os sócios da Parceria de Desenvolvimento (PD), garantindo especialmente a participação das pequenas entidades e, na medida do possível, dos destinatários finais do projecto. A capacitação é um dos princípios chave de EQUAL. (Glossário EQUAL). (RICCIARDELLI, 2005, p. 199)."

Numa perspectiva de *empowerment* os participantes deste programa cooperam, desenvolvem e estabelecem os seus próprios objectivos e decisões relacionadas com eles. Ao mesmo tempo contribuem para o seu fortalecimento individual e desenvolvimento de competências de autonomia e de resolução de problemas.

Individualização / Diversidade

As estratégias de intervenção baseiam-se nas necessidades individuais dos participantes e são determinadas a partir daí, utilizando-as consoante as carências e flutuações de funcionamento de cada indivíduo. Isto só é possível devido à variação dos programas oferecidos pelo Emprego Apoiado, excluindo integrações unidireccionais e pré-definidas para um determinado grupo abstracto. Assim cada programa e fase são ajustados de forma flexível, variada e individualizada, podendo haver readaptações ou mesmo eliminação de etapas.

Informação / Oportunidades de Escolha

Os programas de Emprego Apoiado facultam o acesso à informação sobre o mercado de trabalho e profissões, exigências laborais, oportunidades e alternativas de

emprego, desde um trabalho com um nível mais básico até um mais qualificado, possibilitando aos participantes avaliar, escolher, identificar consoante as seus interesses, áreas de interesse, expectativas, qualificações e competências.

Formação em Posto de Trabalho

O programa aponta exclusivamente para a formação em contexto de trabalho real e não simulado, perspectivando: competências profissionais e sociais bem como aquisição e desenvolvimento de conhecimentos e sobretudo experiência e proximidade de trabalho.

Suporte Continuado / Suportes Naturais

Como forma de garantir a manutenção do emprego dos indivíduos traça-se um sistema de apoio continuado e flexível para possibilitar despistes de dificuldades ou conflitos. O programa também visa definir estratégias de resolução a fim de impedir inconvenientes como por exemplo discriminações, garantindo oportunidades de promoção a cada trabalhador. Aproveitam-se os suportes naturais das empresas que abrangem colegas, supervisores, técnicos, etc.

O êxito deste tipo de intervenção baseia-se num trabalho coordenado onde se maximizam as potencialidades dos recursos da empresa de forma a tornar a engrenagem mais funcional como rede social de apoio.

Coordenação de Serviços Comunitários

O projecto de formação e emprego de cada candidato/trabalhador é delineado não de forma separada, mas sim como projecto de vida global, relacionando-se com metas e necessidades habitacionais, educacionais, sociais e lazer interligado com serviços e recursos da comunidade.

Descrição resumida do modelo em mercado de trabalho aberto

Este modelo que inclui a formação profissional em contexto de empresa é composto por várias etapas pelas quais cada candidato tem de passar. De seguida apresenta-se um esquema com uma breve explicação acerca do modelo de formação em contexto de trabalho que corresponde a 9 passos:

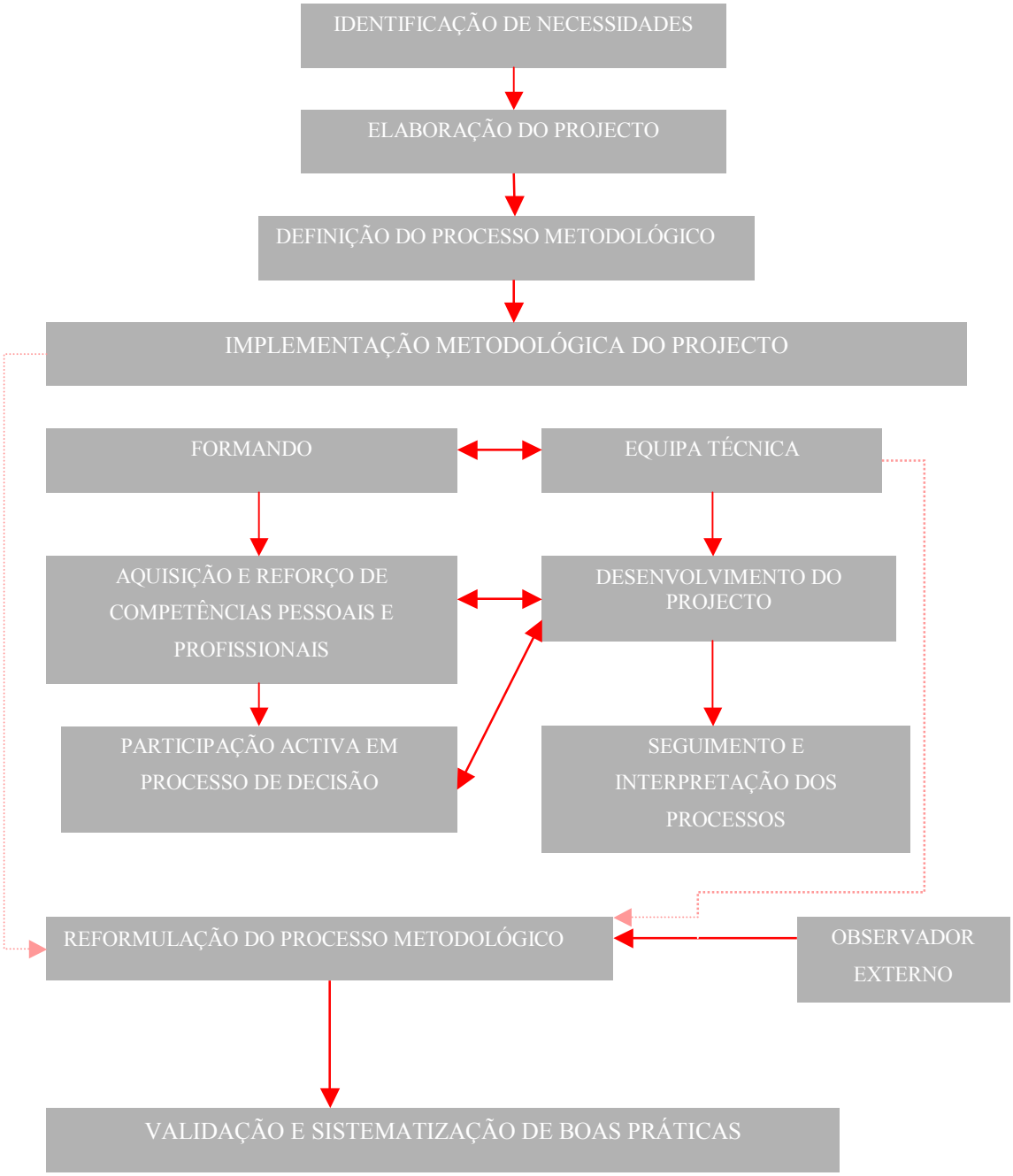


Figura 2 – Modelo em mercado de trabalho aberto

Nota: Esquema adaptado – RICARDELLI, 2005, p. 43)

1.º Passo

Parceria de Desenvolvimento (PD)

Para que este projecto resulte é necessário uma **Parceria de Desenvolvimento** (PD) que consiste numa vasta rede de "parceiros" que vão desde a participação directa de empresários, empresas, parceiros sociais, sindicatos, etc. de modo a incrementar e fomentar estratégias para uma integração laboral plena, flexível e adequada para cada indivíduo.

Divulgação do modelo e/ou estabelecimento de parcerias com as empresas locais e instituições da comunidade procurando assim todos os recursos disponíveis (ver esquema que se segue).

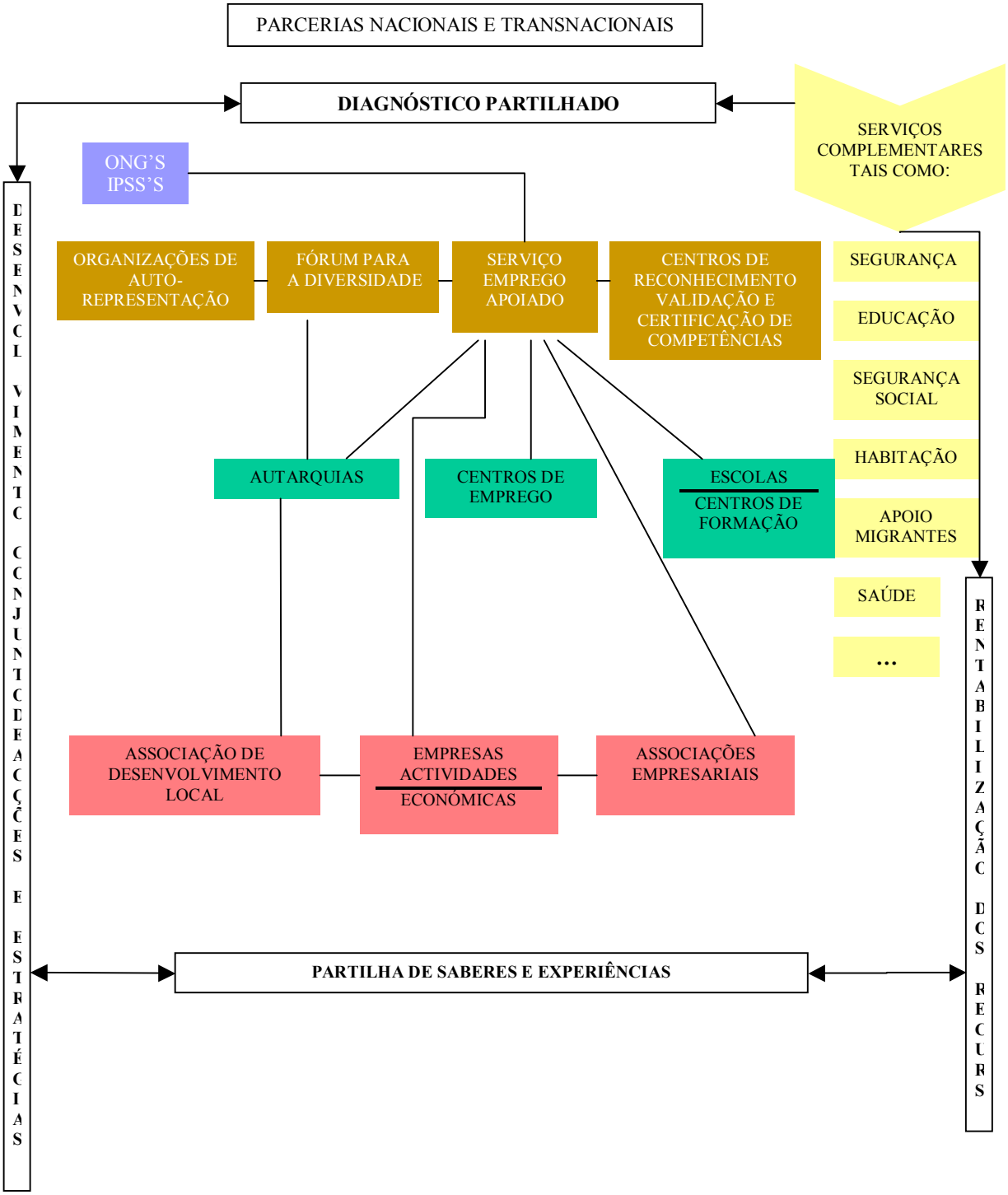


Figura 3 – Modelo e/ou estabelecimento de parcerias

Nota: Esquema adaptado – RICCIARDELLI, 2005, p. 14)

2.º Passo

Envolvimento e *empowerment* (autodeterminação do candidato)

Para aceder à inclusão social e profissional os candidatos expõem as suas expectativas, preferências, interesses e necessidades em termos laborais, de modo a delinear, segundo as suas capacidades e competências, o seu perfil e seu projecto de vida. Esta triagem é efectuada por técnicos com a aplicação de instrumentos como o Balanço de Competências.

Durante esta fase o candidato desenvolve *empowerment* (por ***empowerment*** entende-se a auto-determinação do futuro trabalhador) através do seu envolvimento, participação, definição, implementação e avaliação do seu próprio projecto. Desta maneira, é lhe possibilitado defender seus direitos, escolher e planear seu projecto de vida e tomar posições.

É dada esta ênfase total ao indivíduo desde a primeira etapa.

3.º Passo

Pesquisa de empresas (*Job Finding*)

Para o formador ser colocado na empresa certa e exercer o que ele ambiciona há que fazer uma pesquisa, nomeadamente no Centro de Emprego e Associações Patronais da zona. Finda esta etapa fazem-se as primeiras abordagens com a empresa "escolhida". Cabe aos técnicos antes do indivíduo com deficiência iniciar a formação, sensibilizar directamente as pessoas da empresa, explicando e fazendo todo o *marketing* relativo à integração dessa pessoa, recorrendo nomeadamente a:

- apresentação do projecto de forma clara;

- exemplificar casos de sucesso de trabalhadores deficientes noutras empresas;

- analisar compatibilidades, competências e expectativas para o exercício da função do futuro trabalhador;

- dificuldades do trabalhador enfrentadas para o exercício da função;

- elaborar um programa individual de formação em posto de trabalho / inserção a ser negociado com o trabalhador e a empresa;

- etc.

Desta forma é dada a oportunidade de provar as competências do futuro do trabalhador como confrontar as expectativas da entidade empregadora face ao trabalhador.

4.º Passo

Análise do posto de trabalho (Job *analysis*)

Em colaboração com a empresa analisam-se os postos nela existentes susceptíveis de serem ocupados pelo(s) formando(s). Neste passo também é analisado o contexto envolvente ao Posto de Trabalho (transportes e apoios disponíveis, ambiente de trabalho, relações entre colegas, clima da empresa etc.)

5.º Passo

Análise da compatibilidade (*Job Matching)*

Neste passo é feita a análise do posto de trabalho procurando-se a adequação do mesmo às características, potencialidades e interesses do formando.

6.º Passo

Construção e Desenvolvimento de um Programa Individual de Formação / Inserção (PIF)

Chegada esta fase, na qual o formando já se encontra em contexto de trabalho, a formação dada, deverá cingir-se, apenas a conteúdos/competências que estejam em falta a este nível. Para isso é necessário elaborar um PIF onde são traçadas as intervenções elementares, abrangendo o formando, a empresa, a família e apoios naturais. Assim todos os intervenientes têm um papel dinâmico, responsável e flexível e produtivo a todos os níveis.

7.º Passo

Acompanhamento e avaliação da formação em empresa

O formando é apoiado na empresa pela instituição responsável do processo de integração. As componentes são: apoio ao formando e apoio à própria empresa. Na empresa o formando recebe também apoio do seu tutor – responsável directo pela formação profissional. Este tutor é funcionário da empresa fornecendo apoios à medida das necessidades.

Para que o processo do Emprego Apoiado seja realmente eficaz é necessário (sobretudo inicialmente) um acompanhamento por um técnico/tutor designado na língua inglesa por ***Job Coach***.

***Job coach* (Técnico de Emprego Apoiado)**
A sua função é de rever o decurso de desenvolvimento do trabalhador deficiente e dos vários apoios e planear ou reformular o conteúdo, estratégias ou método de formação caso seja necessário. O papel do *Job Coach* é de facilitador, mediador e dinamizador de toda a rede sócio-laboral bem como identificador de sinais de vulnerabilidade ou recaídas do trabalhador com deficiência de modo a direccioná-lo para as estruturas de saúde locais, para evitar qualquer tipo de afastamento prolongado de sua uma vida activa e produtiva.
Para que o *Job Coach* consiga assegurar o bem-estar de toda esta rede e consiga desenvolver o sistema de engrenagem é necessária uma formação especializada, para satisfazer as necessidades de todos, principalmente a satisfação do progresso individual.

Portanto é fundamental durante a fase da inserção laboral a existência desta estrutura de retaguarda. Concomitantemente é importante estabelecer redes de apoio com a família, amigos, agentes relevantes da comunidade local/autarquias, estruturas de reabilitação, centro de saúde, etc. tudo apontando para a manutenção de emprego.

8.º Passo

Negociação do contrato de trabalho

Quando o formando atingir os conteúdos propostos no PIF e todo o processo de formação tiver um balanço positivo inicia-se uma nova etapa que é a negociação de um Contrato de Trabalho com a empresa para possibilitar uma inserção sócio-profissional a todos os níveis. A negociação processa-se entre o formando, a família (quando necessário), a entidade formadora e o Centro de Emprego onde são traçados as condições contratuais e o acompanhamento pós contratação.

9.º Passo

Acompanhamento pós-contratação

Nesta etapa o formando passa a ex-formando, isto é, passa a trabalhador com contrato a termo ou sem termo (efectivo), deixando já de ter qualquer tipo de vínculo à entidade formadora. A partir daqui passa-se à fase de acompanhamento pós-contratação (este é um dos aspectos que distingue este modelo dos restantes e que contribui para o grau de sucesso que lhe é reconhecido, quer como modelo de TVA, quer como simples modelo de integração na vida activa).

Importante, ainda, é que o acompanhamento é dirigido tanto ao ex-formando como à empresa para a qual está a prestar serviço. Este acompanhamento/apoio vai gradualmente tornando-se mais esporádico, mas sempre atendendo às necessidades específicas de cada indivíduo ou empresa. Com este "desmame" não se pretende um

abandono, mas sim incentivar o recém trabalhador a recorrer a outro género de apoio social como sindicalizar-se, participar com colegas em fóruns/eventos, etc.

Formação profissional para alunos com Necessidades Educativas Especiais (processo de TVA utilizando o modelo de Emprego Apoiado)

Os passos descritos acima referem-se à **formação profissional** em **Emprego Apoiado** para uma população adulta. Contudo este modelo adapta-se perfeitamente para uma população mais nova – alunos, com necessidades educativas especiais (de carácter prolongado ou não) que se encontram em fase de transição para a vida activa (TVA) e/ou à procura do primeiro emprego. Desta forma é possível combater o abandono escolar e prepará-los para o mundo laboral em mercado de trabalho aberto.

A posição e objectivos do modelo relativamente a este aspecto é a seguinte:

Enquadramento:

"O enquadramento adequado para o desenvolvimento de metodologias de TVA deverá posicionar-se numa perspectiva de ajuda às escolas básicas e secundárias, visando estabelecer um modelo ecológico de intervenção na área da TVA, junto dos alunos com necessidades educativas especiais de carácter prolongado, aos níveis dos 2.º e 3.º Ciclos, privilegiando a interacção escola /comunidade /mundo empresarial, tendo como objectivos fundamentais:

Objectivos:

□□ *Proporcionar, a cada aluno atendido, um acompanhamento personalizado norteado pelo diagnóstico das suas dificuldades, necessidades e expectativas, acompanhando a construção do seu projecto de vida;*

□□ *Desenvolver um plano individual para cada aluno atendido, que facilite a sua adaptabilidade aos currículos académicos e oriente a transição para a sua integração social e futura inserção profissional;*

□□ *Possibilitar experiências de interacção social na comunidade e no meio empresarial ágios de sensibilização, com vista ao desenvolvimento de competências pessoais e sociais e que contribua para a orientação vocacional e profissional de cada aluno;*

- *Planificar e perspectivar o encaminhamento mais adequado a cada aluno, após a conclusão da escolaridade mínima obrigatória;*

- *Sensibilizar e interagir com todos os agentes educativos envolvidos, que possam facilitar a construção e a prossecução do projecto de vida de cada aluno (o próprio aluno, pais, professores, empresários e a comunidade em geral), nomeadamente nas acções de concepção, desenvolvimento, acompanhamento e avaliação. (*SOUSA et al. , 2005, p. 89)

Consequentemente, uma das diferença em relação à população adulta, é que na maioria dos casos estes jovens ainda frequentam a escola, pelo há que conciliar a formação profissional com a académica, sem prejuízo desta última. Outra diferença reside do facto de ser quase sempre necessário recorrer a estágios de sensibilização em empresas (2 ou três tardes por semana, consoante o horário escolar) para se fazer o despiste vocacional, para depois passar à formação profissional propriamente dita.

"*O desenvolvimento de metodologias de TVA deverá partir das necessidades apontadas por cada escola, tendo em conta o contexto em que se insere e o tipo de problemas com que se depara. Face às diversas realidades possíveis, podem ser desenvolvidas diferentes metodologias de transição, tendo sempre como fio condutor uma perspectiva assente nos eixos da prevenção (o que implica uma visão antecipada das necessidades), da individualização (as acções centram-se no indivíduo enquanto ser particular e detentor de ideias sobre o seu futuro) e da flexibilidade (o que pressupõe uma aplicabilidade generalizada a qualquer tipo de população jovem, particularmente jovens com dificuldades no seu processo de Transição para a Vida Adulta, reveladas pelo seu insucesso escolar e por desorientação face ao futuro) (*SOUSA et al. , 2005,p. 90)".

Vantagens do Emprego Apoiado em relação ao Emprego Protegido ou Enclaves

Antes de surgir o Emprego Apoiado uma das formas de apoiar as pessoas em situação desfavorecida consistia em dar-lhes emprego protegido. Contudo o emprego protegido não proporciona a cooperação de todas as partes e fases envolventes do "sistema de roldanas" como é o caso do Emprego Apoiado, nomeadamente: entidades patronais, técnicos de formação e sobretudo os trabalhadores com deficiência. As várias fases pré, durante e pós-colocação em mercado competitivo de trabalho também são tidas em conta com a finalidade da obtenção de um posto de trabalho estável que corresponda às expectativas destes trabalhadores. O papel activo e dinâmico de todos os envolventes é primordial, marcando a diferença e a inovação.

Outros programas de reabilitação vocacional fomentam trabalho em conjunto, de pessoas com deficiência, em enclaves, ou em empresas especialmente criadas para esse fim,

acarretando para situações estigmatizantes de trabalho, redutoras da participação e integração desta população.

Os programas de Emprego Apoiado ao contrário desses modelos promove o acesso às empresas da comunidade. Os seus participantes não estão confinados a um local específico dentro da empresa e desfrutam, beneficiam e utilizam as mesmas instalações, serviços e convivências.com os outros colegas de trabalho.

Outra grande diferença é que tradicionalmente os candidatos tinham que passar por várias etapas, desde:

- reabilitação funcional;

- orientação vocacional;

- preparação e formação profissional até avistarem, finalmente, o emprego.

Os programas de Emprego Apoiado dispõem de todos esses serviços, mas aplicam-nos de forma ajustada às necessidades e potencialidades de cada pessoa. Nem todos os candidatos precisaram de passar por todos os estádios, nem o método terá que ser direccionado apenas para um candidato, tendo em conta as vacilações de exercício individual.

As ajudas são versáteis, maleáveis e individualizadas, ministradas por períodos indeterminados, de maneira a permitir o apoio necessário à medida que vão surgindo as necessidades.

Por ultimo pode dizer-se que o Emprego Apoiado traz vantagens tanto para pessoas ou trabalhadores em situação de desvantagem como também para empresas para as quais estas pessoas trabalham.

3.11. Necessidade de promover a empregabilidade dos jovens com SD

As ofertas de emprego para cidadãos com deficiência têm de ser divulgadas e publicadas tal como é feito aos cidadãos sem deficiência. Assim é lhes dado a mesma possibilidade de concorrer, nas mesmas circunstancias, com outros candidatos.

O lema de qualquer empresa é, acima de tudo, atingir o padrão máximo de qualidade. Para isso são necessários vários requisitos, tais como: o profissionalismo, a eficiência e a produtividade. Estas condições são atingíveis se houver uma preparação e formação prévia e adequada tanto para os futuros trabalhadores com SD como para os próprios empregadores. O resultado desta conjuntura é não só economicamente mais benéfico para os empregadores como também valoriza os trabalhadores com SD e pode até melhorar as condições de trabalho dos outros trabalhadores em geral.

Empregar pessoas com deficiência não é sinónimo de grandes mudanças no local de trabalho. Por vezes são necessárias apenas pequenas alterações para que o trabalhador com SD exerça plenamente o seu serviço. Na eventualidade de haver a necessidade de mudanças maiores para empregar pessoas com SD o resultado final é bom para todos.

Para poder proceder às alterações necessárias existem organizações com apoios especializados, tendo como objectivo principal, melhorar os seus postos de trabalho e divulgar a empregabilidade destas pessoas especiais. Adaptações mais especiais não são necessariamente mais dispendiosas. Contudo, os empregadores podem sempre recorrer a apoios financeiros ou solicitar a entidades especiais equipamento necessário às diferentes adaptações. Estes organismos especializados dão vários tipos de apoio aos empresários, nomeadamente selecção de pessoal, apoio e acompanhamento na fase inicial da colocação das pessoas com deficiência e sensibilização aos empresários e restantes trabalhadores das ajudas técnicas e acessibilidades (quando necessárias). Para que este género de apoio funcione com êxito, estas organizações têm de actuar perto das empresas. A colocação de trabalhadores com deficiência nas empresas traduz-se em "valor acrescentado" para a produção e serviços., designadamente (cit. p 27,IEFP).

> *apoios financeiros;*

> *vantagens fiscais;*

> *promoção e marketing da imagem pública da empresa;*

>*melhores probabilidades de obtenção de contratos pelo reconhecimento social;*

>*apoio qualificado em todas as actividades ligadas à empregabilidade, a custo zero, através de organismos especializados;*

>*garantia do investimento inicial nos recursos humanos;*

>*melhoramento dos serviços e produtos para ir de encontro às necessidades dos consumidores com deficiência (10% do mercado total).*

O desenvolvimento e progressão da carreira são outro factor igualmente importante nestes trabalhadores. Estes devem ter as mesmas oportunidades em termos de formação contínua para melhorar explorar e potencializar as suas condições de trabalho

3.12. Formação profissional das pessoas com SD

REBELO (1999), *"O direito individual à **formação** constitui uma nova e importante dimensão, merecendo um a reflexão aprofundada quanto às modalidades segundo as quais pode ser exercido na realidade. Actualmente, a formação profissional se limita a um determinado período a vida de um indivíduo, fazendo cada vez mais parte de toda a sua vida activa e podendo, inclusive, alternar com períodos de actividade*

Nos termos do DL n.º 401 /91 de 16/10, entende-se por formação profissional o processo global e permanente através do qual jovens e adultos, a inserir ou inseridos na vida activa, se preparam para o exercício de uma actividade profissional. Esta preparação consiste na aquisição e no desenvolvimento e competências e atitudes, cuja síntese e integração possibilitam a adopção dos comportamentos adequados ao desempenho profissional. A formação profissional abrange designadamente, áreas profissionais, profissões e postos de trabalho [cfr. artigo 13.º do referido diploma], e pode revestir modalidades diferenciadas, tais como de iniciação, qualificação, aperfeiçoamento, reconversão e especialização [cfr. artigo 12.º do mesmo diploma]."

Uma administração eficaz em termos económicos, culturais, sociais e organizacionais é reflexo senão de pessoas bem qualificadas. Esta formação deve iniciar-se aquando da frequência na escola com disciplinas e matérias orientadas para a actividade empresarial de carácter genérico, sensibilizando e ajustando subtilmente os futuros "trabalhadores" para o mercado de laboral que os espera. Assim torna-se possível impor uma constante necessidade de revisão dos sistemas organizacionais e laborais da sociedade actual, com o sentido de asseverar a melhoria no que diz respeito à economia e a realização pessoal e profissional.

Aos IEFP estão cometidas competências em matéria de execução de politicas activas de emprego para pessoas com deficiência, nomeadamente o desenvolvimento, no âmbito do Plano Nacional de Emprego (PNE), de intervenções delineadas numa óptica reparadora de situações de exclusão social, desiderato que engloba as medidas de reabilitação e integração sócio profissional destas "pessoas especiais". Neste contexto já foram celebrados alguns contractos ao nível nacional entre os IEPF e Centros de Formação e Desenvolvimento Social e outras

entidades. No âmbito destes contratos-programa são apoiados acções de reabilitação profissional aos seguintes níveis:

- Ao nível do desenvolvimento pessoal e profissional (pré-profissional, informação, formação profissional, readaptação ao trabalho);

- Ao nível da integração no mercado de trabalho (incentivos à contratação, instalação por conta própria, emprego protegido, apoio à colocação, apoio ao tele-trabalho e criação de uma bolsa de tele-trabalhadores).

3.13. Aspectos positivos acerca do ingresso dos jovens com SD no mercado de trabalho

Independentemente da deficiência todas as pessoas têm direito a trabalhar. Entrar no mundo laboral é um grande passo para as pessoas com SD, contudo existem preocupações para esta nova situação, não só por parte dos jovens como dos familiares o dos empregadores. Para que estes jovens se sintam plenamente integrados no mundo do laboral à que prepará-los e sensibilizá-los previamente para as tarefas que irão exercer. Esta preparação não deve ser uni-direccional, entre técnicos e os futuros trabalhadores e vice-versa, mas sim multi-direccional onde os familiares são igualmente preparados para a nova realidade do jovem em questão; os empregadores e / ou colegas de trabalho devem ser esclarecidos acerca da patologia SD e como lidar da melhor forma com o jovem. Seguindo estes passos simples todos ganharão, principalmente os jovens futuros trabalhadores.

Veja-se a enumeração acerca dos benefícios que o trabalho pode trazer aos jovens com SD:

<u>Contacto social</u>

- Conhecerem pessoas novas
- Criarem laços de amizade novos
- Lidarem com OUTRAS / NOVAS pessoas

<u>Independência</u>

- Fazerem coisas para eles mesmos
- Movimentarem-se por conta própria
- Fazerem as suas escolhas

Escolhas

- Poderem decidir onde trabalhar
- Poderem decidir em quê trabalhar

Evolução pessoal

- Aprenderem algo novo
- Adquirirem novas capacidades
- Melhorarem as capacidades já existentes
- Melhorarem ao nível da comunicação

Auto-estima

- Sentirem-se útil e capaz
- Sentirem-se realizados no que faz
- Sentirem-se iguais aos outros

Status

- Não sentirem-se julgados em que trabalham ou não trabalham

Dinheiro

- Terem o direito e poderem ganhar dinheiro e gastá-lo
- Escolherem sobre o que querem comprar

3.14. Independência nos jovens com SD

O sentido de independência deve ser incutido desde muito cedo em qualquer pessoa, ainda mais nos jovens com SD. Antes destes jovens atingirem a independência total à que percorrer um longo caminho. Já durante o tempo de escola eles devem poder fazer as suas escolhas até numa fase mais avançada o tipo de formação profissional que pretendem seguir.

Gispert (1996) menciona que para a maioria dos indivíduos uma das finalidades principais do desenvolvimento durante a fase da adolescência baseia se em consolidar e completar, de forma progressiva, o processo de independência pessoal e social. Segundo o autor a independência física é uma das primeiras emancipações a ser expirada pela maior parte dos jovens. No caso dos jovens com deficiência, nomeadamente SD, o caso é diferente, dado, em algumas situações, terem um grau de dependência elevado Como consequência, estes jovens

entram em conflito com os seus sentimentos interiores, podendo ter reacções de revolta, até então ocultados. A tentativa, das pessoas que os rodeiam, de compensá-los e ajudá-los constantemente cai numa super protecção excessiva que também não os vai ajudar a adquirir forças para ultrapassar suas dificuldades. É necessário fazer uso de determinadas adaptações e estratégias (ex. exercitando o livre arbítrio) inclusive os familiares, professores e outras pessoas que convivam com eles. Assim todos tomam consciência daquilo que eles são realmente capazes de fazer, desenvolvendo neles o sentido da responsabilidade. Tal pode passar numa primeira fase, por tarefas, dentro de casa passando para o exterior. Posteriormente, num nível mais elevado, passar por trabalhos a tempo parcial, fomentando a capacidade de escolha, autonomia e responsabilidade, aspectos fundamentais para estes jovens entrarem no mercado de trabalho.

Hoje não se pode precisar até que grau de autonomia a pessoa com Síndrome de Down pode atingir, mas acredita-se que seu potencial é muito maior do que se considerava há alguns anos.

3.15. Expectativas dos jovens com SD face ao trabalho

Todas as crianças são educadas na óptica e expectativa de quando ingressarem o mundo laboral, serem suficientemente independentes. Embora isto pareça ser óbvio, existe uma grande preparação por detrás envolvendo não só os pais ou pessoas mais chegadas a elas, como também técnicos e professores. As diligências envoltas na preparação para um emprego futuro não acontecem da mesma forma que nas crianças com SD.

Ainda a poucos anos, muitos dos pais das crianças com SD, com a chegada da adolescência dos seus filhos, ao constatarem as suas limitações, tinham uma perspectiva pouco realista no que diz respeito ao futuro trabalho dos seus educandos. Porém, mais recentemente verificou-se uma mudança de visão, resultando daí um cada vez maior ingresso destes jovens no mercado de trabalho. Isto é, os pais, tinham noutros tempos, expectativas muito baixas e receio de falharem (e transmitiam estes receios aos filhos com SD), o que os impediu de os fazer evoluir e fazer voos mais altos.

Esta ideia desconstrutiva e visão determinista está a ser ultrapassada nossos dias. Na verdade, as crianças devem receber desde os primeiros anos de vida ligações fortes de afecto, dedicação, atenção, amor e benquerença ganhando uma saudável auto-confiança que nada têm de super protecção, sendo uma fonte inesgotável de querer vencer nas várias etapas da vida

(comportamento de realização). É igualmente importante, desde muito cedo a aceitação da patologia (Síndrome de Down), tanto por parte dos pais como por parte das próprias crianças, gerando um clima de encorajamento e criando neles expectativas positivas realistas relativas ao seu futuro, tanto pessoais, laborais e sociais.

As experiências positivas de relacionamento interpessoal que os jovens adquiriram e vão adquirindo ao longo da sua vida são fundamentais para o seu desenvolvimento afirmativo. Com isto o jovem com SD desenvolve analogamente e simultaneamente a percepção que ele tem de si e a percepção que os outros têm dele. BELTRAN et al (1984) menciona que posturas negativas correspondam a rendimento escolar e profissional baixo, tal como baixa auto-estima e falta de motivação. O oposto verifica-se quando as posturas são positivas. É obvio que existem momentos durante os quais uma determinada tarefa não corre conforme esperado. Contudo, cabe encorajá-lo e incentivá-lo, permitindo, desta maneira, um eficaz desempenho para ultrapassar os obstáculos e momentos de dificuldade, promovendo, novamente, a sua autoconfiança.

Já durante a fase da adolescência, para que estes jovens possam tirar, efectivamente, partido das suas capacidades, cabe explorar e optimizar ao máximo as suas aptidões e preferências pondo de parte as suas descapacidades, promovendo deste modo uma integração e participação para a vida, tornando tudo de forma mais natural possível. Isto não quer dizer que os devemos super proteger, para evitar qualquer género de obstáculo, mas sim desenvolver neles habilidades necessárias para poderem funcionar de forma adequada no mundo do emprego e social. Estas habilidades têm de ser adaptativas e relevantes com o futuro meio social, meio vocacional e económico.

Durante esta caminhada longa, que se inicia a partir do momento em que as crianças nascem, deve-se incutir nelas coragem, confiança e perspectivas positivas acerca das suas capacidades e do seu desenvolvimento. Porém, deve-se evitar qualquer termo de comparação com outras crianças. Outro sentimento que deve ser eliminado é a questão do medo, pois ao sentirem medo, (deles ou por parte dos que o rodeiam) retrair-se-ão ou terapo comportamentos de evitação.

Cada jovem é um caso e cada um reage de modo diferente nas situações mais distintas, por isso, se o jovem e as pessoas que o envolvem tiverem expectativas altas, mas realistas, existe uma grande possibilidade de que esta se desenvolva as suas habilidades e consiga êxito. No caso oposto, verifica-se baixa auto estima, que conduzirá à falta de confiança, baixa produtividade (se estiver a trabalhar numa empresa) devido às baixas expectativas do próprio e

por parte das pessoas que o rodeiam (as representações que temos de nós próprios, influenciam as representações que os outros fazem de nós).

Com a chegada da adolescência, devem estabelecer-se prioridades, de forma equilibrada baseando-se em tudo que seja pertinente para a sua vida futura e avaliando os interesses do adolescente., nomeadamente:

* Avaliando as suas perspectivas futuras para poder optar por uma determinada carreira;

* Encaminhando-o devidamente em termos de formação profissional e escolha de profissão (envolvendo escola, centro de emprego e empresa);

* Treino prático (dando a conhecer deste modo o mundo do trabalho, aprendendo a lidar com responsabilidades, cumprir o horário, usar roupas condizentes, manter compromissos...);

* Ajudando-o a construir um projecto de vida.

Assim, os jovens com SD vão fazendo as suas descobertas tal como os outros adolescentes, agindo com os pais, supervisores, professores e amigos desenvolvendo um relacionamento e um desenvolvimento cognitivo salutar. Ao mesmo tempo, dever-lhes-á ser dado espaço e oportunidade para poderem ganhar experiência, autonomia e independência aprendendo mais acerca dos seus desejos, possibilidades e limitações.

Todo este processo aprendizagem e de construção é lento, daí a urgência de trabalhá-los desde bem cedo, na verdade muito antes de começarem a trabalhar.

3.16. O novo perfil profissional e consequências ao nível do trabalho

Actualmente a formação das pessoas é inicial, isto é , antes de ingressarem no mundo de laboral ou contínua, que é durante a carreira . A formação inicial, segundo REBELO, (1999, p.10) destina-se a "*Conferir uma qualificação profissional certificada, bem como a preparar para a vida adulta e profissional (...) atribui-se especial relevância ao regime de aprendizagem. A formação contínua insere-se na vida profissional do indivíduo, realiza-se ao longo da mesma, e destina-se a proporcionar a adaptação às mutações tecnológicas, organizacionais ou outros, favorecer a promoção profissional, melhorar a qualidade do emprego e contribui para o desenvolvimento cultural, económico e social."*

A integração de pessoas com deficiência no mercado regular de trabalho. É vantajoso e importante no que respeita aos benefícios e proveitos comunitários, profissionais e económicos, potenciando assim para o sucesso individual destas pessoas. Esta inclusão profissional resulta de uma conjuntura de cooperações, nomeadamente entidades de reabilitação e empregadoras, famílias, colegas de trabalho (com ou sem deficiência) e a sociedade em geral, pondo os trabalhadores com SD em "pé de igualdade" comparados com os trabalhadores sem limitações, promovendo o sucesso e motivação, empenho e qualificação profissional.

Outro aspecto igualmente importante neste processo de integração é a forma igualitária como os colegas de trabalho tratam os trabalhadores com SD, existindo um espírito de comportamento de ajuda sem discriminar estes trabalhadores.

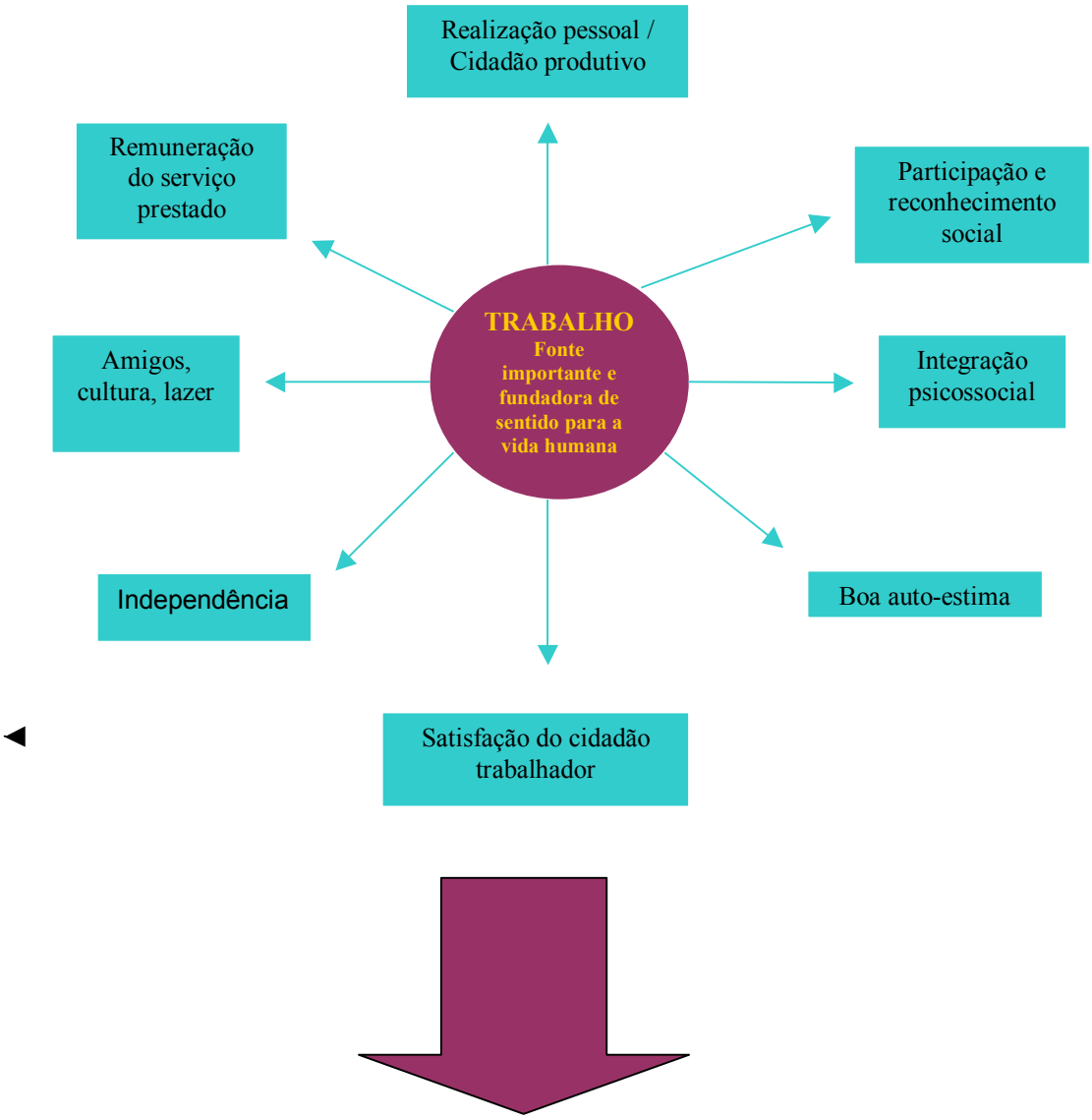
Presentemente existe uma necessidade constante de especialização que se deve ao constante progresso e inovação da micro-electrónica e dos novos sistemas de produção. Outro reflexo dos tempos actuais é a constante mobilidade laboral que no passado não se verificava. Tendo em conta estas considerações surge, segundo Martínez e Balbín (1990-1991) o novo **perfil profissional**, que se caracteriza-se por:

* Possuir uma boa base cultural e formação complementar adaptada ao posto de trabalho.
* Ser polivalente, multifuncional, flexível e adaptável e dominar diferentes técnicas de acordo com as suas capacidades.
* Possuir conhecimentos teórico-práticos úteis para qualquer trabalho.
* Boa capacidade de aprendizagem.

* Em termos de **personalidade** também há que ter em conta uma série de qualidades:
    - Confiança em si mesmo/a.
    - Actividade, dinamismo, e carácter empreendedor.
    - Capacidade de decisão.
    - Flexibilidade mental.
    - Capacidade organizativa e trabalho de equipa.
    - Capacidade de comunicação e relações sociais.
    - Responsabilidade no trabalho.

Quanto mais a pessoa se ajustar a este perfil profissional mais fácil conseguira uma colocação num posto de trabalho.

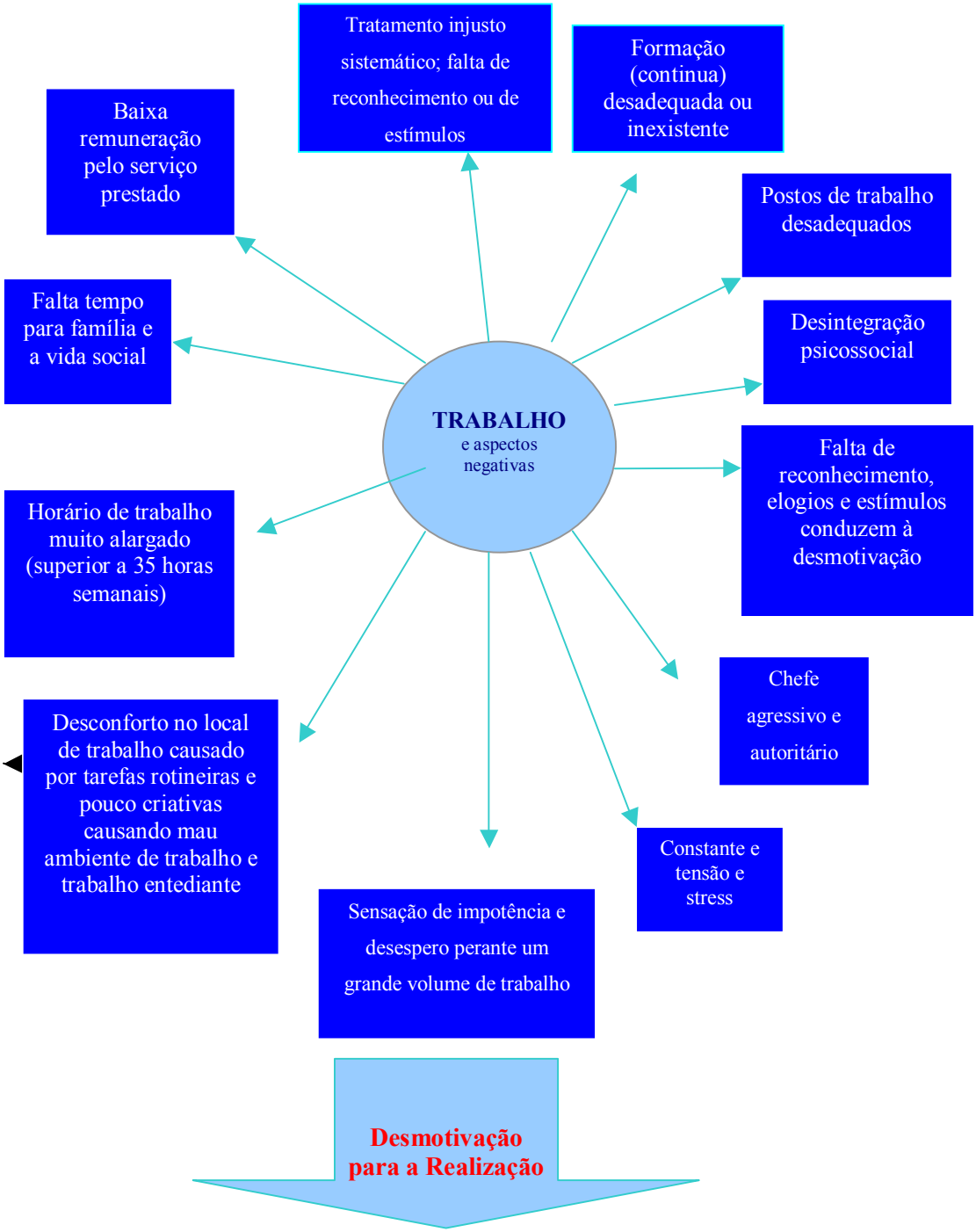
Para que a actividade laboral corresponda a algo aprazível, é fundamental haver equilíbrio no tempo despendido no trabalho e na vida pessoal. Isto é, a dimensão da família, do lazer, da cultura, dos amigos e da vida social não podem ser esquecidos ou substituídos pela dimensão profissional. Esta harmonia conduz os trabalhadores para a sua auto-realização.
Segundo (Rodrigues, 1997) "as profissões realizam tarefas essenciais à vida, à segurança; e bem-estar dos membros da sociedade", tal como representado na figura que se segue.



Trabalho direccionado para o êxito, a autonomia e a auto-realização

Figura 4 – Significados atribuídos ao trabalho sob ponto de vista positivo

Contudo, como em tudo existem aspectos positivos e negativos. Postos de trabalho desadequados reflectem desarmonia. A figura que se segue, apresenta consequências menos agradáveis que o trabalho pode trazer.



Trabalho sinónimo de insatisfação, do *burnout e da* não auto-realização

Figura 5 – Significados atribuídos ao trabalho sob ponto de vista negativo

A representada acima figura representa claramente aspectos destrutivos trazendo consigo sentimentos de frustração, raiva, medo ansiedade e falta de bem-estar.

É claro que cada pessoa é um caso e que cada indivíduo reage de forma diferente. Mas, se para uma pessoa "normal" estes factores são destrutivos, para uma pessoa com SD os riscos são claramente maiores devido às suas fragilidades inerentes à sua patologia e suas características psicológicas mais susceptíveis para desenvolver insatisfação, não auto-realização e ***burnout***. Para estas pessoas, o simples facto de executarem durante longos períodos, tarefas repetitivas, trabalharem em ambientes muito ruidosos ou luzes muito intensas e ofuscantes, espaços laborais com toxicidades excessivamente elevadas e os postos de trabalho desadequado, resultam num grau elevado de desconforto e desgaste físico e psicológico. Consequentemente, todos estes factores contribuem para o ***burnout***.

Christina Maslach, especialista americana nesta área define ***burnout*** *como um fenómeno de exaustão psíquica, física e moral que vem sempre associado a sentimentos de falta de realização pessoal e profissional. (...) Trata-se de uma distanciação emocional em relação às responsabilidades laborais por motivos que o sujeito é frequentemente capaz de identificar e compreender. É considerada uma síndrome multidimensional que resulta de exposição prolongada de stress.*
(CASTRO, 11 de Dezembro 2004)

É claro, que há pessoas que conseguem abstrair-se dos factores que promovem o *burnout*, adaptando-se às circunstancias, continuando a trabalhar.
Todavia, pode haver predisposição da pessoa, dado ao seu traço de personalidade ser mais frágil, para desencadear mais facilmente o *burnout*.

Para que a actividade laboral não tenha este panorama cinzento são indispensáveis estratégias solucionáveis. Vega (2001, adapt. Rifkin, 1996) sugere mudanças ao nível laboral onde cada indivíduo e consequentemente a sociedade sairiam beneficiados:

- Redução da jornada de trabalho de 40 horas semanais para 36 (modelo a ser actualmente seguido na Alemanha e França) sem reduzir o salário.

- Casais com filhos ainda pequenos, onde ambos trabalham e recebem salário, poderiam alternar o horário de trabalho, para que um dos elementos trabalhe da parte da manha e o outro da parte da tarde. Para o bem-estar familiar e a educação dos filhos este modelo é uma mais valia.

CASTRO (11/12/2004) acrescenta outros aspectos igualmente importantes

- Partilha e comunicação com os companheiros de trabalho.
- Tratamento justo por parte dos chefes.
- Volume de trabalho não deve exceder à capacidade física do trabalhador.
- Capacidade de resposta deve estar em acordo com as solicitações.
- Estabelecimento de prioridades face ao trabalho.
- Determinar metas fáceis e reais de serem alcançadas.
- Distanciamento emocional face ao trabalho.

Alguns sociólogos referem da vinda do «trabalhador polivalente» que se traduz num trabalhador flexível com diferentes especializações capaz de mudar de emprego conforme a sua necessidade ou exigência. Actualmente já existem trabalhadores deste tipo, contudo de forma geral ainda se lhes associa empregos com remuneração baixa e consequentemente com perspectivas baixas da carreira.

3.17. *Empowerment* e os consequentes benefícios para as empresas e trabalhadores com SD

*"As origens sociais do **empowerment** remontam a 1648, de acordo com o dicionário americano Webster's Ninth*. Constitui muito mais que um conceito de gestão uma vez que as suas raízes se encontram na filosofia, na sociologia e na religião. Apesar de o conceito inicial de empowerment já ter mais de três séculos, só em meados dos anos 80 começou a ser aplicado nas empresas."*

O ***empowerment*** baseia-se numa descentralização de poderes na cadeia hierárquica de um empresa concedendo liberdade e autonomia aos vários empregados de uma determinada empresa, no que concerne a diagnósticos, análises e soluções no seu dia a dia na empresa. Ao dar aos empregados este tipo de poder ou delegação de autoridade e de responsabilidade beneficiam-se e criam-se laços de confiança entre os colaboradores das empresas.
A máxima do *empowerment* é de permitir uma melhor qualidade, melhor produtividade na prestação de serviços aos seus clientes dando sempre prioridade aos últimos. Isto só é possível com uma cooperação activa e empenhada por parte de todos os membros de uma empresa.
*In http://www.pmelink.pt/pmelink_public/EC/0,1655,1005_37765-3_41101--view_492,00html - (3 de Novembro 2005)

As empresas ao adaptar a filosofia de *empowerment* podem construir equipas ou trabalhadores individuais, tendo como primordial finalidade a construção de "micro sociedades" dentro da empresa, pois se cada empregado trabalhar individualmente sem *empowerment* os benefícios para a empresa não serão tão elevados porque haverá sempre o risco de ele não estar

a "remar para o mesmo lado". Implementando o *empowerment* criar-se-ão sinergias entre nos trabalhadores e entre os trabalhadores. Deste modo, as "equipas" funcionam em auto gestão, auto responsabilidade e auto independência possibilitando a maximização do *empowerment*. Concludentemente, a empresa torna-se mais capaz, mais eficaz e mais veloz a agir consoante as transformações de um universo cada vez mais dinâmico. Com o incremento do *empowerment* consegue-se*:*

- **Motivação** forte;
- **Sensibilização** de todos os colaboradores acerca das particularidades dos diferentes postos, permitindo um entendimento global do funcionamento da empresa;
- Aumento do sentido de **improvisação** e **flexibilidade** por parte dos colaboradores;
- **Valorização** de cada membro da empresa e da sua importância no processo de *empowerment*;
- **Sentido de responsabilidade** de cada colaborador;
- Desenvolvimento de **sinergias** entre os trabalhadores.

O método de *empowerment* fundamenta-se em três apoios:

1. **Visão a longo prazo** – planificando os objectivos e orientações, contudo prontos para actuar a qualquer circunstância de modo lógico e firme;
2. **Assumir o domínio** – a prática individual de cada trabalhador auxilia a deliberar e a actuar, pelo que cada um contrai responsabilidades pelo produto final;
3. **Ajustar-se** – acurar / cuidar do trabalho como se pertencesse ao próprio trabalhador.

Após análise a várias definições referentes ao *empowerment* verifica-se que todas apontam para a importância da **partilha** de autoridade e poder. O *empowerment* assume-se como uma "cooperativa" visando o aperfeiçoamento e progresso constante, permanente e sucessivo da empresa. Visa construir ligações de confiança, segurança, responsabilidade e resolução entre todos os trabalhadores, independentemente da posição que ocupam na empresa. Os trabalhadores assumem o papel de colaboradores. Dada a colocação dos trabalhadores, estes estão melhor posicionados para verificarem falhas, progressos e decidirem acerca da produção ou trabalho prestado aos clientes, controlando os serviços prestados pela empresa. Assim os gestores ficam mais disponíveis para outras áreas referentes ao funcionamento empresarial.
Aos colaboradores / trabalhadores cabe a responsabilidade, autoridade e sentido de propriedade visando o aperfeiçoamento e a capacidade de decisão. Aos gerentes cabe ensinar, sensibilizar,

treinar, informar, disponibilizar recursos, criar visões, ou seja, cabe a filosofia e a política da empresa.

Sem aprofundar o assunto do *empowerment*, pode dizer-se, que, com este sistema cooperativo, todos, tanto trabalhadores, gestores, empresários, empregadores e clientes, beneficiam e sentem-se mais participativos, satisfeitos e integrados com o trabalho.

Consequentemente, esta harmonia e equilíbrio reflecte-se num trabalho com maior qualidade, cujo produto final se destaca e distingue.

Dados os resultados e o ambiente do *empowerment* serem tão positivos para todos, surgiu em Portugal, através da Associação para o Estudo Integração Psicossocial (AEIPS), a ideia de aplicar esta filosofia a empresas onde trabalham pessoas com **d**oença **m**ental (DM).

Segundo o Estudo de Investigação-*Acção* intitulado *Empowerment e reabilitação de pessoas com doença mental* (MONIZ, 2003) promovido pela AEIPS, o *empowerment* pode, também, ser aplicado em empresas que tenham trabalhadores com deficiência ao seu serviço. Com este estudo, a AEIPS adoptou a implementação do *empowerment* como instrumento para apreciar e analisar a integração das pessoas com deficiência nas empresas e os serviços por si prestados, analisando nomeadamente:

- *Os pontos fortes;*
- *Os domínios mais fracos;*

Tendo em vista, o aperfeiçoamento quer ao nível de objectivos e resultados, quer ao nível de melhorias qualitativas alternativas de suporte, onde se poderão proceder a ajustamentos dos serviços prestados.

Foram tidos em conta os subsequentes parâmetros c tes de *empowerment* (MONIZ, 2003):

1. *Poder individual de decisão nos percursos pessoais;*
2. *Acessibilidade proporcionada de informação e/ou recursos;*
3. *Oportunidades do exercício de escolhas;*
4. *Sentido de assertividade;*
5. *Sentimento de que cada um pode fazer a diferença;*
6. *Pensamento critico;*
7. *Adequação da expressão da divergência ou discordância;*
8. *Sentimento de grupo;*
9. *Conhecimento veiculado acerca dos Direitos;*
10. *Possibilidade de mudança individual e comunitária;*

11. *Oportunidade de aprendizagem das competências que o(a) próprio(a) considera relevantes.*

Conforme reporta MONIZ (2003), trata-se ainda de um projecto em fase inicial que exige "*aprofundamento dos mecanismos de empowerment da população com DM* [onde se incluem as pessoas com Síndrome de Down]. *Este esforço deverá focar-se na participação dos membros* [pessoas com DM] *nos processos de decisão, na implementação e avaliação dos projectos, actividades e/ou acções em curso ou a desenvolver, bem como no aumento da acessibilidade e o controle sobre os recursos no contexto da comunidade."*.

3.18. Motivação para a realização pessoal

Existem muitas maneiras para alcançar um fim, contudo existe um único e mesmo inicio que é a motivação. Esta não é apenas um ânimo para agir e atingir o sucesso. É igualmente sinónimo de bem-estar e realização para todos os seres humanos, sejam estes com descapacidades ou não.

Uma das definições do termo **motivação** que se pode ler no dicionário da Texto Editora / Universal, diz que se trata de um "conjunto de factores psicológicos, conscientes ou não, de ordem fisiológica, intelectual ou afectiva, que determinam um certo tipo de conduta em alguém". Lendo esta explicação, assim no papel, parece ser fácil e inato. Contudo é o desejo que é inato. Estar motivado é algo mais complexo, pois as finalidades podem ser difíceis de serem alcançadas e o meio para atingi-las está repleta de obstáculos que podem causar desânimo e desmotivação, mesmo aos mais motivados. A postura, o carácter, o temperamento relativamente ao modo de viver difere em cada um de nós. As crenças, a fé, o optimismo, o êxito são meio caminho para atingir as finalidades. Valorizar, elogiar, incentivar combatem fragilidades, desencantos. Associar princípios positivos e agradáveis servem de estímulo, podendo recorrer a pensamentos alegres e simpáticos ou técnicas agradáveis, interacções com outros, estratégias atraentes, etc. Palavras como optimismo, perseverança, confiança estão fortemente interligadas com a motivação que por sua conduz ao bem-estar, equilíbrio e realização pessoal. Discursos negativos, influências contraproducentes, desacreditar em si mesmo ou nas suas capacidades ou insucessos conduzem à não auto-realização.

A etimologia do termo motivação provem do latim – motivo – e esta vem de "moto", que significa movimento. Logo, estar motivado, é estar em movimento com o intuito de alcançar uma finalidade. O impulso essencial que nos acciona e movimenta a conhecer,

experimentar, planear e realizar novas coisas resume-se a palavra motivação. A motivação, quando presente de forma salutar movimenta e empurra as pessoas para a realização de objectivos projectados e muito ambicionados. Uma motivação grandiosa conduz a melhores frutos e consequentemente a buscar outras maneiras de manifestação pessoal.

Ao analisarmos especificamente a literatura relativamente à questão motivação, nos jovens com SD, verifica-se ser pouco vasta e difusa., embora em princípio, os mecanismos sejam os mesmos que qualquer ser humano.

De acordo com alguns psicólogos, para que a motivação esteja presente nas várias etapas de vida deve-se incuti-la desde muito cedo, mesmo na fase bebe, expandindo-a juntamente com a auto-estima. Estímulos e o despertar de curiosidades ao ser humano leva-o à descoberta de novas experiências. Daí a constante necessidade dos estímulos serem diversificados havendo deste modo um contacto maior com experiências directas. Caso contrário, podem manifestar-se inúmeras dificuldades em determinados tarefas, comparado com indivíduos motivados. Contudo, isto não quer dizer que, uma pessoa ao enfrentar uma fase desmotivada, não consiga ultrapassar suas limitações.

Nathaniel Branden, psicólogo americano, afirma, baseando-se num estudo (cit. CASTRO, 2003) *"para chegar à conclusão de que a auto-estima, embora dependa em grande parte do afecto recebido, não se joga definitivamente na infância. Importante ... é a* ***auto-consciência*** *que se adquire no decorrer do processo de evolução. E essa, sim, também é susceptível de lançar bases de uma verdadeira auto-estima, mais madura e lúcida."*

Dorothy Briggs, outra psicóloga americana defende que uma boa auto-estima é o principal motor de arranque para a motivação.

Adiciona que determinados desafios e obstáculos, na vida, são necessários de serem enfrentados para as pessoas poderem acreditar nas suas capacidades. A ausência de dinamismo ou capacidade não conduz a nada. Pode constar-se que a **auto-confiança** é a pedra filosofal para o êxito pessoal.

Portanto a **auto-estima**, **auto-confiança**, **motivação** são termos interligados e que funcionam como um harmónio, convertendo-se em capacidade de concretizar e alcançar efeitos **satisfatórios**.

Analisando um texto de DAVIDOFF *"Grande parte do comportamento humano parece ser dirigido à satisfação de motivos sociais, aqueles cujo cumprimento depende do contacto com os outros seres humanos. Os motivos sociais surgem para satisfazer as necessidades de sentir-se amado, aceite, aprovado e estimado, por exemplo." ... "Os seres humanos que têm uma grande quantidade de apoio social da família e de amigos enfrentam mais adequadamente as crises. Quando as pessoas são rejeitadas pelos membros de sua sociedade e estão socialmente isoladas, por vezes se sentem profundamente perturbadas."*

Ora, num indivíduo com uma determinada descapacidade revela-se ser fundamental o apoio das pessoas que o rodeiam, pois já basta a falta de acessibilidade e sensibilização da sociedade perante estas pessoas especiais que muitas vezes são levadas à desmotivação dado às suas dificuldades inerentes. Pode dizer-se que as pessoas com deficiência necessitam de reforços, estímulos e motivos maiores comparado aos os indivíduos sem deficiência, pois muitas das vezes a condição das suas descapacidades já são sinónimo de desmotivação para qualquer tipo de **realização**.

Segundo a investigação de McCLELLAND e ALSCHULER (SPRINTHALL, 1999) o que diferencia um adulto bem sucedido dum sem êxito ao nível laboral é o que os autores chamam de ***necessidade de realização***. O *modus operandi* deste comportamento é composto por três passos:

1 – Desempenho de acordo com um padrão de excelência

2 – Assunção moderada de riscos

3 – Utilização positiva da informação de retorno (feedback).

As pessoas bem sucedidas ao nível laboral utilizam e ajustam estes três factores consoante as suas necessidades. Os autores consideram que todas as pessoas nascem com a necessidade de dominar o meio onde se movem [*"luta peculiarmente humana pela realização"* (EVANS, 1982, p.86)] com comportamentos que se designam também por auto-eficácia. Tal é exequível por o ser humano não ser passivo mas sim activo, pois possui forças inerentes para desenvolver competências. Contudo, a forma real que estas competências contraem são estabelecidas pela cultura da sociedade onde vive. Veja-se a tabela que se segue onde são mencionados alguns aspectos que levam o indivíduo a realizar ou não uma determinada tarefa.

Motivação para a realização	**Motivação para a não realização**
> Êxito na execução das tarefas	> Insucesso na execução de outras tarefas
> Segurança na execução das tarefas	

> Antecipações afectivas positivas acerca dos resultados da tarefa > Medo das repreensões ou outras penalizações advindas da não realização da tarefa de forma adequada ou do fracasso na sua realização > Capacidade para correr riscos aceitáveis com a tomada de decisão >Incentivos de diversa ordem, por parte dos professores, pais ou empregadores > Boa auto-estima que gere aspirações	> Medo de falhar e fracassar na tarefa > Evitamento da execução da tarefa > Factores culturais que não premeiam o sucesso individual > Medo do sucesso > Antecipação afectiva negativa acerca dos resultados da tarefa > Incapacidade de correr riscos aceitáveis > Baixa auto-estima

Os indivíduos que se "encaixam" nestes parâmetros (EVANS, 1982, p.90) são mais realistas quanto ao grau de dificuldade da tarefa. Deste modo, estes indivíduos não escolhem tarefas, nem muito difíceis, nem muito fáceis.

- **Não escolhem tarefas muito complexas com um resultado irrealista, dado estarem motivados para o êxito.**
- **Não escolhem tarefas muito fáceis, dado o incentivo ser muito reduzido**

"*Por conseguinte, seus motivos de realização são estimulados ao máximo em tarefas de dificuldades intermédia.*"

(Evans (1982).

Os indivíduos que se enquadram nestes parâmetros aparentam ter medo de fracassar e este sentimento é superior à sua motivação para a realização. Consequentemente, tarefas do foro intermédio são sinónimo de ansiedade muito elevada. Se a tarefa é muito complexa, é indiferente para o indivíduo visto o incentivo negativo do fracasso ser pequeno / reduzido.

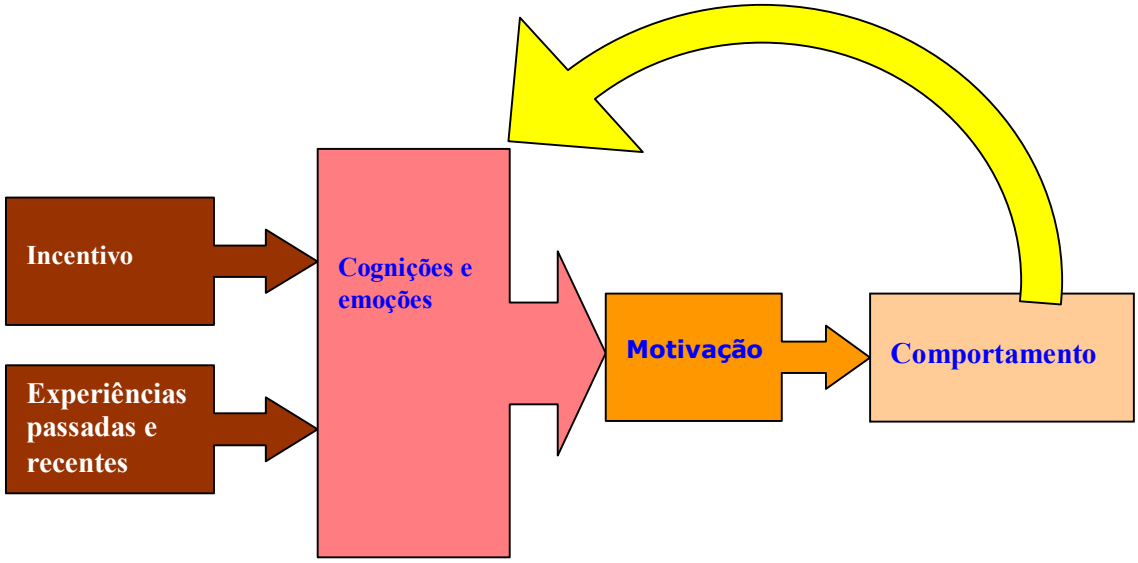


Figura 6 – Modelo homeostático da motivação
Nota: Modelo homeostático da motivação adapt. DAVIDOFF (p.393)

Observando a figura acima, a motivação pode partir de alguma experiência (relativa ao passado ou ao presente) ou de um incentivo intrínseco que por sua vez é conduzido segundo as emoções ou pensamentos de cada individuo para a realização de sucesso. Consequentemente um determinado comportamento é motivado por uma panóplia de necessidades estimuladas intrinsecamente, que induz a que, determinados fins, sejam ambicionados e pretendidos, e assim sucessivamente. Ao observar este modelo constata-se que a motivação tanto ao nível pessoal ou laboral trata ser um processo que desencadeia actividades conscientes no ser humano.

DAVIDOFF considera a motivação, tal como apresentada e ordenada hierarquicamente na pirâmide que se segue. Apesar da motivação estar representada numa perspectiva mais ampla e filosófica, o ponto de partida é despoletado por um motivo de ordem fisiológica, de segurança ou de natureza social, culminando com o desempenho da pessoa no seu lugar de trabalho. Tal como cada individuo é diferente e único também as necessidades são exclusivas em cada ser humano, isto é, a variedade da medida hierárquica de uma determinada necessidade varia consoante a(s) situação(ões) que faz(em) com que o execução profissional varie de pessoa para pessoa.

*"Uma **necessidade** é, consequentemente, um estado de tensão insatisfatório associado a uma carência (biológica, psicológica ou sociológica) essencial, orientado para uma categoria de objectivos satisfatórios que e impele o individuo a procurar um estado de equilíbrio mais satisfatório alcançando objectos pertencentes a um determinado conjunto."* MUCCHIELLI (198?)

Para o psicólogo humanista Abraham Maslow existem cinco patamares de necessidades dispostos na Figura 7. No patamar de base surgem as necessidades fisiológicas que representam as necessidades indispensáveis para a sobrevivência, sendo estas as principais necessidades e consideradas as mais fortes e obrigatórias. Antes de poder passar para outro patamar, para satisfazer de novo outras necessidades já a um nível secundário, à que satisfazer as principais, as que estão em primeiro lugar. As necessidades, que não são satisfeitas sobrepõe-se sempre as que se seguem. Quando as necessidades são finalmente satisfeitas é possível passar para o próximo patamar. Com isto pode dizer-se que o ser humano está constantemente à procura do equilíbrio apaziguando a tensão que vai sentindo ou tendo necessidade.

Figura 7 – A hierarquia de necessidades
Nota: Esquema adaptado. DAVIDOFF (p.394) citando MASLOW)

Ainda que se encontrem diversas descrições acerca da motivação, verifica-se que todas abarcam unanimemente (Gonzaléz & Guede 1996, p. 326 citado MARTINS 2001, p. 128,) um "

conjunto de processos implicados na activação, direcção e manutenção da conduta." A motivação reflecte o equilíbrio emocional e a confiança no ser humano. É um impulso essencial, revelador do envolvimento do indivíduo com a vida, trabalho, o bem-estar e sobretudo com a realização pessoal. (adapt. CASTRO, 2003, p.12).

3.19. A importância da resiliência

Em engenharia, quando um material tem a capacidade de, pela sua própria constituição interna, resistir a esforços externos diz-se que é **resiliente**. A psicologia aproveitou este termo para designar o conjunto de recursos internos do indivíduo que lhe permitem ultrapassar traumas relacionados, por exemplo com agressões físicas, sexuais ou outras, com a guerra, a doença, a morte de um familiar, etc.
Este conceito chamado resiliência iniciou o seu desenvolvimento a partir da observação de vários investigadores: estes constataram que, ao contrário do expectável, grande parte das populações, afectadas pelas duas grandes guerras do século XX, recuperaram de forma razoavelmente rápida, dos traumas e tragédias que se abateram sobre elas.
A partir desta realidade, psicólogos e psiquiatras começaram estudos sobre estes factores internos que permitem ultrapassar acontecimentos traumatizantes, preservando a sua integridade psicológica e mental. Deste modo, pode-se definir resiliência como a capacidade do ser humano para se regenerar e sobreviver, ultrapassando traumas da vida que podem gerar problemas de adaptação ou patologias do foro psíquico. Daí, que resiliente seja alguém que se transforma.

Na década de noventa os investigadores concluíram que esta espécie de "imunidade psicológica" tem, na sua génese, duas componentes internas complementares:

1 - Características inatas, detectáveis a partir do berço;

2 - Características que podem ser desenvolvidas ao longo da vida nas crianças.

De acordo com BORIS, a capacidade que o indivíduo tem para reagir às agressões externas depende essencialmente de três factores: *"aquisição de recursos interiores desde os primeiros anos [de vida], a forma como o trauma é assimilado e a oferta de suportes institucionais que sirvam de apoio."*

Este último factor é particularmente importante em pessoas com deficiência que, normalmente, só conseguem desenvolver resiliência com a ajuda de técnicos especializados.

Desenvolvimento da resiliência – resiliência nos recém nascidos

A resiliência, sendo, em parte, uma característica inata pode, de acordo com a literatura, ser reconhecida desde a nascença. Vários comportamentos da criança, bem como a forma como reage aos estímulos e às eventuais dificuldades dos primeiros dias de vida, permitem compreender desde logo, a sua capacidade para resistir aos problemas. Os pediatras vão ainda mais longe quando afirmam que a resiliência se começa a incrementar desde que o bebé inicia o seu desenvolvimento na barriga da mãe. Nessa fase, o envolvimento com a mãe e outros significantes e a qualidade do mesmo, são cruciais na construção da resiliência. Assim talvez se compreenda que, crianças filhas de mães drogadas ou de prostitutas, ou vivendo em famílias desestruturadas, ou então, vítimas de abusos sexuais ou de maus-tratos, recuperem e consigam viver uma vida normal usando, por vezes, os seus traumas como uma força que lhes permite ir mais longe do que as condições de partida fariam prever.

Construção da resiliência

Para além dos já referidos recursos internos guardados na memória e adquiridos desde a mais tenra idade, existem outras componentes que se podem desenvolver ou encontrar pela vida fora e que funcionam como suportes da resiliência. Estes processos de aquisição, designados por externos, podem ser facultados à criança ou ao adulto magoado, quer por uma família que os acolha com compreensão e amor, quer por instituições apropriadas ou ainda por técnicos especializados.

Em estudos recentes, crianças que tiveram de ultrapassar situações traumatizantes afirmaram ter sido importante o apoio de uma pessoa significante, capaz de lhes dar esperança, possibilitando a reconstrução da sua auto-imagem.

Por outro lado, existe sempre a possibilidade do próprio adulto auto-desenvolver as defesas necessárias que lhe permitam ganhar resiliência.

Resiliência e o meio exterior – Locus de Controlo

Para uma melhor compreensão da resiliência e a ligação entre os factores internos e externos que permitem o seu desenvolvimento, vamos introduzir o conceito de *Locus de Controlo*, (GLEITMAN, H. 1999).

Locus de Controlo Percepcionado, consiste numa espécie de *convicção de* uma pessoa sobre a origem das coisas que lhe acontecem na vida. A origem percepcionada pode ser interna (o indivíduo busca as causas para as suas derrotas ou vitórias no seu interior), resultado de alguma coisa que tenha feito, ou externa, resultado de forças externas ao seu próprio controlo(o indivíduo culpa elementos exteriores – sorte, os outros…como causas das suas dificuldades ou sucessos).

Há autores que diferenciam os indivíduos desde um extremo de interioridade, até um extremo de exterioridade, consoante o grau em que acreditam que os reforços que obtêm, resultam do seu controlo pessoal, ou de forças exteriores que saem do alcance do seu próprio controlo.

Assim, um ***Locus de Controlo Interno*** implica uma percepção de que os acontecimentos positivos ou negativos dependem do controlo pessoal. Pessoas com este tipo de controlo têm normalmente, em situações escolares, um bom aproveitamento. Apresentam uma mais elevada auto estima e possuem uma menor tendência para depressões e outros desajustamentos psicológicos.

O ***Locus Controlo Externo*** implica uma percepção dos acontecimentos positivos ou negativos, fora do controlo pessoal. Pessoas com este tipo de *Locus* atribuem o sucesso a causas exteriores. São consequentemente, indivíduos com um baixo auto conceito e que, por exemplo, em situações escolares ou de trabalho, apresentam um menor aproveitamento relativamente a jovens com *Locus de Controlo* Interno.

A resiliência e os factores exteriores

O meio ambiente não pode ser descurado quando se tenta compreender o fenómeno de resiliência. Vivendo as pessoas em sociedade, o constante contacto com os outros pode aumentar ou diminuir a resiliência. Por exemplo crianças que vivam situações de grande pobreza, que sejam portadores de uma determinada deficiência, ou que tenham pais a que poderemos chamar de risco, apresentam, logo à partida, desvantagens. São consequentemente crianças mais vulneráveis que podem ter problemas emocionais e de conduta. Este tipo de crianças pode apresentar *Locus de Controlo Externo*, o que dificulta o desenvolvimento de resiliência.

Por exemplo, um professor que tenha alunos com problemas de comportamento pode estar perante jovens que não desenvolveram resiliência. A estes adolescentes é muitas vezes curial ensinar competências sociais, porque inúmeras vezes a sua postura agressiva não é mais do que uma máscara para o medo sentido relativamente aos adultos e/ou ao meio envolvente.
Apesar das desvantagens referidas no parágrafo anterior, estudos recentes efectuados com crianças nestas situações demonstram que nem todas apresentam problemas. Algumas delas conseguem adaptar-se, superando as dificuldades impostas pelo meio ambiente, adquirindo assim um *Locus de Controlo Interno*. Deste modo demonstram a percepção de que certos acontecimentos, positivos ou negativos, contingentes com as suas próprias acções dependem do

seu controlo pessoal. Estas crianças revelam, igualmente, grande competência social e estratégias ou comportamentos de sedução. Mostram também habilidade para resolver conflitos.

Assim, em termos de características individuais, que funcionam como factores de protecção podemos indicar as seguintes:

- Competência social;
- Auto estima;
- Capacidade para resolver problemas;
- Competência adaptativa;
- Características pessoais (empatia, alegria, sentido de humor,...)

A **competência social** é um factor muito importante na construção da resiliência. Alguém socialmente competente compreende e interage com o meio de forma a apresentar o comportamento mais adequado a cada situação. Deste modo, a pessoa socialmente competente e com *Locus de Controlo Interno* apresenta ou revela autoconfiança; que resulta de uma auto-avaliação positiva e da percepção de ter o controlo dos acontecimentos da vida pessoal; iniciativa para estabelecer objectivos realistas; capacidade para desfrutar o sucesso, sofrer com os fracassos e construir com base em ambos.

Uma pessoa com boa **auto estima** revela sentimentos positivos em relação a si próprio e não se deixa abater pelos fracassos ou problemas, sendo capaz promover estratégias realistas que permitam resolvê-los.

Consequentemente, em termos externos são importantes os seguintes factores:

→ Apoio afectivo, transmitido pelas pessoas que querem bem ao sujeito – família, amigos, etc., ou seja, apoio da chamada bolha afectiva;

→ Apoio social externo promovidas pelas identidades que se inter-relacionam com o indivíduo, como a igreja, a escola, os grupos de ajuda, etc.

→ Envolvimento em actividades culturais, lúdico criativas em que a pessoa actue como actor e não como simples espectador. Segundo a literatura, é importantíssimo que qualquer choque ou trauma seja enfrentado através da imaginação ou representação artística, pois só assim o indivíduo poderá aprender a integrar e a dominar o traumatismo (daí que vejamos amiúde nos meios de comunicação que uma das técnicas

utilizadas para que crianças encarem traumas que enfrentaram seja a representação pictórica dos mesmos).

A conjugação dos factores externos e internos é, pois, determinante na construção da resistência às "agressões da vida".

É significativo reforçar que qualquer perturbação depois de um trauma é reparável, no entanto o processo externo de reparação deve ser contínuo.

PARTE II

CAPÍTULO 4 - Planeamento e justificação da investigação

4. METODOLOGIA

4.1. Objectivos

O emprego e a sua manutenção são uma questão fulcral para todas as pessoas sobretudo para os portadores de deficiência, não só em termos da respectiva autonomia, mas também ao nível da conservação de uma saudável auto-estima e bem-estar. Mas, para que estas pessoas se sintam verdadeiramente integradas e felizes com a sua condição de trabalhadores não basta possuírem um emprego. É necessário que se sintam capacitadas para o respectivo posto de trabalho e que nele se sintam felizes. Estes são alguns dos factores indicativos de que o seu processo de formação e transição para a vida activa forneceu uma boa orientação profissional, capaz de corresponder às suas expectativas e aspirações. Estas indicações podem ser aferidos a partir das suas experiências sobre o mundo do trabalho onde se inserem e sobre o seu processo de transição para a vida activa.

Leonardo da Conceição (CONCEIÇÃO, 2003)[4] refere que "a inserção das pessoas com deficiência correlaciona-se hoje, muito mais com as políticas activas em seu favor, com a intervenção nas empresas e no ambiente, com a construção de projectos coerentes, criativos e inovadores, adaptados ao ritmo e necessidades das pessoas e das empresas, do que dependendo do próprio indivíduo."

Face a estes considerandos entendemos desenvolver os seguintes objectivos para este trabalho:

4.1.1. Objectivo geral

- Conhecer o grau de satisfação dos trabalhadores com Síndrome de Down relativamente à sua integração profissional (satisfação laboral, satisfação com o processo de integração na vida activa).

[4] CONCEIÇÃO, Leonardo in *Agenda 2004*. Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência. Lisboa.

4.1.2. Objectivos principais

I - Identificar o percurso profissional dos jovens com SD e alterações na carreira (saber o tipo de profissão e se teve de mudar e se pensa que vai continuar);

II - Identificar os principais problemas colocados pela integração no mundo laboral;

III - Determinar, se os jovens com Síndrome de Down que passaram por um processo de Transição para a Vida Activa na escola, estão melhor integrados no mundo do trabalho, relativamente aos que não passaram por este tipo de processo;

IV - Através da experiência dos ex-alunos com NEE com Síndrome de Down, a trabalhar, aferir a qualidade e sucesso dos processos de TVA que lhes foram aplicados;

V - Listar factores sócio-cognitivos, sócio relacionais, sócio profissionais que permitam uma boa integração profissional.

4.1.3. Objectivos secundários

1 - Determinar, os principais problemas colocados pelo fim da escolaridade obrigatória nestes jovens com NEE;

2 – Verificar / analisar a forma como foi feita a integração na Vida Activa destes alunos com NEE os positivos e negativos);

3 - Identificar as adaptações comportamentais efectuadas por estes jovens, nos seus postos de trabalho;

4 - Identificar as adaptações efectuadas no posto de trabalho para ser adequado ao jovem (modificações nas tarefas ou de adaptações do local de trabalho);

5 - Averiguar os processos para conseguir o emprego (processos formais ou informais ou por estágio, envolvimento dos pais);

6 - Averiguar o grau de autonomia versus dependência relativo aos pais (na fase de adultos) e relacionar com o tipo de educação recebida;

7 - Apurar a qualidade de vida atingida por estes trabalhadores com Síndrome de Down.

4.2. Desenho da Investigação

O estudo que presentamos enquadra-se, de acordo com Bisquerra (2004), y Arnal e outros (1992), num tipo descritivo, que como indicam os últimos autores citados: "...tienen como principal objetivo conocer los cambios que se producen en los sujetos con el transcurso del tiempo; las distintas matizaciones del método de encuesta orientadas a la descripción de una situación dada; el estudio de casos más centrados en describir y analizar detalladamente unidades o entidades educativas únicas; y el método observacional, caracterizado porque la información es recogida de forma directa de los sujetos observados y no mediante sus respuestas." (Arnal y otros, 1992), 175).

O desnho da investigaçao, responde à complementaridade dos processos de estudo e análise, qualitativo e quantitativo.

Para respeitarmos a parte qualitativa do método referido anteriormente foi fundamental seguir as seguintes estratégias de recolha de informação:

a) Perspectiva temporal

Os enfoques qualitativos ocupam-se preferencialmente com o estudo do processo.

b) Perspectiva do investigador e selecção do objecto

A amostra é restrita, abrangendo um número inferior de unidades de estudo relativamente ao que é exigido para uma metodologia quantitativa.

c) Posição do investigador

O investigador envolve-se no contexto estudado, tendo uma visão de quem é protagonista.

d) Modo de conceptualizar a natureza do objectivo

O investigador deve ter uma visão holística, estudando a realidade como um todo.

e) Sentido do processo da construção teórica

Segue-se a via indutiva no processo da construção do conhecimento, partindo da observação da realidade.

f) Interacção entre a tecnologia utilizada e o fenómeno investigado

O investigador adopta uma posição neutra perante os acontecimentos estudados, observando, assimilando e sobretudo, não alternando a realidade.

4.2.1. Recolha de dados

Segue-se um resumo esquemático das formas de recolha de dados e para que servirão os dados. Estes assuntos serão desenvolvidos com o devido pormenor em capítulos seguintes.

- **Aquisição de dados**

- Caracterização estatística da população com SD através de dados estatísticos fornecidos pelas Câmaras Municipais ou pela Associação Portuguesa de Portadores de SD;

- Caracterização estatística da população com SD, já a trabalhar, através de dados fornecidos por instituições ou cooperativas;

- Análise dos dados a partir dos diversos instrumentos de recolha de dados construídos a partir dos objectivos desta investigação.

4.2.2. Ferramenta para recolha de dados

- **Entrevista semi-estruturada e questionários**

Como principal ferramenta para a recolha de dados optou-se por utilizar a entrevista semi-estruturada que, desta forma, nos permite uma maior flexibilidade em termos de recolha de informação.

Utilizou-se, ainda, questionários, a respondentes relacionados com os sujeitos da amostra, para, posteriormente, proceder ao cruzamento dos dados recolhidos.

O quadro que se segue, explica de forma mais detalhada, as dimensões, as populações alvo e os respectivos instrumentos implicados no do estudo.

DIMENSIÕES / VARIÁVEIS	POPULAÇÕES/ AMOSTRAGEM	INSTRUMENTOS DE RECOLHA DE DADOS
Caracterização da população: - Número de indivíduos com SD a nível nacional (caracterização por idade, sexo, tipo de trabalho que exercem e zona onde vivem [rural / urbano]); - Número de jovens com SD, a trabalhar, ou em idade de trabalhar a nível nacional (tipo de trabalho que exercem e zona onde vivem - rural / urbano)	Portadores de SD a nível nacional;	- Estatística da população com SD já a trabalhar a nível nacional;
Dimensões sócio-relacionais: - Funcionamento interpessoal e interacção social; - Qualidade da relação pais (encarregados de educação) e filhos; - Comportamento relacional (rede relacional, manutenção de amizades, estabelecimento de amizades, tempo de manutenção das amizades), - Espaço de interacção social;	14 Jovens portadores de SD com idade não superior a 37 anos a trabalhar ou com uma história profissional (amostragem estratificada não proporcional)	- Questionário aos pais / encarregados de educação - Questionário às entidades patronais
Dimensões sócio-cognitivas: - Satisfação do jovem face ao emprego / trabalho executado actualmente; - Interesses;	14 Jovens portadores de SD com idade não superior a 37 anos a trabalhar ou com uma história profissional (amostragem estratificada não proporcional)	- Entrevista semi-estruturada aos jovens com SD - Questionário aos pais / encarregados de educação

Dimensões sócio-profissionais:		
- Percepção das entidades patronais face à aceitação e permanência de trabalhadores com SD [motivos, avaliação da execução, consequências (apreciação positiva /negativa, resultados), intenções, soluções, tempo de permanência, grau de autonomia, grau de precisão da tarefa] - Percepção dos factores para uma boa integração profissional - Percurso profissional (dificuldade na integração da vida activa, dificuldades de carreira, formas de procura de emprego); - Carreira profissional (tipo de trabalho ou tarefa executada, tempo em cada emprego, tipo de contrato, alterações na carreira, remuneração) - Formação profissional (antes e após integração na vida activa, tempo de duração);	Entidades empregadoras Técnicos envolvidos no processo de TVA ou integração profissional 14 Jovens portadores de SD com idade não superior a 37 anos a trabalhar ou com uma história profissional (amostragem estratificada não proporcional)	- Questionário às entidades patronais - Questionário aos pais / encarregados de educação - Entrevista semi-estruturada aos jovens com SD

Quadro 1 – Distribuição das dimensões, das populações alvo e dos respectivos instrumentos implicados no do estudo

4.2.3. Variáveis – Relações entre variáveis

A relação horizontal e vertical entre as variáveis estudadas neste trabalho podem ser esquematizadas da seguinte forma:

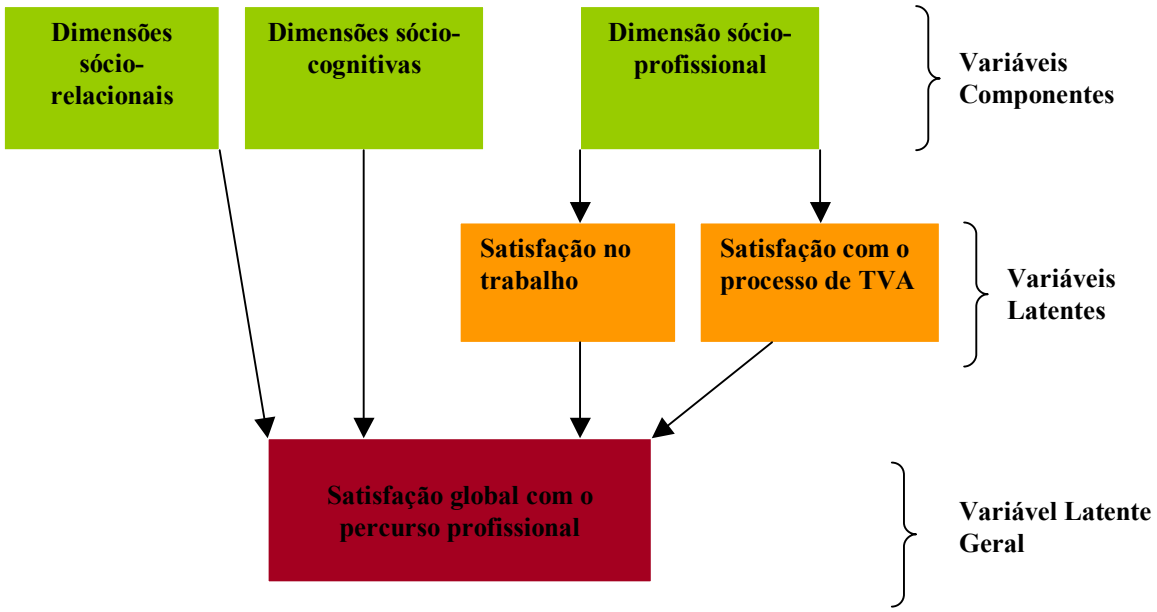


Figura 8 – Variáveis componentes, latentes e variável latente geral

Relação entre as variáveis componentes e os respectivos "aspectos" que as definem

As dimensões focadas nesta investigação serão medidas a partir dos diversos aspectos representados a laranja nos esquemas que se seguem.

1. Dimensão sócio-relacional

As dimensões sócio-relacionais compreendem comportamentos de relação, apoios oferecidos pela família na integração profissional, funcionamento interpessoal e interpretação social, manutenção de amizades, qualidade da relação pais e filhos e afinidades e relacionamentos.

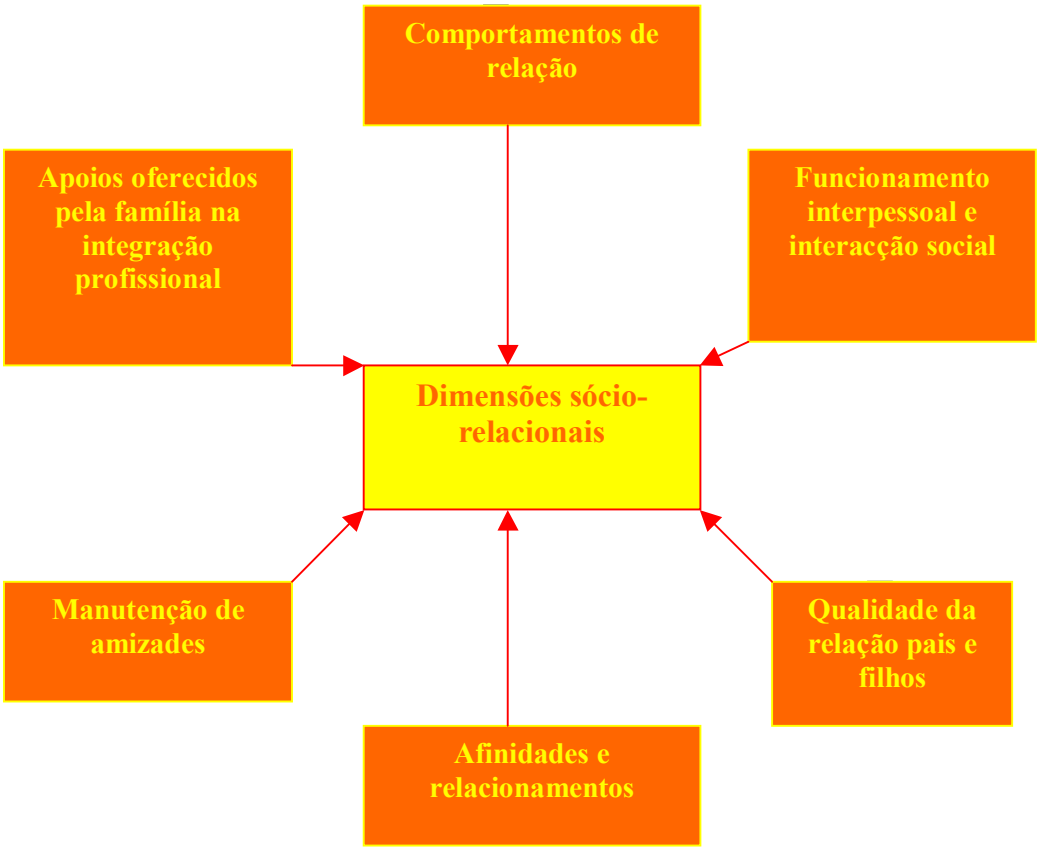


Figura 9 – Dimensões sócio-relacionais

2. Dimensão sócio – cognitiva

As Dimensões sócio-cognitivas compreendem as expectativas dos pais, o nível de formação dos sujeitos com SD (ao nível escolar e profissional), a qualidade da relação pais e filhos, a percepção da e actividade profissional, a perceptibilidade dos pais em relação aos sujeitos, o funcionamento independente, a perceptibilidade dos empregadores em relação ais trabalhadores com SD, a motivação para o trabalho e a percepção do auto-conceito.

Figura 10 – Dimensões sócio-cognitivas

3. Dimensão sócio - profissional

A Dimensão sócio–profissional abrange o perfil das entidades patronais/empregadoras (nomeadamente, motivos da admissão, intenções, soluções, avaliações da aceitação/contratação/permanência na empresa), a qualidade da integração profissional de acordo com a perceptibilidade dos sujeitos, a satisfação com o processo de TVA e a perceptibilidade dos empregadores em relação aos trabalhadores com SD.

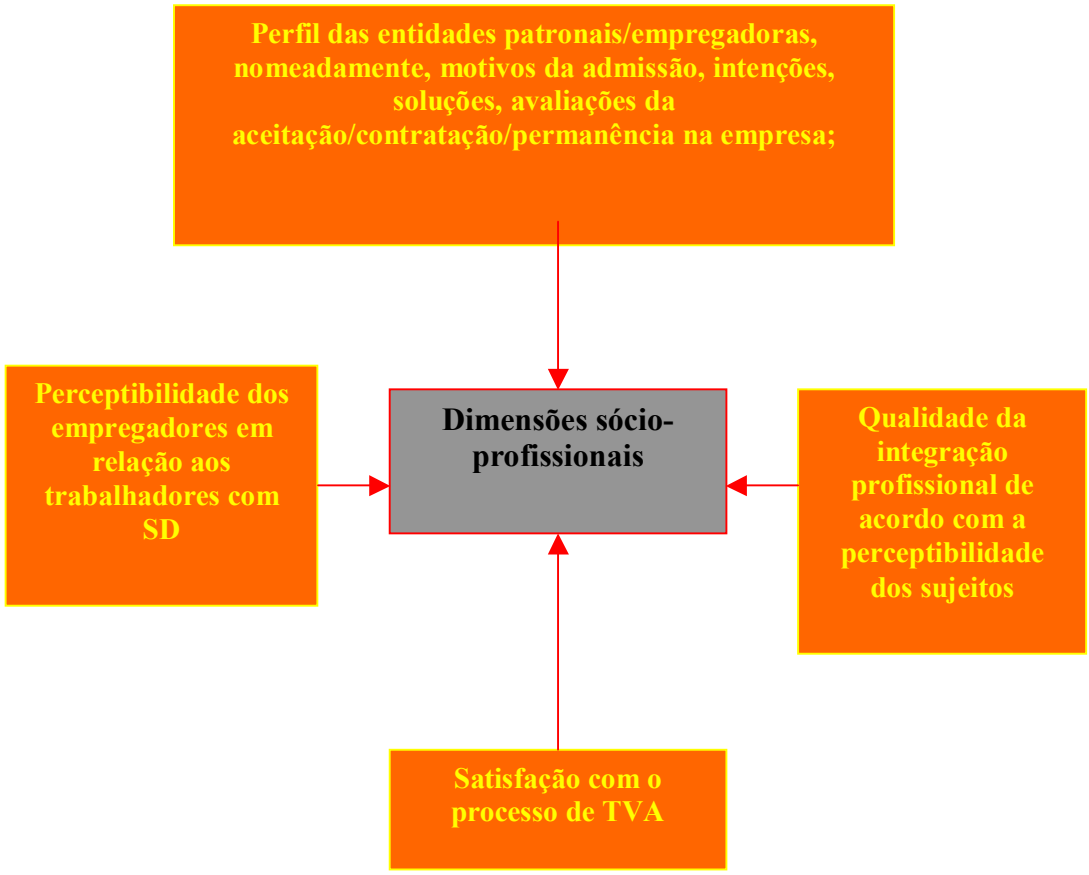


Figura 11 – Dimensões sócio-profissionais

4.2.4. Forma de análise de dados

Para analisar os dados recolhidos pelos instrumentos de recolha de dados, utilizaremos os sistemas de análise resumidos no quadro seguinte:

INSTRUMENTOS	SISTEMA DE ANÁLISE DE DADOS
• Questionário • Parte estruturada da entrevista semi-estruturada	Analise estatística com auxilio do programa informático *SPSS*, com determinação de: - média - mediana - moda
• Parte não estruturada da entrevista semi-estruturada	Analise qualitativa com auxilio do programa informático *NUD·IST- 5* - sistema de categorias

Quadro 2 – Sistema de análise para a recolha de dados

Este assunto será devidamente analisado em capítulos posteriores.

4.3. Amostragem

Como em qualquer investigação empírica segue-se a fase em que é necessário caracterizar a população, estabelecer os critérios de selecção e determinar a amostra e seu tamanho para, posteriormente, passar à colheita de dados no terreno.

Na elaboração do plano amostral seguiram-se os seguintes passos, representados no esquema:

Etapas da elaboração do processo amostral:

i. Delineação da **população alvo** para o qual se pretende generalizar os resultados.

ii. Delimitação da **população acessível**, dado não se ter acesso à **população alvo** inteira. (Estabelecimento da porção da população que é acessível ao investigador.)

iii. Especificação de todos os **critérios de selecção**. (Estes têm de ser determinados com precaução em função das características dos sujeitos.)

iv. Definição do **plano de amostragem** para precisar o tipo de amostragem pretendida e de como esta é constituída.

v. Estabelecimento do **tamanho da amostra**, tendo em conta os vários aspectos implicados neste processo.

Quadro 3 – Etapas da elaboração do processo amostral

Nos pontos que se seguem expõem-se as várias etapas, referidas no esquema acima, para elaboração do processo amostral.

i. População alvo e dimensão da amostra

Tal como referido no esquema, partiu-se do delineamento da **população alvo** para a qual se pretendeu generalizar os resultados.

Antes de iniciar a exposição referente a este tema, definem-se as palavras-chave referentes a este capítulo.

O termo **População*** aplica-se a um determinado conjunto de sujeitos, tendo em comum uma ou inúmeras características sobre as quais assenta a investigação. Estes sujeitos podem ser pessoas singulares, famílias, concelhos, empresas ou qualquer outro género de entidade.

O conjunto total desses sujeitos sobre os quais se pretende chegar a conclusões denomina-se de **População** ou **Universo**.
Alguns autores denominam o Universo de **População Alvo** referindo-se à população para a qual são generalizados os resultados da investigação obtidos a partir de uma amostra.
É preciso diferenciar entre a população alvo e a população acessível.
A **População Acessível** é apenas a parcela da população que está ao alcance do investigador, podendo ser limitada a uma zona / área (como por exemplo: cidade, distrito, empresa, estabelecimento, etc.).
Por **amostra** entende-se um subconjunto de sujeitos retirados da população propostos na investigação.

_____
Nota: * Em termos estatísticos, uma População / Universo é um aglomerado de valores de uma determinada variável sobre a qual o investigador pretende tirar conclusões (FORTIN, 2003).

Este estudo pretendeu abranger jovens trabalhadores com SD, ex-alunos de NEE ou que tenham passado por processos de TVA, e que estejam a trabalhar em Portugal. Estes jovens devem estar a trabalhar em mercado aberto e podem ser provenientes de escolas do ensino regular ou de instituições especialmente vocacionadas para preparar essa integração através da aplicação de métodos de TVA:

Definiu-se que as idades dos indivíduos não podiam ultrapassar os 37 anos, estando a trabalhar no máximo há 17 anos. As razões destas limitações prenderam-se com o facto deste estudo ser sobre problemáticas que requerem algum *feedback* fiável relativamente ao processo de formação, preparação vocacional, transição para a vida activa e satisfação laboral, e como se sabe alguns trissómicos podem ter problemas de memória (é de notar que devido às especificidades desta patologia estes indivíduos podem apresentar problemas ao nível da memória e organização mental, pelo que parece razoável, que se limite a população alvo a jovens trabalhadores).

O sexo e a origem da população alvo foram considerados irrelevantes para este estudo.

Os três tipos de trissomia 21 existentes foram igualmente considerados como não influenciadores das conclusões deste trabalho, pelo que não foi tida em conta o tipo de trissomia.

Uma vez que muitas das conclusões se podem generalizar a todos os jovens trissómicos com condições para serem integrados em mercado aberto de trabalho, a **População Alvo** pode

ser definida como o conjunto dos jovens com SD com capacidade para serem integrados no mercado normal de trabalho.

ii. População alvo *versus* População acessível

Como referido na literatura, o ideal para qualquer estudo empírico, seria analisar "todos" os dados / características de cada um sujeitos do Universo em causa – macrocosmos. Contudo, investigar o total das características do Universo, é irrealizável dado ser um processo complexo, moroso e muito dispendioso, não sendo sinónimo de que a esta "representatividade total" corresponda mais à realidade porque as conclusões podem ser enviesadas pelo excesso de dados. Assim, o investigador é "forçado" a pesquisar os dados pretendidos, a partir de uma **amostra** – microcosmos, podendo, deste modo, tirar conclusões e extrapolá-las para o Universo. Porém, neste processo de **extrapolação das conclusões,** é necessário ter certos cuidados para não correr o risco dos mesmos serem não representativos. Isto é, se a amostra for retirada de um Universo de modo a ser representativa desse mesmo Universo, então é possível aceitar com confiança as conclusões (utilizando a amostra para extrapolar para o Universo). Caso contrário, se a amostra é retirada sem ser considerada a sua representatividade, então não é possível extrapolar as conclusões para o Universo com a devida confiança.

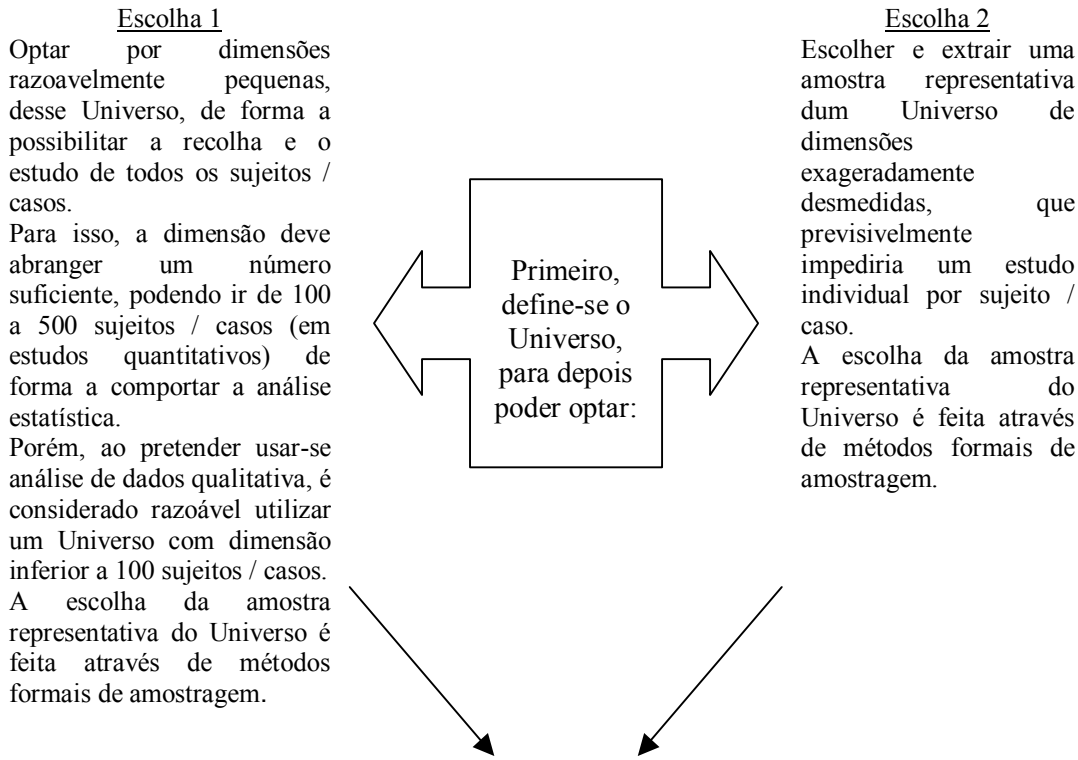
Dadas as limitações no processo de amostragem (apresentadas mais à frente) teve de se recorrer à **população acessível**.

Como se recorreu a toda a população acessível previsivelmente a amostra neste trabalho mostrou-se ser representativa devido às próprias condições do Universo.

iii. Critérios de selecção

Existem duas vertentes / escolhas para que os resultados possam garantir a representatividade e serem extrapolados de forma confiante para o Universo. Para isso é fundamental analisar as duas vertentes para poder optar pela que mais se adequa ao estudo em questão. Porém, antes de escolher deve-se definir o Universo.

Observe-se o esquema que se segue:



Assim, independentemente da escolha, obtém-se uma razoável confiança dos resultados poderem ser extrapolados para o Universo.

Quadro 4 – Vertente 1 e 2 para representatividade dos resultados

Nesta investigação de carácter essencialmente qualitativo decidiu-se pelo modelo apresentado na Escolha 1 (um), visto a dimensão da amostra ser pequena, sendo possível estudar todos os sujeitos / casos.

Os critérios de selecção da amostra já foram definidos anteriormente pelo que a seguir apenas se apresenta um quadro resumo.

Características da Amostra	Jovens trabalhadores com SD, ex-alunos de NEE ou que tenham passado por processos de TVA, a trabalhar em Portugal.
	Os Jovens devem estar a trabalhar em mercado aberto e podem ser provenientes de escolas do ensino regular ou de instituições especialmente vocacionadas para preparar a integração através da aplicação de métodos de TVA.
	As idades dos indivíduos não podem ultrapassar os 37 anos, estando a trabalhar no máximo a 17 anos.

Quadro 5 – Características da amostra

iv. Plano de amostragem / Métodos de amostragem

> A **amostragem** é um procedimento pelo qual um grupo de pessoas ou um subconjunto de uma população é escolhido de tal forma que a população inteira esteja representada. Uma população é numa colecção de elementos que partilham características comuns e é delimitada por critérios de selecção destes elementos. No contexto da amostragem, o elemento é a unidade de base da população junto da qual a informação é colhida.
> Uma **amostra** é um subconjunto dos elementos que compõem a população. Uma **amostra** é dita **representativa** se as suas características se assemelham o mais possível às da população. Dado que se ignora se todas as características da população estão presentes na amostra, admite-se que existe sempre um grau de erro que se chama de **erro amostral**. As duas soluções que existem para reduzir ao mínimo o erro amostral consistem em retirar de forma aleatória os sujeitos que farão parte da amostra e em tentar reduzir o mais fielmente possível a população. A primeira advém dos métodos de amostragem probabilística e a segunda dos métodos não probabilísticos.
> (FORTIN, 2003, p.213).

Ao abordar os métodos de amostragem verifica-se que existem duas grandes classes de amostra, designadamente:

- **Amostras probabilísticas**
- **Amostras não probabilísticas**

Cada uma delas abarca quatro diferentes sub grupos de amostragem. Estes subgrupos são compostos por diferentes técnicas. Cabe ao investigador analisar todas elas para poder escolher técnica de amostragem que melhor se adequa ao seu estudo.

No quadro que se segue explicita-se de forma sistemática o que cada técnica de amostragem abarca, (FORTIN, 2003, p.210).

Técnicas de Amostragem Probabilísticas	
Amostragem aleatória simples	Técnica segundo a qual cada elemento da população tem probabilidade igual de fazer parte do estudo.
Amostragem aleatória estratificada	Técnica segundo a qual são formados estratos ou sub-conjuntos da população, dos quais é retirada uma amostra de forma aleatória.
Amostragem em cachos	Técnica utilizada quando é difícil obter uma lista exaustiva dos elementos da população.
Amostragem sistemática	Técnica utilizada quando existe uma lista ordenada dos elementos da população.
Os métodos de **amostragem probabilística** ajustam-se quando se pretende extrapolar com segurança as conclusões de um estudo. Estes métodos mostram-se ser vantajosos no grau de confiança que indica que as conclusões de uma investigação se assentam no Universo, sendo, por consequência, possível estimar estatisticamente, isto é, a representatividade da amostra é demonstrável.	
Técnicas de Amostragem Não Probabilísticas	
Amostragem acidental	Técnica utilizada em presença de grupos acessíveis.
Amostragem por quotas	Técnica consistindo em formar estratos na base de certas características.
Amostragem por selecção racional	Técnica utilizada para a escolha de sujeitos apresentando características típicas.
Amostragem por redes	Técnica utilizada para recrutar sujeitos difíceis de encontrar, em que se faz apelo a redes de amigos.

As técnicas de **amostragem não probabilísticas** são vantajosas por serem pouco dispendiosas e por serem úteis para testarem, numa fase inicial de um estudo, as primeiras versões de um questionário (pré teste ou estudo de mercado). Contudo, este método, ao contrário do anterior, revela-se inadequado e inexacto na extrapolação dos resultados e / ou conclusões de um estudo dado a amostra ser não representativa.

Nesta investigação optou-se pelas técnicas de amostragem probabilísticas, nomeadamente, amostragem **tipo estratificado não proporcional** (amostragem aleatória estratificada) devido às características da amostra já referidas anteriormente. No sub capitulo que se segue aborda-se de forma mais pormenorizada a razão desta escolha. No entanto a realidade e a dificuldade de sinalização de indivíduos com as características necessárias empurraram-nos mais para uma técnica de amostragem que se aproxima da que é apresentada na caixa que se segue:

A técnica de amostragem foi mais do género não probabilística conjugando os géneros *amostragem por selecção racional* e *amostragem por redes,* pelas razões apresentadas no quadro acima. Não se verificam os perigos de não representatividade porque se recorreu a mais de 50% do Universo, o que em termos estatísticos significa que todo o universo foi testado.

v. Tamanho da amostra / Dimensão da amostra – justificação

O número de sujeitos / casos a considerar para compor uma amostra revela-se ser um assunto deveras delicado, suscitando inúmeras interrogações, não havendo fórmulas simples para determinar o tamanho da amostra (FORTIN, 2003). Existem, pois um conjunto de factores que se devem ter em consideração aquando do cálculo da amostra, nomeadamente:

- a fidelidade das estimações relativas à população;
- a técnica de amostragem;
- os respectivos custos;
- a disponibilidade de tempo;
- o objectivo do estudo;
- a homogeneidade da população;
- os testes de análise estatísticos posteriores;
- a amplitude do efeito esperado;
- etc.

Depois de análise de vários factores, nomeadamente, a dimensão do Universo, a forma de **amostragem** escolhida foi do **tipo estratificado não proporcional**. Nesta forma de amostragem faz-se a selecção de uma amostra a partir da população a considerar depois de delimitar os extractos (GIL, 1996). As propriedades do sub grupo escolhido combinam idade (menor ou igual a 37 anos), condição de actividade e de formação (ter sido aluno de necessidades educativas especiais ou pelo menos ter tido formação sobre transição para a vida activa).

De acordo com o supra citado autor, a amostragem estratificada pode ser **proporcional** ou **não-proporcional**.

No caso de ser **proporcional** escolhe-se uma **amostra aleatória** de forma proporcional relativamente ao Universo. Assim, o subgrupo correspondente às propriedades seleccionadas obedece às proporções da combinação das mesmas características verificadas na população.

Este tipo de amostragem permite assegurar representatividade em relação às propriedades definidas como critério para a estratificação.

A **amostragem estratificada não-proporcional** não obedece a critérios de proporcionalidade em relação ao Universo. Este tipo de amostragem tem vantagens quando tem interesse e se pretende fazer uma comparação entre os vários estratos.

Este trabalho é na essência qualitativo (utilizou-se como principal ferramenta para colheita de dados, a entrevista semi-estruturada aos jovens com SD já a trabalhar) pelo que não necessita de uma amostra muito elevada. Assim considerou-se suficiente uma amostra de 14 indivíduos que obedeçam aos critérios anteriormente definidos.

Tal como referido precedentemente, houve a necessidade de recorrer a outras entidades, nomeadamente às entidades patronais dos jovens com SD a trabalhar e aos respectivos pais / encarregados de educação dos jovens para completar os dados recolhidos na entrevista e, finalmente, proceder ao cruzamento e complementaridade de dados. As entidades patronais foram submetidas a um questionário para caracterização da empresa e conhecer, por exemplo, os factores que levaram a admitir pessoas com SD e quais os factores que consideram importantes para uma boa integração profissional destas populações.

Aos pais / encarregados de educação foi de igual forma feito um questionário com o objectivo entre outros de conhecer o seu relacionamento com os filhos e recolher outros dados sobre os jovens como rede relacional, comportamento interpessoal, etc.

4.4. Limitações do estudo

Uma das principais limitações deste estudo e que condicionou algumas das suas conclusões prende-se com a inexistência de outros trabalhos sobre o mesmo tema ou temas idênticos, o que não permite a comparação deste estudo com outros. Outras das dificuldades foi a dimensão da amostra em Portugal que está relacionada com o facto de o processo de inclusão de alunos com SD nas escolas do ensino regular só ter começado a ter expressão no início dos anos 90 pelo que poucos, destes indivíduos a trabalhar em mercado aberto passaram por processos de TVA nas escolas de ensino regular. Antes desta data os jovens trissómicos eram, na grande maioria, institucionalizados onde eram, nos casos em que tal se fazia, apenas preparados para empregos protegidos executados apenas dentro das instalações dessas instituições. Consequentemente não havia uma verdadeira integração, pois estes formandos apenas conviviam com pares com problemas de deficiência. Como tais jovens não fazem parte

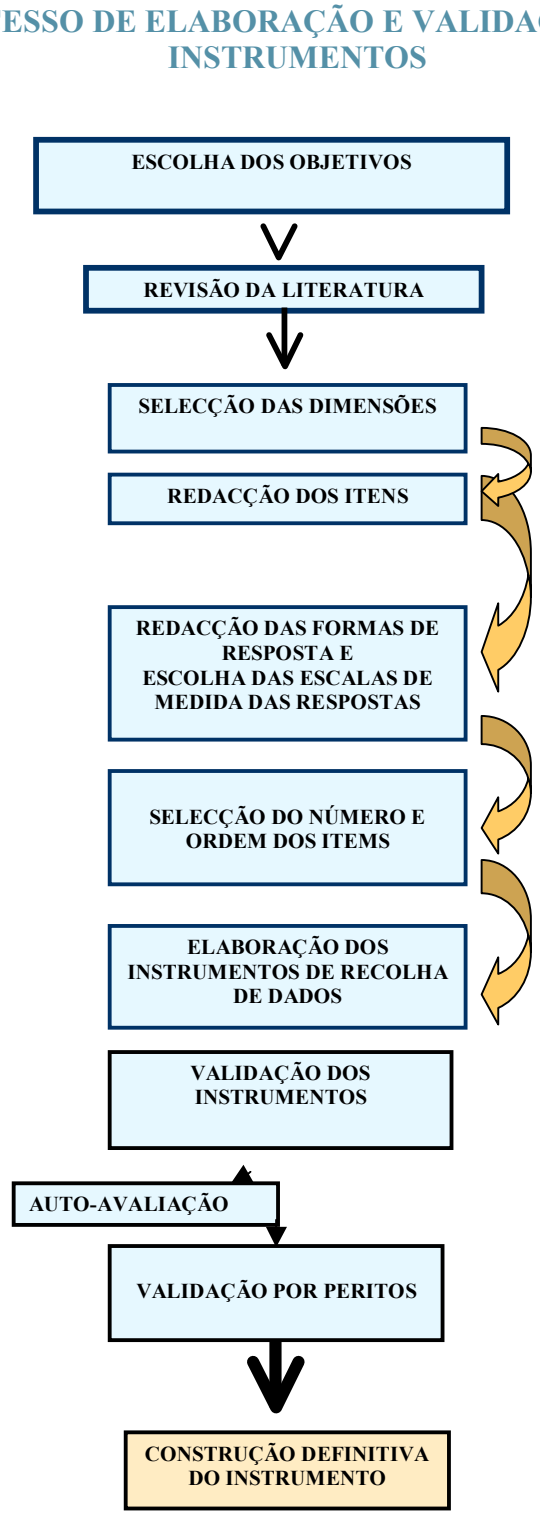
do âmbito deste investigação, verifica-se um problema de dimensão do universo em estudo. Assim a escolha da amostra e o processo de amostragem ficou diminuído por essa reduzida dimensão o que não é grave, para este estudo pois ele é na sua essência qualitativo não sendo, portanto, limitado pela dimensão da amostra, mas apenas pelo processo de amostragem.

É de notar que alguns jovens com SD, a trabalhar em mercado aberto, passaram, por processos de TVA (paralelos ou não à formação académica) facultados por instituições vocacionadas para o efeito – estes jovens também fazem parte do universo desta investigação e foram sinalizados.

Assim será possível passar à fase seguinte que é a organização e tratamento de dos dados, utilizando técnicas estatísticas descritivas e análises de conteúdo.

4.5. Construção e caracterização dos instrumentos

Para elaborar os instrumentos de recolha de dados seguiu-se o seguinte esquema:



Quadro 6 – Processo de elaboração e validação dos instrumentos

Neste capítulo apresentam-se os vários passos, referidos no esquema acima, para a elaboração dos instrumentos de recolha de dados. Em cada etapa apontam-se as diversas implicações e características comuns a ambos os instrumentos utilizados neste estudo (entrevista semi-estruturada e questionários). Contudo, houve, por vezes, a necessidade de abordar aspectos específicos e particulares referente a cada instrumento, sendo abordado num capítulo próprio. Cada vez que isso sucedeu, teve-se o cuidado de mencionar este facto e indicar a continuação da leitura.

Tal como referido no esquema, partiu-se da escolha dos objectivos:

- **Escolha dos objectivos**

Numa primeira fase, antes de iniciar a construção dos instrumentos, foi essencial organizar um **plano** onde foram delineados os aspectos mais importantes, que consistiram num levantamento **dos objectivos gerais**, **principais e secundários**, das **hipóteses** (gerais e especificas), das diversas **dimensões** e das **variáveis latentes** e **componentes** deste estudo.
A construção dos instrumentos desta investigação relaciona-se directamente com os aspectos mencionados anteriormente, reflectindo as finalidades deste estudo.
Foi necessário, durante a elaboração deste plano, interrogar e equacionar, se as questões esboçadas estavam efectivamente ligadas ao objecto de estudo.

- **Revisão da literatura**

Antes de empreender a construção dos instrumentos propriamente ditos, consultou-se a literatura com a finalidade de averiguar possíveis instrumentos de medida que equivalessem às finalidades deste estudo. No decorrer da **análise à literatura** verificou-se ser escassa, no que refere a algum género de ferramenta já publicada, alusiva ao tema a ser instigado. Descobriram-se somente dois questionários (MARTINS, 1999 e PICADO, 2005.) e um esquema de perguntas para uma entrevista, (BALBÍN & MARTÍNEZ, 1991).
A partir do questionário apresentado por Martins (1999) foram construídos os seguintes instrumentos:

◊ Questionário às Entidades Patronais
◊ Questionário aos pais / encarregados de educação

Os questionários do citado autor serviram de base para a construção dos referidos instrumentos. Algumas questões foram adaptadas outras foram acrescentadas ou retiradas, ou então serviram como ponto de partida para a introdução e/ou construção de certas questões. O questionário menos alterado relativamente ao que serviu de base foi o

destinado às Entidades patronais. Na construção e revisão destes e dos outros instrumentos também foram consultados alguns técnicos que, com a sua opinião e ajuda permitiram o melhoramento destes instrumentos.

Para a construção da Parte Estruturada da Entrevista foi utilizado como ponto de partida o questionário construído por Picado (2005, op. cit.).

- **Selecção das dimensões**

Para a elaboração das ferramentas de recolha de dados foi essencial estabelecerem-se as dimensões. Para isso, a listagem dos objectivos e das variáveis foi imperiosamente tida em conta para não haver qualquer espécie de evasão ao que realmente se pretende obter com a entrevista e restantes instrumentos.

Ponderaram-se **três dimensões** (em capítulos posteriores volta-se a falar deste assunto):

I. Sócio-relacional (comportamentos de relação)

A **dimensão sócio-relacional** correspondente aos comportamentos de relação entre o individuo e os seus significativos. (MARTINS, 2001, p.183).

Neste âmbito pretende-se fazer a caracterização das respostas sócio-relacionais sobre:

- Relações pais /filhos e sua qualidade;
- Funcionamento, comportamentos e capacidade interpessoal e interacção social;
- Afinidades e relacionamentos;
- Manutenção das amizades e dos relacionamentos;
- Apoios oferecidos pela família na integração profissional.

II. Sócio-cognitiva (competências psicológicas, académicas e profissionais)

A **dimensão sócio-cognitiva** correspondente às competências psicológicas, académicas e profissionais do jovem com SD; (MARTINS, 2001, p.183).

Caracterização dos aspectos sócio-cognitivos dos jovens com SD a trabalhar relativos a:

- Expectativas dos pais sobre a profissão e respectiva evolução;
- Anseio e desassossego dos pais perante a aceitação social dos filhos;
- Perceptibilidade da importância do processo de TVA;
- Perceptibilidade dos técnicos em relação ao sujeito;

III. Sócio-profissional (aceitação e permanência na empresa)

A **dimensão sócio–profissional**, relativa à aceitação e permanência na empresa dos trabalhadores com SD. (MARTINS, 2001, p.183).

Caracterização dos aspectos sócio – profissionais relativos aos seguintes aspectos:

- Perfil das entidades patronais /empregadoras, nomeadamente, motivos da admissão, intenções, soluções, avaliações da aceitação/contratação/ permanência na empresa;
- Qualidade da integração profissional de acordo com a perceptibilidade dos pais, (da entidade) empregadora) e os próprios sujeitos.

Na fase seguinte, procedeu-se ao início da construção do corpo dos instrumentos propriamente ditos, com a composição e organização das várias perguntas tendo como referência o tipo de resposta que se pretendia obter.

- **Redacção dos itens**

Os formatos das perguntas dos instrumentos seguiram uma forma **aberta**, **fechada** ou uma **mescla destes dois tipos de pergunta**. As perguntas também podem ser específicas ou não específicas.

De forma genérica as perguntas estão divididas entre abertas e fechadas.
HIill & Hill (HILL & HILL, 2005, p.94) apontam as seguintes vantagens e desvantagens para estes dois tipos de perguntas:

Tipo de pergunta		Vantagens		Desvantagens
Perguntas abertas		Podem dar mais informação Muitas vezes dão informação mais «rica» e detalhada Por vezes dão informação inesperada		Muitas vezes as respostas têm de ser «interpretadas» Normalmente é preciso utilizar pelo menos dois avaliadores na «interpretação» e codificação das respostas É preciso muito tempo para codificar as respostas As respostas são mais difíceis de analisar numa maneira estatisticamente sofisticada e a análise requer muito tempo
Perguntas fechadas		É fácil aplicar análises estatísticas para analisar as respostas Muitas vezes é possível analisar os dados de maneira sofisticada		Por vezes a informação das respostas é pouco «rica» Por vezes as respostas conduzem a conclusões simples demais

Depois de conhecer os benefícios e inconvenientes das perguntas fechadas e abertas, há que ter em conta outras características particulares referentes às perguntas.

Expõem-se de seguida tipos de pergunta mais específicos, abrangidos pelas perguntas abertas e/ou fechadas:

<u>Perguntas directa</u>

– Abordagem directa e óbvia, sem rodeios (por exemplo: "Gosta do seu trabalho?")

<u>Perguntas indirectas</u>

– Neste género de abordagem pergunta-se como o sujeito caracteriza ou pensa acerca de determinado assunto (por exemplo: "O que pensa do seu trabalho?")

Perguntas especificas

– Centram-se num assunto, pessoa ou ideia particular, solicitando uma atitude, crença ou conceito (exemplo: "Gosta de trabalhar com a máquina de costura?")

Perguntas não específicas

– Exploram uma ideia mais geral (por exemplo: "Prefere trabalhar manualmente ou com máquinas?")

Na construção das perguntas teve-se em conta os advertências que constam da literatura e que referem que as questões específicas e as directas podem conduzir o respondente a responder de forma cautelosa ou circunspecta, sendo pouco sincero na resposta. Assim, tentou-se tornear este problema evitando este tipo de questões, ou em caso de absoluta necessidade, não as colocando na parte inicial do instrumento para permitir envolvimento do respondente. Assim as perguntas basearam-se em questões específicas evitando-se formulações gerais, vagas ou indefinidas que poderiam induzir a diferentes interpretações dos respondentes, não correspondendo ao que se pretende realmente com o estudo.

Como já foi referido relativamente à formulação das **perguntas**, estas foram distribuídas segundo o seu conteúdo, partindo do mais **aberto** para o mais **fechado**, do **mais geral** para o mais **particular**. Teve-se sempre em conta a clareza da linguagem procurando adapta-la às características dos sujeitos que vão responder às perguntas.

A forma das perguntas foi construída tendo em conta a **neutralidade (perguntas neutras)** de modo a não forçar o respondente a dar uma resposta positiva ou negativa. Daí sentir-se a necessidade de certa prudência no que concerne à linguagem, evitando utilizar-se nas interrogações, determinados termos como:

→ palavras extremamente "fortes", tais como "nunca / totalmente / demais" etc.,
→ adjectivos quantitativos, ou informações persuasivas;
→ formas que solicitassem respostas "socialmente desejáveis";
→ vocábulos que requeressem concordância com um dado pressuposto;
→ termos que reclamassem respostas estereotipadas;

Tudo isto foi tido em conta de maneira a evitar exercer pressão psicológica no respondente para que as respostas fossem o mais fiel e fidedignas para o estudo.

Outro aspecto igualmente pertinente, foi a precaução que se teve com as **perguntas delicadas** (aquelas que requerem informação sensível para o respondente), colocando-as mais para o meio ou para o fim dos instrumentos, para serem respondidas já quando os respondentes estão ambientados e envolvidos. Neste género de pergunta foi ainda preciso um certo cuidado com as palavras empregues inquirindo de forma delicada. Nos questionários optou-se, muitas vezes, por moldar este tipo de pergunta à escolha alternativa dando a possibilidade de dar como resposta uma selecção feita a partir de uma gama de possibilidades em vez do respondente escrever por si próprio. Um exemplo deste tipo de pergunta foi a seguinte colocada na parte estruturada da entrevista aos trabalhadores com SD:

"Indica o teu rendimento mensal líquido."

☐ Inferior ou igual a 396,00 €

☐ Entre 396,00 € e 884,00€

☐ Entre 884,00€ e 1759,00€

☐ Superior a 1759,00€"

Quanto ao propósito das perguntas pode-se dizer que estas podem ter inúmeros objectivos gerais. Neste âmbito, a palavra "objectivo geral" está relacionado com o tipo geral de informação que as perguntas solicitam.

Apresenta-se de imediato, alguns exemplos de tipos de solicitação de informação que as perguntas podem recolher:

◊ **Factos**

Estas perguntas:

- são úteis para solicitar factos simples, por exemplo: a idade do respondente, escolaridade, se teve apoio educativo quando frequentava a escola, etc.;
- servem para envolver de uma forma agradável o respondente evitando entrar bruscamente no tema principal;
- servem para obter informações relevantes sob a forma de resposta curta;
- não têm dificuldade de interpretação e podem ser submetidas com facilidade a análise estatística;
- são mais especificas para obter informação mais detalhada.

Exemplo: "Quantas pessoas com SD trabalham na sua empresa?"

◊ **Opiniões**

Estas perguntas utilizam-se para obter a opinião do respondente acerca dum determinado assunto do interesse da investigação.

Exemplo: "Acha que o número de trabalhadores com SD em mercado aberto de emprego vai aumentar?"

◊ **Atitudes**

Este tipo de questões é relevante para obter concordâncias ou discordâncias acerca de um determinado assunto do interesse da investigação.

Exemplo:"Em que medida concorda ou discorda com …?"

◊ **Preferências**

Estas perguntas são vantajosas para o respondente manifestar a(s) sua(s) escolha(s) ou preferência(s) num determinada matéria.

Exemplo:"No seu posto de trabalho, prefere trabalhar em grupo ou sozinho?"

◊ **Valores**

Estas questões são importantes para aferir a importância, estimação ou qualidade de um assunto relativo à investigação.

Exemplo: "Indique o grau de importância…"

◊ **Satisfação**

Estas perguntas servem para colher informações acerca do contentamento ou descontentamento do respondente acerca dum determinado assunto do interesse da investigação.

Exemplo:"Em que medida está satisfeito com…?"

◊ **Razões**

Este tipo de questão serve para colher dados sobre considerações, fundamentos ou raciocínios pertinentes para o estudo em causa.

Exemplo: "Qual foi a razão de ter escolhido esta profissão?"

◊ **Motivos**

Com estas questões pretende-se obter informações acerca de um determinado motivo, origem ou intenção referente a um assunto.

Exemplo: “Porquê que prefere …?”

◊ **Esperanças**

Estas perguntas estão direccionadas para a aquisição de informação referente a expectativas e/ou desejos do respondente.

Exemplo:”Pretende continuar a executar este tipo de tarefa (nesta empresa) para sempre?”

◊ **Crenças**

Com este tipo de questões ambiciona-se informação sobre a convicção do respondente, dum assunto relacionado com a investigação

Exemplo: “Acredita …?”

◊ etc.

Durante a elaboração dos instrumentos, houve, por vezes, a necessidade, em certos tópicos, de construir a pergunta sobre forma de afirmação. Esta forma de construção aplica-se quando, por exemplo, é pedido ao sujeito para indicar se concorda ou discorda ou se se identifica ou não com determinado assunto. Estes dois formatos em nada mudam o potencial de resposta.

Na ordenação procurou-se que as questões fossem apresentadas numa ordem lógica para o sujeito. Em determinadas situações foi necessário utilizar “questões filtro”, onde um fio condutor guiou os sujeitos para outro tipo de perguntas, que lhes eram directamente aplicáveis, sem terem ficado detidos em questões que não se aplicavam às suas situações. Exemplo disto, são as questões em que se diz ao respondente “se respondeu não, passe à questão...”

Todas as perguntas foram construídas para medir determinadas variáveis desta investigação.

Outros aspectos referentes à redacção dos itens são desenvolvidos nos capítulos dedicados à descrição dos instrumentos.

- **Redacção das formas de resposta**

Apesar de existirem inúmeros tipos de respostas, logo de início (na fase da elaboração das perguntas) teve-se um cuidado especial em fazer uma selecção relacionada às formas de resposta, Deste modo reduziu-se o leque das opções do tipo de respostas. Na redacção das

formas de resposta teve-se, igualmente, em consideração, a forma como se pretendeu aplicar as diferentes técnicas estatísticas para o tratamento, final dos dados recolhidos o que está directamente ligado aos tipos de escala de medida utilizadas.

Em termos práticos, nesta etapa, teve-se em conta a lista das escolhas de resposta referentes às questões fechadas apresentadas na literatura. Considerou-se em algumas perguntas que as respostas deveriam ser mutuamente exclusivas e colocadas numa disposição lógica e noutras deu-se a possibilidade ao respondente de escolher uma resposta dentro de uma gama de alternativas.

A seguir apresentam-se e definem-se, sucintamente, os tipos de resposta usados para as perguntas (TUCKMAN, 2005, pp. 309 a 324 e HILL & HILL 2005, p.85):

→ Respostas com espaço para preencher (pela sistematização apresentada por HILL & HILL, pode-se incluir este tipo de respostas no grupo das *Respostas qualitativas descritas por palavras pelo respondente* ou *respostas quantitativas escritas em números pelo respondente*)

° Tal como a terminologia menciona, a resposta é dada por preenchimento de espaços em branco, exigindo por parte do sujeito alguma produção, podendo ser apenas uma palavra, uma frase ou um número. É um tipo de resposta não estruturada que pode ser considerado uma transição entre a forma fechada aberta..

No *Questionário aos pais / Encarregados de educação* encontra-se um exemplo deste tipo de perguntas:

"**5 – Profissão:**

5.1 - Do pai

_____

5.2 - Da mãe

_____

5.3 - Da pessoa com quem vive

_____

6 – Idade:

6.1 - Do pai _____anos.

6.2 - Da mãe _____anos.

6.3 - Da pessoa com quem vive _____anos."

→ Respostas por tabela (grupo das *Respostas qualitativas / quantitativas escolhidas pelo respondente*)

° Este tipo de resposta é parecido à resposta a preencher, contudo ligeiramente mais estruturada, visto os respondentes terem de ajustar as respostas apresentando-as expostas num quadro ou tabela. Estas respostas exigem, normalmente, números, palavras ou frases, por vezes até informação factual de natureza pessoal. Serve, igualmente, para organizar uma resposta complexa que compreende uma variedade de informação.

Apenas no *Questionário às entidades patronais* se utilizou uma questão deste género que se apresenta a seguir.

Das pessoas com Síndrome de Down que trabalham / trabalharam na sua empresa especifique para cada uma.

*(No quadro que se segue cada uma das pessoas está identificada por um número – de 1 a 5. Caso tenha mais de 5 trabalhadores com Síndrome de Down ao seu serviço, na linha **+ de 5** indique apenas **valores médios**):*

Pessoas com Síndrome de Down	**Idade média de admissão de cada trabalhador**	**Com Formação Profissional (assinale com X)**		**Quanto tempo esteve/está ao seu serviço** *(indique o valor em meses)*
		1.SIM	**2.NÃO**	
1				
2				
3				
4				
5				
+ de 5				

→ Resposta por escala (grupo das *Respostas qualitativas escolhidas pelo respondente a partir de um conjunto de respostas alternativas fornecido pelo autor do questionário*)

° Um dos tipos de resposta estruturada trivialmente empregue, é a resposta por escala. Aqui apresenta-se uma série de formulações referentes a objectivos diferentes e listados, e solicita-se ao respondente que os avalie numa escala. As respostas medem a atitude, o grau ou frequência relativa ao acordo ou desacordo do sujeito, etc.

Um exemplo deste tipo de questão pode ser retirado no *Questionário aos pais / encarregados de educação*:

Avalie os seguintes factores de integração no trabalho de acordo com as capacidades do seu (sua) filho(a):

*Segundo as capacidades do o seu (sua) filho(a), assinale com **X** a sua resposta cada questão.*

	Muita capacidade **1**	Alguma capacidade **2**	Pouca capacidade **3**	Nenhuma capacidade 4
16.1 – Capacidade para compreender e executar instruções				
16.2 – Capacidade para trabalhar se supervisão				
16.3 – Capacidade de se deslocar para o emprego				
16.4 – Capacidade para o cumprimento de horários de trabalho				

→ Respostas ordenadas (grupo das *Respostas qualitativas / quantitativas escolhidas pelo respondente a partir de um conjunto de respostas alternativas fornecido pelo autor do questionário*)

° Neste tipo de resposta, o sujeito é confrontado e "forçado" a escolher entre várias alternativas onde lhe é proposto para ordenar as afirmações consoante um determinado critério;

Nos instrumentos construídos para esta investigação optou-se por não incluir perguntas deste género.

→ Respostas por listagem (grupo das *Respostas qualitativas / quantitativas escolhidas pelo respondente*)

° Tal como o nome refere, o item é constituído por uma listagem (lista ou *checklist*), constituída por duas ou mais respostas / afirmações onde o inquirido opta pela escolha que mais lhe diz respeito;

Exemplo retirado do *Questionário às entidades patronais*:

Quantos trabalhadores possui ao seu serviço?

*Assinale com **X** a sua resposta*

N.º de trabalhadores	
1. de 0 a 9 trabalhadores	
2. de 10 a 50 trabalhadores	
3. de 51 a 250 trabalhadores	
4. mais a 251 trabalhadores	

→ Respostas por categorias (grupo das *Respostas qualitativas escolhida pelo respondente*)

° Este tipo de resposta é parecido com o precedente, diferindo apenas por ser mais simples em termos de escolha da resposta. Aqui dá-se ao respondente a possibilidade de escolher entre duas respostas apenas: sim ou não; verdadeiro ou falso (aplicam-se mais a itens referentes a atitudes).

→ Resposta alternativa tipo «resposta do alfaiate» (grupo das respostas qualitativas escolhidas pelo respondente)

° Neste tipo de resposta alternativa, o respondente escolhe entre um conjunto de respostas alternativas que descrevem, por exemplo, os vários graus de uma determinada situação ou variável contínua cujos valores podem ser tratados numa «escala de avaliação»

Exemplo de uma pergunta com resposta alternativa tipo «resposta do alfaiate»:

Questão 10.4 do Questionário às Entidades Patronais

Quanto às relações interpessoais dos trabalhadores com Síndrome de Down.

*Nas quadrículas numeradas assinale o número da sua resposta com **X***

Convivem bem com os colegas e **nunca se isolam**	Convivem bem, mas por vezes **isolam-se algumas vezes**	Convivem mais ou menos bem, mas **isolam-se um pouco**	Convivem pouco e **isolam-se várias vezes**	Não convivem e **isolam-se muito**
1	**2**	**3**	**4**	**5**

Vantagens e desvantagens deste tipo de resposta em relação às respostas alternativas do tipo geral

Vantagens em relação às respostas alternativas gerais	**Desvantagens** em relação às respostas alternativas gerais
✓ Utilizam-se quando não é possível aplicar as respostas alternativas gerais; ✓ Muitas vezes as respostas são mais «ricas» no sentido em dão informação mais específica e mais definida.	o Por vezes (depende da natureza exacta das respostas alternativas)os valores numéricos não representam uma variável contínua e, portanto, os métodos estatísticos para analisá-los têm de ser os não-paramétricos: o Às vezes precisam de mais espaço e, portanto, parece que aumentam o comprimento do questionário (uma situação que pode trazer problemas de cooperação).

Adaptado de HILL & HILL (2005, pp. 122-123)

Vantagens e desvantagens dos vários tipos de resposta

TIPO DE RESPOSTA	TIPO DE DADOS / TIPO DE ESCALA	PRINCIPAIS VANTAGENS	PRINCIPAIS DESVANTAGENS
- Resposta a preencher; - Respostas qualitativas descritas por palavras pelo respondente; - Respostas quantitativas escritas em números pelo respondente.	**Nominal** que posteriormente podem eventualmente ser convertidas em **Intervalo**	Menos enviesamento e maior flexibilidade de resposta	Maior dificuldade de registo
- Resposta ordenada; - Respostas qualitativas / quantitativas escolhidas pelo respondente a partir de um conjunto de respostas alternativas fornecido pelo autor do questionário.	**Intervalo**	Fácil de registar	Exige muito tempo e pode produzir enviesamento
- Resposta classificada	**Ordinal**	Fácil de registar, aumenta a discriminação	Difícil de preencher
- Resposta por listagem ou por categorias; - Respostas qualitativas escolhida pelo respondente.	**Nominal** que posteriormente pode ser convertida em **Intervalo**	Fácil de registar e de responder	Fornece menos dados e menos opções

Nota: O tipo de resposta por tabela é um processo de organização de resposta a preencher ou a ordenar e por conseguinte, não foi indicada neste quadro como categoria distinta.
(adaptado; TUCKMAN, 2005. p.324)

O tipo de resposta desejável é aquele que proporciona respostas medidas na escala de medida associada a uma hipótese geral / variável da investigação. No capítulo que se segue – Escalas de Medida – explicam-se os vários tipos de escala de medida.

Os tipos de resposta utilizados nos instrumentos desta investigação são sistematizados nos capítulos dedicados à descrição dos instrumentos.

- **Escolha das escalas de medida das respostas**

"A escala é composta de vários enunciados (itens) tendo uma relação lógica ou empírica, é uma forma de auto avaliação destinada a medir um conceito ou de uma característica de um indivíduo. Um valor numérico (score) é atribuído à posição que o sujeito escolheu na escala representando um contínuum em relação à característica medida. A finalidade das escalas psicossociais consiste em transformar as características qualitativas em variáveis quantitativas, de modo que possam ser utilizadas análises estatísticas para as avaliar. As escalas indicam o grau segundo o qual os sujeitos se caracterizam em relação a um conceito ou um fenómeno em particular. Por exemplo, servem para diferenciar, entre sujeitos, os que apresentam atitudes, medos, motivações, percepções, traços de personalidade diferente. (FORTIN, 2003, p. 254)."

Outra questão importante que se teve em conta foi o tipo de escalas de medida a ser aplicada para conseguir retirar o máximo de informação e para quantificar as respostas dos sujeitos, acerca das diferentes variáveis. As escalas aqui empregues serviram para obter dados relativos às atitudes, juízos valor e percepções sobre os diversos tópicos.

Segue-se a apresentação e definição das escalas utilizadas nesta investigação.

As escalas de medida aplicadas nos instrumentos correspondem a escalas:

- Nominais;
- Ordinais;
- Rácio;
- Intervalos.

Escala nominal

O vocábulo *nominal* refere-se ao verbo "nomear". Portanto, uma escala nominal não mede, mas, principalmente, nomeia. Esta escala representa o nível de medida mais baixo.

Exemplo: O círculo de amigos do jovem com SD é uma variável medida sobre uma escala nominal: 1= Grande; 2 = Médio; 3 = Reduzido; 4 = Nulo.

Os valores da escala indicam a que categoria pertence um determinado jovem. Os números são apenas código, sendo estes totalmente arbitrários, podendo ser intermutados sem haver qualquer modificação na informação final. No exemplo anterior, a escala poderia ser:

1= Nulo; 2 = Reduzido; 3 = Médio; 4 = Grande.

Nota: As categorias duma escala nominal devem ser mutuamente exclusivas e exaustivas. Assim cada jovem com SD pertence a unicamente a uma categoria. No seio de cada categoria, os jovens trissómicos consideram-se equivalentes no que respeita às características de medida.

Quando uma variável é medida com este tipo de escala, tendo apenas duas possibilidades, nomeia-se essa variável como dicotómica. Por exemplo, quando uma pergunta só possibilita respostas *sim* ou *não* (FORTIN, 2003, p.271).

Escala ordinal

O termo ordinal refere-se ao verbo "ordenar". Assim, uma escala ordinal é uma sucessão ordenada de factos, obedecendo a uma categorização, que pode partir do *mais do que* e/ou *menos do que* – ao numerar duas coisas, o que difere entre as medidas nominais e ordinais é arbitraria. Assim este tipo de escala permite classificar os jovens conforme a sua posição relativa diante uma determinada característica (FORTIN, 2003, p.272).

Exemplo: O grau de satisfação é uma variável medida numa escala ordinal tipo: 1 = Estou muito satisfeito; 2 = Estou satisfeito; 3 = Não estou satisfeito nem insatisfeito; 4 = Estou pouco satisfeito; 5 = Não estou nada satisfeito.
Esta escala possibilita ordenar os jovens com SD consoante o seu grau de satisfação e confrontá-los uns com os outros, sendo possível comparar o grau de satisfação entre os indivíduos sendo, concludentemente, o de uns inferior, o de outros superior ou mesmo igual.

Os valores usados para denominar as categorias, são arbitrárias, contudo devem considerar uma ordenação lógica, permitindo situar os jovens entre eles. Assim, no exemplo precedente, a escala poderia também ser:

---

4 = Estou muito satisfeito; 3 = Estou satisfeito; 2 = Não estou satisfeito nem insatisfeito; 1 = Estou pouco satisfeito; 0 = Não estou nada satisfeito

---

Deste modo, o jovem classificado na categoria "*Estou muito satisfeito"* está mais satisfeito comparado ao jovem classificado na categoria "*Não estou satisfeito nem insatisfeito*". Apesar do processo de medida através de uma **escala ordinal** ser mais complexo, confrontado com o processo de medida através da escala nominal, é mais informativo, esclarecedor e rico, obtendo-se informações mais precisas e correctas para a investigação.

As medidas em **escala de intervalo**, por sua vez, são ainda mais exactas do que as ordinais, sendo as escalas de medida de razão (proporção, quociente ou rácio) as mais exactas de todas. (TUCKMAN, 2005, p.263).

Escala de intervalo

A **escala de intervalo** não só indica o intervalo das respostas como também aponta a ordem e/ou as distancias entre os níveis de apreciação. Esta escala diferencia-se da escala ordinal no facto de o espaçamento entre dois números ser uma unidade conhecida. Por outro lado o intervalo entre os números é de grandeza semelhante.

A escala de intervalos não tem zero absoluto ao contrário da escala de rácio. Como resultado, é impossível construir uma razão com o auxílio de valores de uma escala de intervalos. (FORTIN, 2003, p.272)

Observe-se o exemplo que se segue:

"Num teste de uma disciplina, em sala de aula, por exemplo, um estudante obtém numa classificação de 95, enquanto outro obtém de 85. Não se fica a saber somente que o primeiro teve um melhor desempenho do que o segundo, mas também que a diferença foi de 10 pontos. Se um terceiro estudante obtiver 80, o segundo terá alcançado, assim, um nível superior em relação ao terceiro, correspondente a metade. Assim, numa escala de intervalos, a distancia destes pontos pode considerar-se uma constante relativa, seja qual for o ponto da escala em consideração" (…)*."As escalas de avaliação e os testes são considerados escalas de intervalo. Considera-se que uma unidade, numa escala de avaliação ou teste, tem uma amplitude igual a qualquer outra unidade. Além disso, no caso dos testes, os resultados brutos podem converter-se em resultados estandardizados (tal como se descreve na próxima secção) para garantir as propriedades da escala de intervalos".*

(TUCKMAN, 2005, pp.263 e 264)

Escala de razão (quociente ou rácio)

Ao analisar a literatura verificam-se várias terminologias para o termo escala de *rácio*, podendo aplicar-se igualmente o nome de escala de razão, quociente ou proporção. Este tipo de escala é utilizada habitualmente nas ciências físicas e menos nas ciências comportamentais. Visto esta escala abranger um zero absoluto, isto é, um ponto que representa a inexistência completa da característica envolvida, os quocientes são comparáveis nos diferentes pontos de escala.

Esta escala tem um zero absoluto, pelo que permite o cálculo de um rácio.

Exemplo:

Dando continuidade ao exemplo apresentado anteriormente (escala de intervalos) cita-se TUCKMAN, (2005, pp.264 e 265) *"Dado que uma escala do QI é uma escala de intervalos, uma pessoa com QI de 144 em relação a outra cujo QI seja de 120, é comparável com outra de 100 (contem 20 pontos de diferença na escala), do que uma pessoas cujo QI seja de 120 (contêm 24 pontos de diferença na escala), mesmo que as proporções entre os dois conjuntos de valores sejam iguais (120:100 =144:120=6:5). Isto acontece porque a escala de QI, como escala de intervalos, não tem qualquer ponto zero absoluto. Os intervalos de amplitude igual, são iguais, seja qual for o ponto de escala considerado. Se a escala do QI fosse uma escala de razão (o que não acontece), estes valores estariam comparativamente relacionados, pois cada par tem uma razão de 6:5."*

Conversão de escalas

Para facilitar a análise e a leitura dos dados por vezes é vantajoso proceder a conversões de escalas. Neste trabalho, normalmente as escalas de cinco ou seis valores foram reduzidas a três. Por exemplo, estando interessados em medir o nível de satisfação, entre os jovens com SD, deve-se então:

1.Contar as categorias (jovens satisfeitos *versus* insatisfeitos).

2.Ordenar os jovens em termos de satisfação.

3. Classificar cada jovem com SD, numa escala de satisfação.

Se a escolha for feita, de modo a avaliar cada jovem numa escala de satisfação recolhendo, então, os dados de intervalos, pode-se sempre, converter estes dados, para seriar as ordens (dados ordinais) ou, em alternativa, dividir os jovens na metade mais satisfeita e na metade menos satisfeita (dados nominais*) (*TUCKMAN, 2005). *Na investigação em educação, constitui um processo padronizado fazer a conversão do nível de medida mais elevado para o menos elevado, enquanto a conversão inversa, ou seja doo nível de medida mais baixo para o mais elevado, normalmente não se faz."* (TUCKMAN, 2005, pp.265)

Após a descrição das várias escalas de medida, estas serão referidas, novamente, no contexto em que estas foram utilizadas, nos capítulos dedicados à descrição dos instrumentos,

- **Selecção do número e ordem dos itens**

Seguindo os conselhos extraídos da literatura, neste ponto partiu-se dos itens mais abertos para os mais fechados, dos mais abrangentes para os mais específico com o intuito de extrair a maior quantidade possível de informação valiosa (técnica do *funil*). Contudo procurou-se que os itens

tivessem sempre uma forma harmoniosa e equilibrada de modo a não intimidar nem causar insegurança no respondente. Ainda seguindo esta ordem de ideias, colocaram-se as questões de maior importância no final dos instrumentos.

Assim, a disposição das perguntas seguiu uma progressão lógica para que o respondente:

"a) Seja conduzido a responder pelo interesse despertado, sendo as perguntas atraentes e não controvertidas;

b) Seja levado a responder, indo dos itens mais fáceis para os mais complexos,

c) Não se defronte prematura e subitamente com informações pessoais – questões delicadas devem vir para o fim;

d) Seja levado gradativamente de um quadro de referencia a outro – facilitando o entendimento a e as respostas (MARCONI & LAKATOS, 2003, p.211)."

a. Auto avaliação

Depois de concluída a primeira redacção do guião da entrevista (parte não estruturada e parte estruturada) e dos questionários, estes, seguindo os conselhos provenientes da literatura, foram deixados de parte algum tempo e depois reanalisados para eventual rectificação. Esta auto avaliação debruçou-se quer sobre os aspectos de conteúdo quer sobre os aspectos gráficos (formais). Os itens foram revistos tendo em conta os objectivos e as variáveis que se pretendiam medir. Também foi revista a construção frásica das perguntas analisando-se a existência ou não de ambiguidades, a correcção da linguagem e a adequação das escalas de medida. Finalmente passou-se à revisão gráfica tendo sido examinados entre outros os parâmetros a dimensão da letra, utilização de negritos, numeração dos itens.

Finda a análise e feitos os necessários ajustes procedeu-se à formatação final dos documentos para serem enviado para cinco peritos juntamente com um protocolo de validação elaborado especificamente para esse efeito (estes documentos podem ser consultados no capítulo "*Instrumentos de Recolha de dados*").

- **Validação dos instrumentos por peritos**

Neste estádio, após a construção e auto avaliação dos instrumentos, foi pertinente mandar analisá-los por especialistas (peritos). Os peritos escolhidos para este estudo foram especialistas / técnicos da área da transição para a vida activa que trabalham ou trabalharam não apenas com jovens com SD, mas também com outras deficiências, Professores do Ensino Especial, Professores da Universidade de Sevilha especializados em Ensino Especial e construção de inquéritos.

Optou-se por este género de peritos para validação destes instrumentos e não por especialistas apenas em construção de questionários e guiões de entrevistas, por terem sido considerados os mais adequados para apontarem possíveis falhas ao nível dos conteúdos dado o seu contacto e convivência com jovens deficientes em fase de transição para a vida activa ou já a trabalhar. Na escolha dos peritos procurou dar-se preferência aos que já trabalharam com SD. Coube aos peritos analisar e verificar lacunas em aspectos tanto ao nível dos conteúdos como dos aspectos formais. Os parâmetros analisados foram:

- Complexidade ou ambiguidade da linguagem ou das questões;
- Repetição desnecessários de itens;
- Perguntas supérfluas ou embaraçosas;
- Perguntas que eram abertas passarem a fechadas ou vice-versa;
- A hierarquia dos itens;
- Ordem dos itens;
- Aparência e a disposição dos itens;
- Espaçamento, o tamanho e tipo de letra;
- etc.

A seguir apresenta-se um exemplo de um protocolo construído para a validação do guião da entrevista aos jovens com SD. OS protocolos tanto do guião da entrevista como o dos questionários focam quase os mesmos parâmetros, pelo que são muito parecidos com o exemplo apresentado.

Os peritos tiveram de preencher os protocolos segundo as indicações fornecidas (ver exemplo que se segue) classificando todas as questões. Deixaram-se, também, respostas em aberto para os especialistas poderem mencionar outros aspectos não referenciados.

Exemplo:

VALIDAÇÃO GERAL DA ENTREVISTA AOS JOVENS COM SÍNDROME DE DOWN

Classifique, assinalando com **X**, numa escala de 1 a 5, os aspectos formais do questionário indicado no quadro que se segue. Considere:
1 = Extremamente adequado; 2 = Adequado; 3 = Mais ou menos adequado; 4 = Pouco adequado; 5 = Nada adequado.

1.2.1. PARTE ABERTA DA ENTREVISTA

ASPECTOS DE CONTEÚDO					
1 - Adequação da linguagem às características dos respondentes	1	2	3	4	5
2 - Adequação das escalas de respostas às perguntas	1	2	3	4	5
3 - Clareza das perguntas	1	2	3	4	5
4 - Clareza e compreensão dos itens	1	2	3	4	5
5 - Ordem das perguntas	1	2	3	4	5

1.2.2.PARTE ESTRUTURADA DA ENTREVISTA

ASPECTOS DE CONTEÚDO					
1 - Adequação da linguagem às características dos respondentes	1	2	3	4	5
2 - Adequação das escalas de respostas às perguntas	1	2	3	4	5
3 - Clareza das perguntas	1	2	3	4	5
4 - Clareza e compreensão dos itens	1	2	3	4	5
5 - Ordem das perguntas	1	2	3	4	5
6 - Informações contidas na introdução	1	2	3	4	5
ASPECTOS FORMAIS					
1 - Tipo e tamanho da letra	1	2	3	4	5
2 - Espaçamento entre linhas	1	2	3	4	5
3 - Aspecto gráfico	1	2	3	4	5
4 - Disposição dos itens	1	2	3	4	5
5 - Tamanho do questionário	1	2	3	4	5
6 - Utilização dos sublinhados (negritos)	1	2	3	4	5
7 - Margens do documento	1	2	3	4	5

1.2.3. Alterações sugeridas (por favor, indique as alterações que sugere).

_____

Tabela 1 - Exemplo do protocolo referente ao guião da entrevista aos jovens com SD:

Depois do *feedback* da análise das respostas dos especialistas, reformularam-se as questões com as indicações dadas por eles (mais à frente está incluído um capítulo que foca esta análise).

Após estes últimos aperfeiçoamentos pode dizer-se que os instrumentos estão validados e prontos a serem aplicados.

Como última nota, refere-se que este investigador tem presente a existência de outras formas de validação, como por exemplo, o pré-teste, mas foi escolhida a validação por peritos em atenção a pequena dimensão da amostra esperada e do universo abrangido por este estudo.

- **Construção definitiva do instrumento**

Após os últimos aperfeiçoamentos o instrumento ficou validado. Consequentemente, deu-se por concluída a construção de todos os inquéritos deste estudo, passando-se à fase seguinte que foi a sua aplicação.

- **Instrumentos de recolha de dados elaborados**

Para este estudo foram utilizados **três instrumentos**: uma entrevista semi-estruturada e dois questionários (um aos pais/encarregados de educação e outro às Entidades Patronais).
Tendo tido como ponto de partida os passos precedentes abordam-se de seguida o propósito, a definição, as vantagens e desvantagens e os cuidados específicos postos na elaboração de cada instrumento.
Começa-se a explanação pela entrevista.

1. Entrevista

Propósito da entrevista neste estudo

Sendo a entrevista deste estudo a ferramenta principal de recolha de dados pretendeu-se descobrir e obter informação, para compreender a realidade envolvente dos jovens com SD no início das suas carreiras profissionais.

Outros intentos foram obter o parecer destes jovens trabalhadores sobre assuntos relacionados com a dimensão sócio-profissional, averiguar dos processos e projectos de TVA a que foram sujeitos, apurar a importância da aplicação destes processos e a contribuição dos mesmos para uma boa integração profissional, bem como conhecer a sua satisfação em relação a diversos factores profissionais.

Outro assunto analisado com este instrumento é apurar o grau de autonomia atingido por eles, tanto ao nível pessoal como laboral. Pretende-se, igualmente, conhecer a dimensão sócio-relacional (amigos, familiares e colegas de trabalho) e sócio-cognitiva e através delas aferir o sucesso ou insucesso da inserção profissional (e, consequentemente, da metodologia utilizada). O fim último, deste e dos restantes instrumentos foi o de conhecer o nível de satisfação destes trabalhadores em relação ao seu percurso profissional.

Na parte relativa à análise dos resultados é apresentado um quadro que explicita de forma mais exaustiva, o que se pretende obter com cada um dos instrumentos, bem como os objectivos ligados a cada item ou a cada pergunta.
O guião de entrevista semi-estruturada é apresentado no capítulo"*Instrumentos de Recolha de Dados*".

Entrevista e suas características: o que diz a literatura

Entre todas as técnicas de interrogação, a entrevista é a que apresenta maior flexibilidade e pode assumir diversas formas. Pode ser informal, focalizada, totalmente estruturada ou parcialmente estruturada (GIL, 1996).
(FORTIN, 2003, p. 245) *"A entrevista é um modo particular de comunicação verbal, que se estabelece entre o investigador e os participantes com o objectivo de colher dados relativos às questões de investigação formuladas. Trata-se de um processo planificado, de um instrumento de observação que exige dos que o executam uma grande disciplina."*

Em termos gerais, este instrumento é um processo de comunicação verbal bidireccional com componentes não verbais e, onde a comunicação é estabelecida entre duas ou mais pessoas, existindo uma constante descodificação da informação, esclarecimentos adicionais, troca de

ideias e *feedback* mútuo. Este sistema de comunicação é mais eficaz relativamente à comunicação uni direccional (por exemplo, o questionário é um instrumento de recolha de dados unidireccional).

Vantagens e inconvenientes da entrevista

O quadro que se segue, confronta as vantagens e as desvantagens deste instrumento.

Vantagens	Desvantagens
- Pode ser aplicada a quase todo o tipo de população; - As taxas de respostas são elevadas; - No acto da entrevista, mal entendidos ou respostas vagas são esclarecidos no mesmo instante; - Assegura-se uma maior validade dos dados obtidos; - Permite obter informação mais completa, profunda e rica;	- O tempo dispendido é muito elevado; - Em termos de custos gerais (contactos prévios, deslocações, etc.) estes podem ser elevados; - Os dados são mais difíceis de codificar e de analisar, requerendo muito tempo e energia por parte do investigador; - Necessidade de serem pelo menos dois investigadores a analisarem o conteúdo das entrevistas para evitar possíveis erros de interpretação;

Nesta investigação a entrevista é guiada por uma relação de pontos de interesse relacionados com os objectivos do estudo que são explorados ao longo da entrevista.

Para a construção das questões seguiram-se os conselhos de RODRIGUES (2002, p.299) *"os blocos da entrevista encontram-se no guião ordenados logicamente, prosseguindo do mais geral para o mais específico e do menos para o mais centrado no entrevistado, mas a entrevista deve seguir a lógica de abordagem dos assuntos pelos entrevistados. (...) Levar o sujeito a explicar e clarificar o mais possível os seus quadros de referencia, pontos de vista, perspectiva, linguagem, termos de conceitos, à medida que for elaborando as respostas e desenvolvendo o discurso."*

Em termos gerais as entrevistas podem ser classificadas de estruturadas ou não estruturadas. Na caixa que se segue explica-se o que se entende por cada um destes tipos de entrevista:

(FORTIN, 2003, p. 246 e 247, citado por WALTZ, STRICKLAND e LENZ, 1991) *"A **entrevista estruturada** é aquela em que o investigador exerce o máximo controlo sobre o conteúdo, o desenrolar da entrevista, a análise e a interpretação da medida." "As questões a colocar, a sua formulação e a sua sequência são determinadas previamente com a ajuda de questões fechadas. O entrevistador tem pouca liberdade quando coloca uma questão." (...) "*
A entrevista uniformizada permite comparações entre os respondentes e denota uma maior fidelidade do que as formas de entrevista menos estruturadas."
*"A **entrevista não estruturada** ou não uniformizada é aquela em que a formulação e a sequencia das questões não são predeterminadas, mas deixadas à descrição do entrevistador. A*

entrevista não estruturada é utilizada principalmente nos estudos exploratórios quando o entrevistador quer compreender a significação dada a um acontecimento ou a um fenómeno na perspectiva dos participantes." (...) "Em certos casos a entrevista não estruturada é utilizada como etapa preliminar à elaboração de um instrumento de medida para uma investigação em particular. A entrevista não estruturada pode ser iniciada pelo enunciado de uma investigação ampla." (...) "As questões de resposta livre ou questões abertas deixam o sujeito livre para responder como entender, sem que tenha de escolher respostas pré determinadas." (...) "As questões abertas têm a vantagem de estimular o pensamento livre e de favorecer a exploração em profundidade a resposta do participante. N o entanto., o facto de dever criar e estruturar as respostas pode ser difícil para certos respondentes. As respostas às questões abertas tomam mais tempo e não são fáceis de codificar e de analisar (FORTIN, 2003, p. 247)*."*

Dado as especificidades de cada tipo dos tipos de entrevista, entendeu-se aplicar neste trabalho a entrevista **semi-estruturada** devido às características peculiares do universo em estudo constituído por jovens com SD. Como já foi referido em capítulos anteriores, cada pessoa com SD manifesta as suas discapacidades de forma diferente. Uns podem ter dificuldades ao nível cognitivo, da linguagem ou da fala (nível articulatório) pelo que, dadas as limitações deste tipo de população não seria frutífero retirar informações apenas através, por exemplo, de uma entrevista só com questões abertas. Assim, para se conseguir o máximo de informação resolveu-se aproveitar as vantagens dos dois tipos de entrevistas juntando-as na chamada entrevista **semi-estruturada,** que como se deduz, contém uma parte com respostas abertas (parte não estruturada) onde o respondente tem a liberdade de, através das suas próprias palavras, se exprimir sobre os temas em estudo; na segunda parte (parte estruturada) que não é mais do que um questionário presencial, o entrevistado responde a perguntas fixas (fechadas) construídas a partir dos princípios que nortearam a construção dos questionários deste estudo, e que são descritos em capítulos que se seguem.

Durante a elaboração deste instrumento teve-se o cuidado de simplificar as questões utilizando vocabulário mais claro, fácil e directo para mais fácil compreensão por parte do entrevistado. O tamanho da letra na parte estruturada também foi tido em conta (tendo-se optado por um tamanho capaz de ser lido com facilidade; no caso de o entrevistado ter problemas de visão, o que acontece com alguma frequência nesta população, optou-se pela leitura em voz alta pelo entrevistador das questões da parte estruturada da entrevista.

A dimensão discursiva do entrevistador não foi descurada e os cuidados neste aspecto foram redobrados como forma preventiva de rodear eventuais discapacidades intelectuais. Procurou-se, igualmente, que o entrevistador adaptasse a sua forma de entrevistar a cada situação, embora seguindo as linhas gerais do guião de modo a obter as informações pretendidas neste estudo.

Cuidados a ter na realização da entrevista

Mesmo tendo em conta o que foi dito anteriormente, a literatura refere que o entrevistador não deve tomar um papel meramente passivo, limitando-se a fazer perguntas. Assim deve fazer diferentes tipos de intervenções, com o intuito de sustentar o discurso do entrevistado, fazendo devoluções discursivas tipo restituições, interrogações ou reformulações ou mesmo descodificações daquilo que os sujeitos não entendam. Por vezes, pode ser necessário o entrevistador repetir o que o jovem disse para se "certificar" das respostas já dadas. Dar tempo suficiente para poder responder também é muito importante.

Também é necessário um certo cuidado com o tom de voz para que este não pareça demasiado agressivo ou intimidativo. Outros cuidados a ter em conta, e que por vezes caiem no esquecimento, são os aspectos não verbais durante a entrevista, de que ressaltamos a gesticulação. Esta não deve ser muito espalhafatosa (para não assustar o entrevistado), a mímica do rosto deve traduzir simpatia e compreensão, o olhar não deve ser muito fixo. Em termos de espaço, o entrevistador não deve estar muito longe nem demasiado perto. No que diz respeito à duração da entrevista, esta não deve ser mais longa que uma hora, de modo a não enfadar ou cansar o sujeito. Caso o entrevistador se aperceba que o jovem com SD manifesta cansaço, é preferível continuar a entrevista noutro dia, caso contrário corre-se o risco dos resultados não corresponderem ao que se procura.

É igualmente conveniente o entrevistado passar por um treino com a finalidade de optimizar o seu desempenho (foi o que se passou com a autora deste estudo que começou por realizar entrevistas a técnicos que trabalham com jovens deficientes (trissómicos incluídos) para preparar os instrumentos de recolha de dados e recolher outros informações pertinentes). A nível geral a literatura refere que este ensaio pode ser praticado com o *role play* (jogo de papeis), o que permite identificar possíveis falhas, maximizando procedimentos e atitudes na condução da entrevista. Apesar deste treino não se pode esquecer o que BÉNONY & CHAHRAOUI (2002, pp. 21 e 22) dizem: *"cada tipo de entrevista não é em si melhor ou pior do que outro, é simplesmente mais ou menos adaptado a uma situação ou a um sujeito. (...) é por isso que o* [entrevistador] *não deve adoptar uma técnica rígida que seja unicamente directiva. (...) alguns entrevistados têm necessidade de ser apoiados e têm necessidade de uma maior intervenção do entrevistador."*

As estratégias descritas podem parecer algo banais, contudo são necessárias para que os resultados correspondam a um resultado o mais real e verosímil possível.
Para obtenção de melhores resultados é também conveniente que o entrevistador possua boa dicção, à vontade, naturalidade, fluidez, simplicidade e clareza de discurso. Deve ser igualmente

compreensível e empático, dado que pretende compreender de forma exacta o mundo interior do sujeito entrevistado através de uma espécie de apreensão intuitiva.

O entrevistador não deve nunca discutir as opiniões emitidas (BÉNONY & CHAHRAOUI, 2002, pp.30 e 31). Deve também registar com exactidão o que foi dito e garantir que a resposta seja a mais completa possível relativamente aos objectivos pretendidos. É também conveniente que o entrevistador registe reacções, designadamente manifestação não verbais, tais como expressões mímicas, o olhar (por exemplo, se o olhar é de fuga ou fixo, interessado, etc.), os gestos (estes podem revelar receptividade, rejeição, ameaça empatia, etc.), a postura, manifestações neurovegetativas (por exemplo, corar, empalidecer, suar, etc.) e o aspecto vocal (intensidade de voz, silêncios, etc.) do entrevistado. Essa reacção pode ser útil na análise da qualidade das respostas.

Elaboração do corpo / guião da entrevista semi-estruturada

Tal como já foi dito a entrevista nesta investigação, sendo uma técnica de interrogação, segue, neste estudo, o formato de **semi-estruturada**. De seguida descreve-se de forma mais pormenorizada o conteúdo e as características que cada uma destas partes abrange.

Parte não estruturada

A entrevista inicia-se com a **parte não estruturada.** Aqui foi dada a oportunidade ao entrevistado de falar abertamente acerca de cada tema pedido. Procurou-se que fosse o entrevistado a dirigir a conversa. O entrevistador seguiu um guião que foi mais ou menos utilizado consoante a "objectividade" do entrevistado.

Para atingir os objectivos propostos elaborou-se previamente uma planificação da entrevista a partir das fontes já referidas. Nessa planificação tiveram-se sempre em conta os objectivos a serem alcançados, o propósito da investigação e os temas sobre os quais interessa recolher informação. Para isso elaborou-se inicialmente uma bateria de questões que foram depois depuradas de modo a chegar-se a um primeiro guião final capaz de ser analisado por um painel de peritos "validadores".

A sequência das perguntas exigiu igualmente os seguintes cuidados: as questões partiram de um plano mais amplo, sucinto e superficial para um plano mais profundo com aspectos mais personalizados, informativos e interpretativos. Evitaram-se perguntas que pudessem ser ambíguas ou confusas, questões embaraçosas e/ ou ofensivas. As questões mais sensíveis foram deixadas para o fim – tal como é aconselhado pela literatura. Nestes casos em

que se pretendia obter informações acerca de assuntos delicados, suavizou-se a formulação de modo a conseguir as respostas pretendidas.

Na parte inicial da entrevista as perguntas não muito ligadas aos objectivos deste estudo, pretenderam envolver de uma forma simpática o respondente evitando, assim, entrar abruptamente no tema que nos interessava.

Parte estruturada

A **parte estruturada** contém questões pré-estabelecidas com uma ordem fixa e com uma série limitada de categorias de respostas e perguntas abertas e fechadas. O tipo de perguntas e de respostas utilizadas é esclarecido num capítulo específico a este assunto (*Planificação e Organização do Estudo*).

Na realidade a parte estruturada da entrevista não é mais que um questionário respondido na presença do entrevistador (que pode, se for caso disso, ler as perguntas e escrever as respostas dadas pelo entrevistado – é o que aconteceu nesta investigação).

Ao escreverem-se as perguntas tiveram-se especiais cuidados com a linguagem aplicada, tendo em conta o tipo de respondente. Procurou-se, também, que as instruções relacionadas com cada secção fossem breves, claras e esclarecedoras.

Parte não estruturada – construção das perguntas

Na parte não estruturada as perguntas correspondem todas a uma enunciação aberta, abrangendo 14 perguntas. Contudo, seguiu-se a regra de construção dos questionários já exposta em pontos precedentes, ou seja, procurou-se que esta parte fosse construída de forma harmoniosa partindo de perguntas de espectro mais geral e menos importante para mais específico e mais relevante.

Abriu-se a entrevista com as seguintes questões abertas:

- Perguntas biográficas / demográficas – que objectivam conhecer as características do jovem com SD entrevistado Estas perguntas, classificadas neste estudo como sendo de caracterização "*caracterização,* servem também para ambientar o jovem sem entrar directamente no assunto mais importante, evitando deste modo sentimentos de escape e evasão que levam o sujeito a ser cauteloso ou circunspecto, a dar respostas pouco sinceras, etc.

(Exemplo de pergunta género biográfica / demográfica: Qual o teu nome? – Que idade tens? - Onde vives?)

A entrevista segue depois com perguntas já mais direccionadas, e de maior importância para a investigação. Nesta parte da entrevista, tal como em toda a parte aberta, deu-se total autonomia ao jovem para responder de forma livre e espontânea, e sem o entrevistador interromper o seu discurso. Abrangeu três tipos de pergunta:

- Perguntas de experiência / conduta – que permitiram conhecer mais profundamente o jovem e descrever as suas experiências. Estas perguntas são do âmbito das três dimensões em estudo.(exemplos: Estudaste até que ano? – Quando frequentavas a escola tinhas algum tipo de apoio? – Que ajuda te dava o professor de apoio educativo? – Quem te ajudou na escolha da profissão? etc.)

- Perguntas sensoriais – onde o entrevistador averiguou acerca das sensações do jovem (como por exemplo: Gostas de trabalhar neste empresa? – Que gostas mais? – E o que gostas menos);

- Perguntas de opinião / valor – que tiveram como objectivo deixar falar / opinar o entrevistado de forma aberta e livre (como por exemplo: Já alguma vez pensaste ir trabalhar para outro sitio? – E se mudares de empresa pensas continuar na mesma profissão?).

Durante a entrevista o entrevistador teve sempre atenção ao tipo de respostas, dadas pelos jovens, pelo que algumas vezes foi necessário improvisar e/ou adaptar o discurso e/ou questões, com o intuito de aprofundar, alargar ou esclarecer o assunto que estava a ser tratado.
Na literatura essas perguntas categorizam-se como:

- Perguntas de comprovação, servem para o entrevistador esclarecer questões que não tenham ficado bem claras (como por exemplo: "*Isto* significa que…" - "Quer dizer que…?");

- Perguntas de ampliação, favoreceram a obtenção de mais informação; (como por exemplo: "Então como é que explica …?" - "Qual/quais…?)

- Perguntas de relançamento, permitem obter explicações mais aprofundadas, ou seja, o entrevistador pediu para o jovem explicar melhor o assunto que estava a ser tratado.

Terminado a primeira parte da entrevista, com as perguntas abertas, passou-se para a parte mais guiada onde era dado aos jovens um leque variado de hipóteses de respostas.

Decidiu-se elaborar uma entrevista com parte mais aberta, seguida por uma fracção mais fixa, devido à patologia dos respondentes, tal como já referido anteriormente.

Parte estruturada

Na **parte estruturada** a maioria das perguntas correspondeu a perguntas fechadas (tipo questionário), havendo somente dois itens abertos, que serviram apenas para completamento das questões, de modo, e para o jovem entrevistado explicita e/ou acrescentar outros motivos/factos, não mencionados nos itens de escolha múltipla. Isto permitiu obter informação mais pormenorizada e/ou inesperada.

As perguntas fechadas estavam direccionadas para respostas fixas, podendo ser respostas múltiplas ou alternativas fornecidas pelo investigador. (O tipo e as escalas de resposta são explicitadas num capítulo posterior).
Veja-se então alguns exemplos de perguntas fechadas usadas na entrevista:

Se fizeste algum estágio profissional quando estavas na escola, indica o tempo que durou?

*Assinala com **X** a resposta que consideras mais acertada.*

Pergunta fechada

☐ Menos de 3 meses

☐ Entre 3 a 6 meses

☐ Entre 6 meses e 1 ano

☐ Mais de 1 ano

Respostas (fixas) de escolha múltipla

De que forma procuraste emprego?

*Assinala com **X** a resposta que consideras mais acertada.*

Pergunta fechada

☐ Inscrição no Centro de Emprego

☐ Inscrição numa UNIVA (Unidade de Inserção na Vida Activa)

☐ Candidatura espontânea

☐ Resposta a anúncios

☐ Colocação de anúncio

Respostas (fixas) de escolha múltipla

☐ Inscrição num Centro Ocupacional

☐ Inscrição para Emprego Protegido

☐ Não procurei emprego. Trabalho com a minha mãe ou pai.

☐ Não procurei emprego. Trabalho com familiares (sem serem os pais)

☐ Outro

Qual? _____

Dentro da pergunta fechada surge uma pergunta aberta (trata-se de uma questão de filtro)

Tanto na parte estruturada como não estruturada tiveram-se em conta o número de questões colocadas, de modo a não sobrecarregar o jovem entrevistado.

Tiveram-se, igualmente, em conta o número de perguntas a serem elaboradas para medir cada variável. Por vezes foi conveniente elaborar mais que uma pergunta para uma determinada variável para, posteriormente, cruzar os resultados

Ao traçar as perguntas deste instrumento foi se remetido inevitavelmente para o tipo de respostas e, consequentemente, escalas de medidas que melhor se adequam para cada uma delas.

- **Redacção das formas de resposta**

Quanto ao **tipo de resposta** optou-se no guião da entrevista pelo seguinte:

Na parte **estruturada**, dado as características das perguntas serem fechadas as respostas correspondem a uma escolha fixa que dão ao respondente uma sucessão de questões alternativas das quais faz a selecção que mais lhe corresponde. Optou-se pela entrevista com parte estruturada para conseguir obter o máximo de informação de um respondente que pode ter dificuldades comunicacionais. Outros dos motivos para esta decisão foram: facilitar as respostas aos respondentes não os sobrecarregando; não os desmotivar ou confundir. Para o investigador esta parte tem, também as vantagens inerentes a um questionário. Observe-se o quadro que se segue:

Vantagens das respostas fixas	Desvantagens das respostas fixas
• Possibilidade das perguntas serem respondidas num curto espaço de tempo; • As respostas são de fácil codificação; • As respostas proporcionam uma uniformidade das medidas com grande fidelidade; • Evita respostas inapropriadas; • Permitem explorar domínios delicados que os sujeitos poderiam mostrar-se reticentes em responder; • Possibilitam a utilização de uma multiplicidade de análises estatísticas; • São de simples de serem utilizadas • Permitem codificar as respostas facilmente e proporcionam uma análise rápida e pouco dispendiosa	• A sua construção é complexa (mas tendo em conta as inúmeras vantagens vale a pena fazer o esforço); • Podem surgir omissões no tipo de respostas (no caso das questões não estarem construídas de forma clara, simples e coesa)

Nesta categoria (respostas fixas) estão compreendidas **respostas dicotómicas**, de **escolha múltipla** (que por sua vez se sub dividem em respostas, de **gradação** ou **em contínuo**.

Este tipo de resposta, por sua vez pode ser direccionada para uma **questão de filtro**. Esta serve para orientar o respondente para outro género de respostas.

De seguida explica-se de forma sucinta o tipo de respostas utilizadas neste estudo.

Na resposta dicotómica, o jovem com SD, responde com *sim* ou com *não*. Veja-se o modelo de uma resposta dicotómica, retirada deste estudo:

- *"Tens o emprego que sempre quiseste ou sonhaste?"*

☐ *Sim*

☐ *Não*

Por vezes, pode acontecer, neste tipo de respostas, o respondente ser direccionado para outro tipo de resposta. No caso do jovem respondente ter optado pela resposta, *"Não"*, exemplificada em cima, foi conduzido para outras respostas possíveis de escolha múltipla. Neste exemplo foi levado a sete respostas múltiplas, que foram colocadas verticalmente, terminando com uma pergunta aberta onde o respondente pôde mencionar outros motivos que não tivessem sido mencionados na enumeração.

Exemplo de escolha múltipla (proveniente de uma questão de filtro):

Se respondeste ***Não*** à pergunta anterior, indica o motivo, pondo um ***X*** no quadrado ou quadrados que queres.

☐ Por não haver vaga noutra empresa do meu interesse.

☐ Por não haver emprego na profissão que queria perto donde vivo.

☐ Porque não tive informação suficiente sobre a profissão que eu queria

☐ Porque não tinha estudos suficientes

☐ Porque estou no emprego que os meus pais queriam

☐ Porque foi o emprego que o meu professor de apoio educativo indicou

☐ Outros motivos:

Quais? _____

_____

_____

_____

Exemplo de uma resposta de gradação, ou resposta qualitativa escolhida pelo respondente partir de um conjunto de respostas alternativas fornecido pelo autor do questionário.

Responde a cada questão que se segue pondo ***X*** na resposta que tu consideras mais acertada.

	Excelente	**Boa**	**Mais ou menos**	**Fraca**	**Muito fraca**
1 - Como consideras que foi a orientação profissional que recebeste na escola?					
2 - Como consideras a formação profissional (estágio, informações sobre o emprego) que te foi dada durante o processo de TVA na escola?					
3 - Antes de começares a trabalhar, como consideras que foi o teu estágio na empresa?					
4 - Como consideras que foi a ajuda que recebeste por parte da escola (apoio educativo) para que conseguisses arranjar um emprego?					
5 - Na empresa, como consideras o apoio que recebeste por parte dos teus formadores ou monitores?					

Aqui o jovem teve de optar pela grau que mais lhe conveio tendo em conta as diferentes questões a que se referem. Foi pedido ao jovem com SD que respondesse dando a sua opinião, escolhendo entre as respostas:

Excelente	**Boa**	**Mais ou menos**	**Fraca**	**Muito fraca**

Estas respostas serviram para medir uma variável, chamada bipolar. pois existem dois pólos, um negativo e um positivo; foi igualmente construída tendo em conta a neutralidade, não forçando o jovem a responder nem positiva nem negativamente, dado existir uma resposta intermédia (mais ou menos).

Este modelo é medido numa escala tipo **Likert** também designada por **escala de intervalo.**

No exemplo que se segue escolheu-se o tipo de resposta fechada e não aberta, dado tratar-se de uma questão delicada, onde os respondentes se poderiam sentir incomodados e reservados, ao terem de responder directamente acerca do seu rendimento anual. Torna se mais

fácil escolher o montante constante numa lista com várias opções de margens do que escrevê-lo por si próprio. Consequentemente os dados obtidos são mais fiáveis. A escala é de **medida ordinal.** Observe-se o exemplo:

– Indica o teu rendimento mensal líquido.

☐ Inferior ou igual a 396,00 €

☐ Entre 396,00 € e 884,00€

☐ Entre 884,00€ e 1759,00€

☐ Superior a 1759,00€

Selecção do número e ordem dos itens

O guião da entrevista é composto, na parte não estruturada, por catorze questões abertas e de treze perguntas fechadas na parte estruturada. Teve-se o cuidado de construir perguntas e respostas alternativas simples com linguagem adequadas a estes jovens.

O conjunto de questões segue uma ordem sequencial e lógica, transmitindo aos respondentes continuidade para não os baralhar. Os itens ou as questões correspondem, por sua vez, a uma determinada dimensão, e dentro desta a uma dada variável que responderá a uma hipótese.

Realização da entrevista semi-estruturada aos jovens com SD

→ **Realização da entrevista – Preâmbulo**

A literatura diz que os entrevistadores têm de ter em conta as seguintes considerações antes de começar qualquer observação.

a) Evitar qualquer tipo de dano aos participantes;
b) Possuir o consentimento dos respondentes;
c) Que os respondentes têm o direito de abandonar o "estúdio";
d) Não enganar os participantes;
e) Confidencialidade;
f) Honestidade.

A entrevista guiou-se pelos seguintes passos:

Antes de se ter dado início à entrevista propriamente dita, o entrevistador teve sempre o cuidado de se apresentar, e de fazer uma troca de informações banais de forma a quebrar o gelo e pôr o jovem com SD mais à vontade, desenvolvendo desta maneira um clima de confiança. De

seguida explicou-se o propósito e a importância da entrevista e pediu-se a sua colaboração. Esclareceu-se, sempre, que a entrevista não iria exceder da hora e meia.

Nos casos de se ter considerado imprescindível gravar a entrevista, solicitou-se ao jovem, a sua permissão para que fosse gravada. Aqui teve de se explicar que a entrevista era de carácter anónimo.

Durante o percurso da entrevista deixou-se falar o jovem procurando não o interromper. O entrevistador teve sempre o cuidado de não fazer notas quando o jovem mencionou assuntos pessoais.

Numa entrevista gravada desligou-se o gravador para adquirir *off-record* informações valiosas, dado alguns jovens se sentirem intimidados perante o gravador.
Dada a patologia o entrevistador esteve sempre atento a qualquer tipo de sintoma de fadiga por parte do respondente.

No caso de ter sido necessário a confirmação de dados ou esclarecimento de questões fizeram-se várias entrevistas com o mesmo jovem. Como desfecho da entrevista o entrevistador, agradeceu a sua colaboração.

→ **Termino das entrevistas**

As entrevistas terminaram tal como começaram, de forma cordial e franca, de maneira, o entrevistador poder voltar e obter novas informações ou esclarecimentos, sem que o entrevistado se oponha a isso.

→ **Registo da informação obtida durante a entrevista – cuidados**

As anotações foram tomadas no momento das entrevistas, para maior fidelidade e autenticidade das informações. Os registos foram feitos com as mesmas palavras que os jovens com SD aplicaram, tendo evitado resumir seus depoimentos. Outra preocupação, foi de manter os jovens entrevistados atentos em relação aos "erros", tendo conferido as respostas, sempre que possível. Também se fizeram anotações de gestos, atitudes e inflexões de voz.
Registaram-se imediatamente, ou logo à saída, todos os dados porque, como refere a literatura, anotações subsequentes apresentam inconvenientes, como falha de memória e distorção de informação.

Depois das entrevistas teve-se o cuidado de reler as notas de campo e acrescentar informação que não tivessem sido anotadas na hora da observação, nomeadamente incidentes críticos, elementos reflexivos de análise, breve sinopse do observado, reflexão e valorização de determinadas situações observadas, etc.

Questionários

Propósito dos questionários

Os dois questionários utilizados neste estudo (questionário dirigido aos encarregados de educação / pais e entidades patronais) serviram não só para obter informações acerca da realidade que cada um deles abarca, como também para cruzar ou adicionar, posteriormente, informações obtidas das entrevistas com os jovens com SD.

Ambos os questionários são apresentados no capítulo respeitante aos instrumentos.

Descrição das características dos questionários

O questionário consiste num aglomerado de perguntas escritas e ordenadas, a fim de recolher informações, igualmente por escrito, a respeito dum determinado assunto que o pesquisador pretende investigar.

Aparentemente parece ser simples elaborar um questionário, porém esconde um trabalho meticuloso e ao mesmo tempo ardiloso., pois importa que seja construído com a maior perfeição porque é dele que depende o êxito da pesquisa por inquérito (*encuesta*). É complexo porque para além de, na investigação social, captar e expressar indicadores concretos dos aspectos da realidade, também implica outras dificuldades como por exemplo questões linguísticas e/ou psicológicas

Vantagens e desvantagens dos questionários

Como em qualquer instrumento de recolha de dados, o questionário também apresenta inúmeras vantagens e desvantagens.

Observe-se, no quadro que se segue, alguns aspectos positivos e negativos no uso deste instrumento:

Vantagens	Desvantagens
- Abrange um número elevado de inquiridos ao mesmo tempo; - Atinge uma área geográfica mais ampla (que por vezes seriam inacessíveis); - Poupa-se tempo e deslocações; - Envolve um número restrito de pessoas em trabalho de campo; - Pode obter-se respostas com maior rapidez e fidedignas; - Maior sinceridade devido à conservação de anonimato; - Maior uniformidade na avaliação devido à natureza impessoal do instrumento	- Desconhecimento de quem na verdade preenche o questionário; - Percentagem dos questionários que são devolvidos; - Impotência do pesquisador ajudar o inquirido nas questões não entendidas; - O retorno moroso dos questionários prejudica a calendarização do investigador - Difícil controlo das condições em que foram preenchidos, (pondo em causa a sua veracidade);

Cuidados a ter na realização dos questionários

~ **Instruções**

As **instruções** para cada grupo de itens são um aspecto relevante durante a elaboração dos questionários. Com elas pretende-se esclarecer e indicar sucintamente, mas de forma clara e específica, ao respondente, o procedimento correcto a ser usado para cada item que se segue. Por isso deve fornecer-se informação de forma rigorosa para poder ser compreendido pelos participantes.

Exemplos do tipo de instruções retirados do questionário aos pais / encarregados de educação:

⇨ **Os interesses do seu (sua) filho(a) prendem-se mais com:**

*Assinale com **x** de acordo com a ocorrência*

⇨ **Em termos de comportamento o seu (sua) filho (filha):**

*Indique cada item com **x** consoante as situações. Se considere que existe outra situação não apontada, indique-a no ponto 12.15.*

Seguem-se exemplos do tipo de instruções retirados do questionário às entidades patronais:

Assinale na escala abaixo o numero da sua resposta com **X**, sendo:1- Muito negativo; 2- Moderadamente Negativo; 3-Pouco Negativo; 4- Pouco Positivo; 5- Moderadamente positivo e 6- Muito positivo

⇨ **Se a avaliação foi negativa (pontuação 1, 2 ou 3), especifique quais os factos associados a esse nível de desempenho.**

*Ponha **X** em 1 ou vários factores*

As instruções neste estudo mantiveram sempre uma forma breve fazendo referências sumárias àquilo que se pretende medir com cada item de perguntas. O enquadramento contextual da informação desejada foi igualmente tido em conta.

O modo dos respondentes assinalarem as respostas sempre com um ***X***, foi mantido durante todo o instrumento, de maneira a não complicar e /ou confundir os respondentes.

Por fim foi fundamental realizar um controlo de qualidade da formulação das instruções, para evitar instruções vagas ou ambíguas que podiam pôr em causa a informação que realmente se pretende recolher para a investigação.

Tal como já foi dito neste estudo optou-se por primeiro, recorrer a uma auto-avaliação algum tempo após sua elaboração, e mais tarde pediu-se a revisão por peritos habituados a lidar com esse tipo de população alvo.

~ ***Layout* do questionário**

Outro aspecto não menos importante na elaboração do formulário foi a sua disposição **gráfica e apresentação**. Descurar neste aspecto é correr o risco do inquirido abandonar o que lhe é solicitado.

Para que o resultado tivesse um aspecto claro, simples e preciso foram tidos em conta vários factores, de forma, não só de facilitar o manuseio, mas também a posterior tabulação do investigador.

Aquando da fase terminal da elaboração dos questionários, houve a preocupação de verificar o aspecto do instrumento. Tentou-se manter uma agradável e equilibrada apresentação estética, pois esta é sinónimo e transmissão de cuidado e qualidade e por parte do investigador

Nesta investigação manteve-se o máximo de **homogeneidade do formato** dos itens e a dimensão na qual os conteúdos foram avaliados (como por exemplo: concordância, importância, etc.)

Seguem-se exemplos retirados do questionário das entidades patronais:

16.Que factores considera indispensáveis para uma boa integração no trabalho de pessoas com Síndrome de Down.

*Classifique cada um destes factores de **0 a 4** de acordo com o grau de importância que lhes atribui, sendo:*
***0** - **nada importante**; **1**- **pouco importante**; **2** - **mediamente importante**;*
***3** – **importante**; **4** – **muito importante**.*
*(Assinale com **X** a sua resposta)*

Factores indispensáveis para uma boa integração no trabalho	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**
1. Motivação para o trabalho					
2. Capacidade de deslocação de e para o emprego					
3. Capacidade para combater e executar instruções					
4. Capacidade para trabalhar sem constante supervisão					
5. Capacidade para o cumprimento doa horários de trabalho					

O mesmo aconteceu com a definição dos diversos níveis de escala, o tipo de resposta pretendida (como por exemplo assinalar um dos níveis de escala, ou assinalar algumas das alternativas).

Exemplo retirado do questionário:

3- Possui equipamento que necessite de cuidado para a sua utilização?

*Assinale com **X** a sua resposta*

1- SIM ☐ 2- NÃO ☐

4- Para o funcionamento da empresa necessita de:

*Ponha **X** em uma ou várias situações*

1. Profissionais semi qualificados- que desempenham funções pouco complexas. Ex. Costureira de linha, soldador de sapatos...	
2. Profissionais qualificados- que desempenham funções complexas ou delicadas e que exigem o conhecimento específico da actividade necessária ao exercício de uma profissão. Ex. Serralheiro civil, carpinteiro, cozinheiro...	
3. Profissionais altamente qualificados, chefes de equipa ou técnicos intermédios- que desempenham funções que exigem conhecimento técnico. Ex. Chefe de secção, chefe de linha de confecção...	
4. Quadros médios- que desempenham funções de organização e de planificação, estabelecida superiormente e com responsabilidades de concepção. Ex.: Encarregado geral.	
5. Quadros superiores- que desempenham funções com plena autonomia profissional. Ex: Director financeiro, Director de produção, Director de pessoal...	

…

11. Avalie globalmente o desempenho dos seus trabalhadores com Síndrome de Down de acordo com a seguinte escala de 1 a 6.

Assinale na escala abaixo o numero da sua resposta com **X**, sendo:1- Muito negativo; 2- Moderadamente Negativo; 3-Pouco Negativo; 4- Pouco Positivo; 5- Moderadamente positivo e 6- Muito positivo

Negativo			**Positivo**		
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**

Quanto ao **tipo, tamanho e formato do papel**; **tamanho do questionário**, **espaçamento entre as linhas e entre os vários itens**; espaço suficiente para a redacção de respostas fechadas e abertas foram cuidadosamente analisados para que o resultado final expressasse uma estética harmónica e singela.

Tentou-se manter o **tamanho da letra** adequado, nem demasiado grande nem demasiado pequena, o tipo de letra escolhida foi "Arial" que segundo a literatura, se enquadra e adequa perfeitamente neste género de instrumento pela sua forma singela e clara.
Cada item e sub item foram devidamente identificados por um número ou letra.

A **marcação das respostas** foi mantida igual para todo o documento: Neste estudo optou-se para sinalizar as respostas com **X**, mantendo essa forma em todo o instrumento, excluindo outras sinalizações como círculos ou traços para não confundir ou complicar os respondentes.
As folhas foram só impressas e numeradas na frente.

Evitou-se elaborar questionários demasiadamente longos ou usar letra excessivamente pequena para o inquirido não se sentir, logo no início, desmotivado e enganado. Assim, apenas se perguntou o que realmente faz parte do estudo, tendo eliminado questões supérfluas. Contudo, também se teve em conta, não desenvolver um questionário demasiado curto, porque se corria o risco de não obter informação necessária.

Outro assunto pertinente para o *layout* do questionário, segundo MOREIRA 2004, interessa dar uma impressão imediata de facilidade de preenchimento. É por isso, de se evitar a excessiva densidade da apresentação gráfica.

O **frontispício** do questionário é igualmente importante para a apresentação do questionário ao respondente. Neste estudo indicou-se a entidade patrocinadora da pesquisa e explicitou-se o propósito do estudo. Da mesma forma seguiram-se notas explicativas e/ou instruções sucintas e claras para o informante ter tido consciência do que lhe era pedido.

De seguida, segue-se um exemplo de uma apresentação do questionário referente às entidades patronais:

QUESTIONÁRIO ÀS ENTIDADES PATRONAIS

Este questionário tem como objectivo a recolha de dados para uma tese de doutoramento na Universidade de Sevilha, subordinada ao tema **"PERCURSOS EDUCATIVOS, FORMATIVOS E PROFISSIONAIS NO SÍNDROME DE DOWN"**
Pede-se que seja respondido por Entidades Patronais que têm, ou já tiveram pessoas com Síndrome de Down ao seu serviço.

Por favor não assine este documento porque as informações são estritamente confidencias.

No final dos questionários não foi esquecida a forma de **agradecimento** pela participação e colaboração do respondente, assegurando desta maneira a motivação do respondente participar em estudos futuros.

Processo de elaboração dos questionários

Para a elaboração dos questionários deste estudo foi necessário seguir as directrizes apresentadas no esquema no início deste capítulo (CF: Quadro 6.). Aqui, apenas se desenvolvem os passos específicos aos questionários.

A recolha de dados através dos questionários, neste estudo, destina-se a uma amostra reduzida e pretende apenas obter dados que complementem ou comprovem os obtidos na entrevista. Por este motivo a análise estatística desta "amostra reduzida", tem de necessariamente ser simples, devido às contingências dos métodos estatísticos que exigem amostras relativamente grandes. Utilizaram-se métodos estatísticos não paramétricos.

Numa primeira fase, antes de iniciar a construção do questionário é fundamental elaborar um plano onde se delineiam os aspectos mais importantes que o compõem. Partiu-se da lista dos objectivos gerais, principais e secundários. É indispensável este processo porque, deste modo, cingimo-nos apenas aos objectivos, tendo menos probabilidade de fugir ao que realmente se pretende indagar.

Depois da listagem prossegue-se com a construção das perguntas. Aqui há que ter igualmente certos cuidados. Devemos ter em conta o número de perguntas a elaborar para medir

cada variável (tal como na elaboração do guião da entrevista). Por vezes foi conveniente elaborar mais que uma pergunta para uma determinada variável para, posteriormente, se poder cruzar as respostas.

A composição das várias perguntas teve como base o que foi descrito acima e o tipo de resposta que pretendíamos obter.

Neste estudo optamos por usar um questionário com perguntas fechadas porque pretendemos obter informação quantitativa (existe apenas uma pergunta aberta no questionário às entidades patronais onde se pretendeu obter sugestões de medidas que possam favorecer o emprego das pessoas com Síndrome de Down).

Redacção do tipo de resposta

A **redacção do tipo de resposta** embora pareça ser um procedimento aparentemente simples, oculta uma complexa teia de trabalho. Para o investigador colher as informações pretendidas, também aqui, se teve em conta inúmeros aspectos, como por exemplo, os métodos de análise das respostas.

Nesta investigação usaram-se respostas com **escalas de avaliação** onde se evitou, muitas vezes, a presença de uma categoria neutra, evitando uma tendência central/neutra de resposta que por vezes se verifica, tendo como produto final resultados erróneos. As escalas utilizadas contêm, normalmente 3 ou 5 divisões pois os respondentes podem ter habilitações literárias mais baixas .

Os tipos de resposta são do género:

- respostas múltiplas
- respostas alternativas / respostas de alfaiate

O número de respostas alternativas dependeu de três factores:

- objectivo da pergunta;
- forma da pergunta (ex. perguntas que levam a respostas tipo *sim, as vezes, não*);
- natureza dos respondentes.

Em termos das escalas evitou-se que as mesmas fossem ambíguas e consequentemente todos os valores foram explicados

Selecção do número e ordem dos itens

A selecção da ordem e do número de itens seguiu os critérios já descritos para a entrevista, ou seja:

- no inicio colocaram-se itens de caracterização ou factos que não envolvem muito a sensibilidade dos respondentes;

- respostas sensíveis (pessoais ou que envolvem terceiros, etc.) foram colocadas para o fim.

4.5.1. Instrumentos de recolha de dados antes da análise dos peritos

ENTREVISTA AOS JOVENS SÍNDROME DE DOWN

Esta entrevista tem como objectivo a recolha de dados para uma tese de doutoramento na Universidade de Sevilha, subordinado ao tema **"PERCURSOS EDUCATIVOS, FORMATIVOS E PROFISSIONAIS NO SÍNDROME DE DOWN"**

Destina-se aos jovens com Síndrome de Down em estudo.

Número Convencional

Lisboa 2005

GUIÃO DA ENTREVISTA AOS JOVENS COM SÍNDROME DE DOWN

A entrevista, aos jovens trabalhadores com SD, é constituída por duas partes. A primeira consiste numa parte estruturada e a segunda numa parte não estruturada.
As perguntas expostas na entrevista são construídas de forma muito simples com linguagem fácil e clara, o que é recomendado pelas características da patologia destes jovens.

Cuidados a ter antes de iniciar a entrevista:
Antes de iniciar a entrevista explica-se ao entrevistado o propósito e os objectivos gerais da entrevista. Seguidamente agradece-se a sua colaboração.

I – Parte não estruturada

1 - Qual é o teu nome?

2 - Que idade tens?

3 – Onde vives?

4 - Falando agora de escola...Estudaste até que ano? 7.º,8.º, 9.º?

5 - Quando frequentavas a escola tinhas algum tipo de apoio? Apoio educativo, por exemplo?

6 - Que ajuda te dava o professor de apoio educativo?
7 - Quem te ajudou na escolha da profissão? Os professores da tua escola (?); Os teus pais (?); Os teus amigos (?); O professor de apoio (?); Ou seguiste aquilo que tu querias ser em termos de profissão?

8 - Que dificuldades tiveste depois de terminares a escola e antes de começares a trabalhar?

9 - Que dificuldades sentiste quando começaste a trabalhar?

10 - Que tipo de trabalho fazes nesta empresa?

11 – Gostas de trabalhar nesta empresa? O que gostas mais? E o que gostas menos?

12 – Trabalhaste sempre nesta empresa? Há quanto tempo trabalhas nela?

13 - Já alguma vez pensaste ir trabalhar para outro sítio?

14 – E se mudares de empresa pensas continuar na mesma profissão?

Dadas as características destes jovens a parte da entrevista que se segue é guiada, lida e preenchida (se o jovem não for capaz de o fazer – o que em princípio não se verificará) pelo entrevistador que terá sempre o cuidado de o esclarecer no caso do jovem apresentar dúvidas.

II – Parte estruturada

1 – Tens o emprego que sempre quiseste ou sonhaste?

☐ Sim

☐ Não

2 - Se respondeste ***Não*** à pergunta anterior, indica o motivo, pondo um ***X*** no quadrado ou quadrados que queres.

☐ Por não haver vaga noutra empresa do meu interesse.

☐ Por não haver emprego na profissão que queria perto donde vivo.

☐ Porque não tive informação suficiente sobre a profissão que eu queria

☐ Porque não tinha estudos suficientes

☐ Porque estou no emprego que os meus pais queriam

☐ Porque foi o emprego que o meu professor de apoio educativo indicou

☐ Outros motivos:

Quais?

_____

3 – Na escola, foste submetido a um processo de Transição para a Vida Activa?

☐ Sim

☐ Não

4 - Se respondeste ***Sim*** à pergunta anterior, responde a cada questão que se segue pondo ***X*** na resposta que tu consideras mais acertada.

	Excelente	**Boa**	**Mais ou menos**	**Fraca**	**Muito fraca**
1 - Como consideras que foi a orientação profissional que recebeste na escola?					
2 - Como consideras a formação profissional (estágio, informações sobre o emprego) que te foi dada durante o processo de TVA na escola?					
3 - Antes de começares a trabalhar, como consideras que foi o teu estágio na empresa?					
4 - Como consideras que foi a ajuda que recebeste por parte da escola (apoio educativo) para que conseguisses arranjar um emprego?					
5 - Na empresa, como consideras o apoio que recebeste por parte dos teus formadores ou monitores?					

5 – Se fizeste algum estágio profissional quando estavas na escola, indica o tempo que durou?

☐ Menos de 3 meses

☐ Entre 3 a 6 meses

☐ Entre 6 meses e 1 ano

☐ Mais de 1 ano

6 – Durante quanto tempo procuraste emprego depois de terminares a escola?

☐ Menos de 3 meses

☐ Entre 3 a 6 meses

☐ Entre 6 meses e 1 ano

☐ Mais de 1 ano

7 – De que forma procuraste emprego?

☐ Inscrição no Centro de Emprego
☐ Inscrição numa UNIVA (Unidade de Inserção na Vida Activa)
☐ Candidatura espontânea
☐ Resposta a anúncios
☐ Colocação de anúncio
☐ Inscrição num Centro Ocupacional
☐ Inscrição para Emprego Protegido
☐ Não procurei emprego. Trabalho com a minha mãe ou pai.
☐ Não procurei emprego. Trabalho com familiares (sem serem os pais)
☐ Outro
Qual?
_____

8 – No teu primeiro emprego tiveste cursos de formação profissional na empresa?

☐ Sim
☐ Não

9 – A duração do curso foi de quanto tempo?

☐ Menos de 3 meses

☐ Entre 3 a 6 meses

☐ Entre 6 meses e 1 ano

☐ Mais de 1 ano

10 - Alguma vez estiveste desempregado /a?

☐ Sim

☐ Não

11 - Se respondeste ***Sim*** à pergunta anterior, na questão que se segue, põe ***X*** na resposta que tu consideras mais acertada.

☐ Menos de 3 meses após a formação

☐ Entre 3 a 6 meses após a formação

☐ Entre 6 meses e 1 ano após a formação

☐ Mais de 1 ano após a formação

12 – Indica o teu rendimento mensal líquido.

☐ Inferior ou igual a 396,00 €

☐ Entre 396,00 € e 884,00€

☐ Entre 884,00€ e 1759,00€

☐ Superior a 1759,00€

13 – Indica o teu grau de satisfação com o actual emprego

*Assinala com **X** a resposta que consideras mais acertada.*

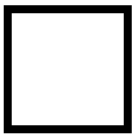
Estou muito satisfeito **1**	**Estou satisfeito** **2**	**Não estou satisfeito nem insatisfeito** **3**	**Estou pouco satisfeito** **4**	**Não estou nada satisfeito** **5**

Muito obrigada pela tua colaboração.

QUESTIONÁRIO AOS PAIS / ENCARREGADOS DE EDUCAÇÃO

Este questionário tem como objectivo a recolha de dados para uma tese de doutoramento na Universidade de Sevilha, subordinada ao tema ""PERCURSOS EDUCATIVOS, FORMATIVOS E PROFISSIONAIS NO SÍNDROME DE DOWN"
Destina-se aos pais dos jovens em estudo.

Por favor não assine este documento porque as informações são estritamente anónimas e confidencias.

Número Convencional 

Lisboa 2005

QUESTIONÁRIO AOS PAIS / ENCARREGADOS DE EDUCAÇÃO

1 – Quem responde ao questionário?

1.1 – Mãe ☐;

1.2 – Pai ☐;

1.3 – Outro ☐ , Quem? _____.

2 – Idade do jovem _____anos.

3 – Sexo do jovem: Masculino ☐ Feminino ☐

4 – Presentemente o jovem vive com:

4.1 – Os pais ☐;

4.2 – O pai ☐;

4.3 – A mãe ☐;

4.4 – Os avós

4.5 – Outro ☐; Quem?

_____

5 – Profissão:

5.1 - Do pai

_____

5.2 - Da mãe

_____

5.3 - Da pessoa com quem vive

_____

6 – Idade:

6.1 - Do pai _____anos.

6.2 - Da mãe _____anos.

6.3 - Da pessoa com quem vive _____anos.

7 – O jovem frequentou a escola:

*Assinale apenas **uma** resposta com **x***

7.1 – Com prazer ☐;

7.2 – Com desinteresse ☐;

7.3 – Com desagrado ☐;

7.4 – Por imposição ☐;

7.5 – Outra ☐; Qual?

_____

7.6 – Indique o grau de escolaridade que o seu filho(a) completou: _____ ano.

7.7 – Com que idade o seu filho(a) deixou de estudar? _____ anos.

8 – Os interesses do seu (sua) filho(a) prendem-se mais com:

*Assinale com **x** de acordo com a ocorrência*

8.1 – Os amigos ☐;

8.2 – Os colegas de trabalho ☐;·

8.3 – As relações amorosas ☐;·

8.4 – As relações pessoais ☐;·

8.5 – O conforto material ☐;·

8.6 – O trabalho ☐;

8.7 – Outra.·; Qual?

_____

9 – O círculo de amigos do seu (sua) filho(a) é:

*Assinale com **x** a sua resposta*

Grande ☐; Médio ☐; Reduzido ☐; Nulo ☐.

10.1 – Estabelece amizades:

*Assinale com **x** a sua resposta*

Facilmente ☐; Com alguma dificuldade ☐; Com muita dificuldade☐.

10.2 – As amizades estabelecidas mantêm-se durante um período:

*Assinale com **x** a sua resposta*

Alargado ☐ ; Médio ☐ ; Reduzido☐; Nulo☐.

11 – Relativamente à convivência:

*Assinale com **x** de acordo com a ocorrência. Se considere que existe outra situação não apontada, indique-a no ponto 11.8.*

	Sim	Não	Às vezes
11.1 – Frequenta festas de amigos e / ou colegas de trabalho			
11.2 – Frequenta festas da comunidade			
11.3 – Visita amigos ou familiares			
11.4 – Sai com os pais e / ou familiares quando solicitado			
11.5 – Assiste a espectáculos como cinema, teatro, etc.			
11.6 – Frequenta algum clube, associação, ginásio			
11.7 – Consegue viver sozinho			
11.8 –			

12 – Em termos de comportamento o seu (sua) filho (filha):

*Indique cada item com **x** consoante as situações. Se considere que existe outra situação não apontada, indique-a no ponto 12.15.*

	Sempre	Por vezes	Jamais
12.1 – É colaborador a)			
12.2 – É alegre			
12.3 – É agressivo(a)			
12.4 – Quando contrariado(a) zanga-se			
12.5 – É autoritário(a)			
12.6 – Irrita-se facilmente			
12.7 – Respeita as regras estabelecidas pelos outros			
12.8 – Cumpre os compromissos			
12.9 – Cumpre os horários			
12.10 – É honesto			
12.11 – Adapta-se a novas situações			
12.12 – Gosta de trabalhar			
12.13 – Vai para o emprego sozinho			
12.14 –Tem muita motivação para o trabalho			
12.15 -			

13 – Relação pais / filho(a) e a sua qualidade

*Assinale cada questão com **x** consoante as situações*

	Muitas vezes	Ás vezes	Nunca
13.1 – Conversa com o seu (sua) filho(a)			
13.2 – É autoritário com o seu (sua) filho(a)			
13.3 - Zanga-se com o seu (sua) filho(a)			
13.4 - Revela-lhe segredos ou inquietações			
13.5 - Critica-o(a) muitas vezes			
13.6 – O seu (sua) filho(a) gosta de o(a) ajudar			
13.7 – Trata o seu (sua) filho(a) como um adulto			
13.8 - Preocupa-se o seu (sua) filho(a)			
13.9 – Fala do seu (sua) filho(a) com orgulho			
13.10 – Dá dinheiro ao seu filho			

14 – Depois do seu filho(a) terminar a escola, quais foram os principais problemas que ele (ela) enfrentou?

*Assinale com **x**, as principais problemas*

	Sim	Não
14.1 – Conseguir um emprego		
14.2 – Conseguir um curso de formação profissional		
14.3 – Não ter com quem falar		
14.4 – Ter perdido os amigos da escola		
14.5 – Não ter onde ocupar o tempo		
14.6 – Outro (indique-a):		

15 – Quando o seu (sua) filho(a) começou a trabalhar, quais foram os principais problemas que ele enfrentou?

*Assinale com **x**, as principais problemas*

	Sim	Não
15.1 – Integrar-se no emprego		
15.2 – Fazer com que os colegas de trabalho gostassem dele		
15.3 – Que fosse independente financeiramente		
15 4 – Está satisfeito com o tipo de emprego que o seu filho tem actualmente?		
Se respondeu não à questão 15.4, indique o tipo de trabalho que gostava que ele tivesse:		

16 – Avalie os seguintes factores de integração no trabalho de acordo com as capacidades do seu (sua) filho(a)

*Segundo as capacidades do o seu (sua) filho(a), assinale com **X** a sua resposta cada questão.*

	Muitas capacidades	Alguma capacidade	Pouca capacidade	Nenhuma capacidade
16.1 – Capacidade para compreender e executar instruções				
16.2 – Capacidade para trabalhar se supervisão				
16.3 – Capacidade de se deslocar para o emprego				
16.4 – Capacidade para o cumprimento de horários de trabalho				
16.5 – Capacidade de ser assíduo				
16.6 – Capacidade para respeitar as normas de segurança				
16.7 – Capacidade deter um ritmo aceitável no que refere aos índices de produção da empresa				
16.8 – Capacidade de se relacionar com os colegas de trabalho				
16.9 – Capacidade de se relacionar com os superiores				
16.10 – Capacidade de tomar decisões perante situações imprevistas				
16.11 – Capacidade para separar o trabalho de outros aspectos da sua vida				
16.12– Capacidade de se adaptar face a novas situações.				
16.13 – Capacidade de auto-avaliar seu trabalho				
16.14 – Capacidade de defender os seus direitos				
16.15 – Capacidade de trabalhar sozinho.				
16.16 – Capacidade de respeitar as regras estabelecidas pela empresa.				
16.17 – Capacidade de colaborar com os colegas				
16.18 – Capacidade para realizar tarefas diferentes.				

16.19 – Capacidade de responsabilidade face aos prazos na empresa.				
16.20 – Capacidade de executar o trabalho com perfeição.				
16.21 – Capacidade para respeitar as normas de higiene.				
16.22 – Capacidade para manter boa apresentação pessoal e higiene.				
16.23 – Disponibilidade para flexibilidade de horários.				
16.24 – Ser alegre.				
16.25 - Motivação para o trabalho				

17 – Funcionamento interpessoal

*Assinale com **x** o número da resposta que quer dar*

Considera:	Muitas vezes **1**	Algumas vezes **2**	Assim assim **3**	Poucas vezes **4**	Nunca **5**
17.1.- O seu filho(a) é inactivo					
17.2. - O seu filho(a) é distante					
17.3. - O seu filho(a) é envergonhado					
17.4. - O seu filho(a) é desconfiado					
17.5. - O seu filho(a) tem maneirismos ou tiques					
17.6. – Que ninguém gosta do seu filho(a)					
17.7. – Que o seu filho(a) estraga os jogos em que participa					
17.8. – Que ele(a) atrapalha o trabalho dos outros					
17.9. - Que ele(a) se aborrece					
17.10. - Que se melindra ou é hostil					
17.11. – Que agride os outros					
17. 12. Que a sua linguagem é agressiva					
17.13. – Que se desrespeita a ele(a) mesmo(a) ou aos outros					

17. 14. – Que mente ou distorce a verdade					
17.15. – Que é intolerante à frustração					
17.16. – Que tem alterações de humor					
17.17 – Que ri de forma imprópria					
17.18. – Que beija ou lambe os outros					
17.19. – Que se agarra ou pendura nos outros					

Muito obrigado pela sua colaboração!

QUESTIONÁRIO ÀS ENTIDADES PATRONAIS

Este questionário tem como objectivo a recolha de dados para uma tese de doutoramento na Universidade de Sevilha, subordinada ao tema **"PERCURSOS EDUCATIVOS, FORMATIVOS E PROFISSIONAIS NO SÍNDROME DE DOWN"**
Pede-se que seja respondido por Entidades Patronais que têm, ou já tiveram pessoas com Síndrome de Down ao seu serviço.

Por favor não assine este documento porque as informações são estritamente confidencias.

Número Convencional

Lisboa 2005

INQUÉRITO ÀS ENTIDADES PATRONAIS

1-Que tipo de actividade desenvolve a sua empresa?

_____

2- Quantos trabalhadores possui ao seu serviço?

*Assinale com **X** a sua resposta*

N.º de trabalhadores	
1. de 0 a 9 trabalhadores	
2. de 10 a 50 trabalhadores	
3. de 51 a 250 trabalhadores	
4. mais a 251 trabalhadores	

3- Possui equipamento que necessite de cuidado para a sua utilização?

*Assinale com **X** a sua resposta*

1- SIM ☐ 2- NÃO ☐

4- Para o funcionamento da empresa necessita de:

*Ponha **X** em uma ou várias situações*

1.Profissionais semiqualificados- que desempenham funções pouco complexas. Ex. Costureira de linha, solador de sapatos...	
2. Profissionais qualificados- que desempenham funções complexas ou delicadas e que exigem o conhecimento específico da actividade necessária ao exercício de uma profissão. Ex. Serralheiro civil, carpinteiro, cozinheiro...	
3. Profissionais altamente qualificados, chefes de equipa ou técnicos intermédios- que desempenham funções que exigem conhecimento técnico. Ex. Chefe de secção chefe de linha de confecção...	
Quadros médios- que desempenham funções de organização e de planificação, estabelecida superiormente e com responsabilidades de concepção. Ex.: Encarregado geral	
5. Quadros superiores- que desempenham funções com plena autonomia profissional. Ex: Director financeiro, Director de produção, Director de pessoal...	

5. Quantas pessoas com Síndrome de Down (Trissomia 21) teve, até hoje, ao seu serviço?

*Assinale com **X** a sua resposta*

1 – 1 trabalhador ☐; .2 - 2 trabalhadores ☐;

.3 - entre 3 e 5 trabalhadores ☐; 4 - mais de 5 trabalhadores ☐;

6. Actualmente, tem trabalhadores com Síndrome de Down na sua empresa?

*Assinale com **X** a sua resposta. No caso de responder **SIM** diga quantas.*

1.NÃO ☐; 2.SIM ☐; 3.Quantos?

3.1 Sexo feminino	3.2 Sexo masculino

7. Das pessoas com Síndrome de Down que trabalham / trabalharam na sua empresa especifique para cada uma.

*(No quadro que se segue cada uma das pessoas está identificada por um número – de 1 a 5. Caso tenha mais de 5 trabalhadores com Síndrome de Down ao seu serviço, na linha **+ de 5** indique apenas **valores médios**):*

7.1 Pessoas com Síndrome de Down	**7.2 Idade média de admissão de cada trabalhador**	**7.3 Com Formação Profissional (assinale com X)**		**7.4Quanto tempo esteve/está ao seu serviço** *(indique o valor em meses)*
		1.SIM	**2.NÃO**	
1				
2				
3				
4				
5				
+ de 5				

8. O que levou a contratar uma pessoa com Síndrome de Down?

*Escolha apenas uma das respostas. Assinale-a com **X***

1. A competência do trabalhador com deficiência.	
2. A qualificação do trabalhador com deficiência.	
3.Porque os trabalhadores com deficiência são mais eficientes em alguns trabalhos.	
4.A dificuldade de recrutamento de trabalhadores não deficientes para determinados postos de trabalho.	
5.Porque têm os mesmos direitos que os outros.	
6. Por solidariedade.	
7. Pela qualidade de acompanhamento assegurada pelos técnicos.	
8. Pelas ajudas ao emprego (serviços de apoio, ajudas financeiras)	
9. Por obrigação Social.	
10. Por conhecimento Pessoal.	
11.Outro.	
12. Qual?	

9. Contratação e integração no trabalho

9.1 Por quem foi contactado para a contratação do(s) seu(s) trabalhadores(es) com Síndrome de Down?

Ponha X em 1 ou várias situações, de acordo com o número de trabalhadores com deficiência que teve ao seu serviço.

1. Pelo Professor de Apoio Educativo / escola	
2. Pelo Centro de Emprego	
3. Por um familiar	
4. Por um amigo	
5. Pelo próprio trabalhador	
6.Outro.	
7. Qual?	

9.2 Por quem foi contactado para a contratação do(s) seu(s) trabalhadores(es) com Síndrome de Down?

Ponha X em 1 ou várias situações, de acordo com o número de trabalhadores com deficiência que teve ao seu serviço.

1. Contrato de trabalho a termo certo por 6 meses	
2.Contrato de trabalho a termo certo por 1 ano	
3. Contrato sem termo	
4. Sem Contrato	
5.Estágio Contrato de Formação em Posto de Trabalho	
6.Outro.	
7. Qual?	

10.Que tipo de tarefas desempenham / desempenhavam os trabalhadores com Síndrome de Down?

10.1 Quanto ao grau de repetição da tarefa.

Nas quadrículas numeradas assinale a sua resposta com X

Todos os trabalhadores com Síndrome de Down desempenhavam tarefas muito repetitivas	**Quase todos** os trabalhadores com Síndrome de Down desempenhavam tarefas muito repetitivas	**Metade** dos trabalhadores com Síndrome de Down desempenhavam tarefas muito repetitivas	**Apenas alguns** dos trabalhadores com Síndrome de Down desempenhavam tarefas muito repetitivas	**Nenhum** trabalhador com Síndrome de Down desempenhava tarefas muito repetitivas
1	**2**	**3**	**4**	**5**

10.2 Quanto ao grau de autonomia dos trabalhadores com Síndrome de Down.

Nas quadrículas numeradas assinale o número da sua resposta com X

Trabalhadores com Síndrome de Down **completamente dependentes**	Trabalhadores com Síndrome de Down **muito dependentes**	Trabalhadores com Síndrome de Down **mediamente independentes**	Trabalhadores com Síndrome de **Down pouco dependentes**	Trabalhadores com Síndrome de Down **nada dependentes**
1	**2**	**3**	**4**	**5**

10.3 Quanto à necessidade de precisão de tarefa.

Nas quadrículas numeradas assinale o número da sua resposta com **X**

Os trabalhadores com Síndrome de Down conseguem executar tarefas que **não exigem qualquer precisão**	Os trabalhadores com Síndrome de Down conseguem executar tarefas **com pouca precisão**	Os trabalhadores com Síndrome de Down conseguem executar tarefas **com precisão media**	Os trabalhadores com Síndrome de Down conseguem executar tarefas **com alguma precisão**	Os trabalhadores com Síndrome de Down conseguem executar tarefas **com muita precisão**
1	**2**	**3**	**4**	**5**

10.4 Quanto às relações interpessoais.

Nas quadrículas numeradas assinale o número da sua resposta com **X**

Trabalhadores com Síndrome de Down convivem bem com os colegas e não são nada isolados	Trabalhadores com Síndrome de Down convivem bem mas por vezes isolam-se algumas vezes	Trabalhadores com Síndrome de Down convivem mais ou menos bem mas isolam-se um pouco	Trabalhadores com Síndrome de Down convivem pouco e isolam-se várias vezes	Trabalhadores com Síndrome de Down não convivem e isolam-se muito
1	**2**	**3**	**4**	**5**

11. Avalie globalmente o desempenho dos seus trabalhadores com Síndrome de Down de acordo com a seguinte escala de 1 a 6.

Assinale na escala abaixo o numero da sua resposta com **X**, sendo:1- Muito negativo; 2- Moderadamente Negativo; 3-Pouco Negativo; 4- Pouco Positivo; 5- Moderadamente positivo e 6- Muito positivo

Negativo			**Positivo**		
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**

12. Se a avaliação foi negativa (pontuação 1, 2 ou 3), especifique quais os factos associados a esse nível de desempenho.

*Ponha **X** em 1 ou vários factores*

1- Prejuízos económicos	
2-Prejuizos de tempo	
3-Quebra de rendimento da empresa	
4-Deterioração das relações laborais	
5-Outro	
6-Qual?	

13. Se a avaliação foi positiva (pontuação 4,5 ou6), especifique quais os factos positivos associados a esse nível de desempenho.

*Ponha **X** em 1 ou mais factores*

1- Prejuízos económicos	
2-Prejuizos de tempo	
3-Quebra de rendimento da empresa	
4-Deterioração das relações laborais	
5-Outro	
6-Qual?	

14.Tendo em consideração a avaliação que fez do desempenho do(s) trabalhador(es) com Síndrome de Down, mencione as respectivas consequências.

*Ponha **X** em 1 ou vários factores de acordo com o número de trabalhadores com Síndrome de Down que teve ao seu serviço. No quadro cada trabalhador está identificado por um número (de 1 a 5)*

	Trabalhadores c/ Síndrome de Down				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
1- Foi despedido					
2-Despediu-se					
3-Não renovou o contrato					
4-Nenhuma					
5-Renovou o contrato					
6-Passou a contrato sem termo					
7- Outra					
8-Qual?					

15. Voltava a contratar uma pessoa com Síndrome de Down?

Escolha apenas uma das respostas. Assinale-a com X

1. Sim, em algumas tarefas são muito eficientes	
2. Sim, acredito que são capazes e estou pronto a colaborar	
3.Sim, a sociedade tem obrigação de ajudar.	
4.Talvez, depende do caso.	
5.Não penso voltar a admitir pessoas com Síndrome de Down	
6. Nunca mais vou voltar a admitir pessoas com Síndrome de Down	
7.Outra.	
8. Qual?	

16.Que factores considera indispensáveis para uma boa integração no trabalho de pessoas com Síndrome de Down.

*Classifique cada um destes factores de **0 a 4** de acordo com o grau de importância que lhes atribui, sendo:*
***0** - **nada importante**; **1**- **pouco importante**; **2** - **mediamente importante**; **3** – **importante**; **4** – **muito importante**.*
*(Assinale com **X** a sua resposta)*

Factores indispensáveis para uma boa integração no trabalho	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**
1. Motivação para o trabalho					
2.Capacidade de deslocação de e para o emprego					
3.Capacidade para combater e executar instruções					
4.Capacidade para trabalhar sem constante supervisão					
5.Capacidade para o cumprimento doa horários de trabalho					
6.Ser assíduo					
7.Capacidade para respeitar as normas de higiene					
8.Capacidade para aceitar as normas de segurança					
9. Ter um ritmo de trabalho aceitável relativamente aos índices de produção da empresa					
10.Capacidade para separar o trabalho de outros aspectos da sua vida					
11.Capacidade de se relacionar com colegas					
12.Capacidade de se relacionar com os superiores					
13.Capacidade para tomar decisões face a situações imprevistas					
14.Capacidade de auto-avaliação do seu trabalho					
15.Capacidade para manter a higiene e boa apresentação pessoal					
16.Saber defender os seus direitos					
17.Capacidade para se adaptar a novas tarefas					
18.Disponibilidade para flexibilidade de horários					
19.Colaborar com os colegas					
20. Ser alegre					
21.Respeitar as regras estabelecidas pela empresa					
22.Ter perfeição no trabalho que executa					
23.Ser capaz de trabalho sozinho					
24.Ter noção da responsabilidade face aos prazos de entrega dos produtos da empresa					
25.Capacidade para realizar tarefas diferentes					
26.Outras					
27.Quais?					

17. Dê sugestões de medidas que possam favorecer o emprego das pessoas com Síndrome de Down.

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

OBRIGADO PELA SUA COLABORAÇÃO

4.5.2. Análise da validação dos instrumentos de recolha de dados

INTRODUÇÃO

O emprego e a sua manutenção são uma questão fulcral para todas as pessoas e sobretudo para os portadores de deficiência, não só em termos da respectiva autonomia, mas também ao nível da conservação de uma saudável auto-estima e bem-estar. Mas, para que estas pessoas se sintam verdadeiramente integradas e felizes com a sua condição de trabalhadores não basta possuírem um emprego. É necessário que se sintam capacitadas para o respectivo posto de trabalho e que nele se sintam felizes. Estes são alguns dos factores indicativos de que o seu processo de formação e transição para a vida activa forneceu uma boa orientação profissional, capaz de corresponder às suas expectativas e aspirações. Estas indicações podem ser aferidos a partir das suas experiências sobre o mundo do trabalho onde se inserem e sobre o seu processo de transição para a vida activa.

Leonardo da Conceição (CONCEIÇÃO, 2003) refere que "a inserção das pessoas com deficiência correlaciona-se hoje, muito mais com as políticas activas em seu favor, com a intervenção nas empresas e no ambiente, com a construção de projectos coerentes, criativos e inovadores, adaptados ao ritmo e necessidades das pessoas e das empresas, do que dependendo do próprio indivíduo."

Face a estes considerandos entendemos desenvolver os seguintes objectivos para esta investigação:

OBJECTIVOS

Objectivos principais

I – Identificar o percurso profissional dos jovens com Síndrome de Down (SD) e alterações na carreira

II – Identificar os principais problemas colocados pela integração no mundo laboral;

III – Determinar, se os jovens com Síndrome de Down que passaram por um processo de Transição para a Vida Activa na escola, estão melhor integrados no mundo do trabalho, relativamente aos que não passaram por este tipo de processo;

IV – Através da experiência dos ex-alunos com Necessidades Educativas Especiais (NEE) com Síndrome de Down, a trabalhar, aferir a qualidade e sucesso dos processos de TVA que lhes foram aplicados;

V - Listar factores sócio-cognitivos, sociais relacionais, sócio profissionais que permitam uma boa integração profissional.

Objectivos secundários

1 - Determinar, os principais problemas colocados pelo fim da escolaridade obrigatória nestes jovens;

2 - Verificar / analisar a forma como foi feita a integração na Vida Activa destes ex-alunos de NEE (aspectos positivos e negativos);

3 - Identificar as adaptações comportamentais efectuadas por estes jovens, nos seus postos de trabalho;

4 - Identificar as adaptações efectuadas no posto de trabalho para que este se adeqúe ao jovem (modificações nas tarefas ou de adaptações do local de trabalho);

5 - Averiguar os processos para conseguir o emprego (processos formais ou informais, estagio, envolvimento dos pais…);

6 - Averiguar o grau de autonomia e relacionar com o tipo de educação recebida;

7 - Apurar a qualidade de vida atingida por estes trabalhadores.

1 - ENTREVISTA AOS JOVENS COM SÍNDROME DE DOWN

.

1.1. VALIDAÇÃO ESPECÍFICA DOS ASPECTOS DE CONTEÚDO

1.1.1. PARTE ABERTA

Classifique, assinalando com X, numa escala de 1 a 5, os aspectos formais do questionário indicado no quadro que se segue. Considere: **1 = Extremamente adequado; 2 = Adequado; 3 = Mais ou menos adequado;** **4 = Pouco adequado; 5 = Nada adequado.**

Nota: Em numeração romana estão os objectivos principais; Em numeração ordinal estão os objectivos secundários.

I – PARTE ABERTA DA ENTREVISTA						
PERGUNTAS	**OBJECTIVOS DA TESE** (Principais e Secundários)	**Adequação aos objectivos**				
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
4	I					
5	II; III; IV					
6	II; III; IV					
7	II; III; IV					
8	1					
9	II; III; IV					
10	I; III					
11	II; III; IV					
12	I					
13	I					
14	I					

1.1.2. PARTE ESTRUTURADA

Classifique, assinalando com X, no quadro que se segue, numa escala de 1 a 5, a adequação das perguntas do questionário aos objectivos da investigação. Considere:
1 = Extremamente adequado; 2 = Adequado; 3 = Mais ou menos adequado;
4 = Pouco adequado; 5 = Nada adequado.

Nota: Em numeração romana estão os objectivos principais; Em numeração ordinal estão os objectivos secundários.

II – PARTE ESTRUTURADA DA ENTREVISTA						
PERGUNTAS	**OBJECTIVOS DA TESE** (Principais e Secundários)	**Adequação aos objectivos**				
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	2, 7					
2	II; 2					
3	III; IV; 2					
4	III; IV; 2,7					
5	2; 5					
6	2; II					
7	II; IV					
8	I; II					
9	I; II					
10	I; II					
11	I; II					
12	7					
13	7					

1.1.3. Alterações sugeridas (por favor, indique as alterações que sugere).

1.2. VALIDAÇÃO GERAL DA ENTREVISTA AOS JOVENS COM SÍNDROME DE DOWN

Classifique, assinalando com **X**, numa escala de 1 a 5, os aspectos formais do questionário indicado no quadro que se segue. Considere:
1 = Extremamente adequado; 2 = Adequado; 3 = Mais ou menos adequado; 4 = Pouco adequado; 5 = Nada adequado.

1.2.1. PARTE ABERTA DA ENTREVISTA

ASPECTOS DE CONTEÚDO					
1 - Adequação da linguagem às características dos respondentes	1	2	3	4	5
2 - Adequação das escalas de respostas às perguntas	1	2	3	4	5
3 - Clareza das perguntas	1	2	3	4	5
4 - Clareza e compreensão dos itens	1	2	3	4	5
5 - Ordem das perguntas	1	2	3	4	5

1.2.2.PARTE ESTRUTURADA DA ENTREVISTA

ASPECTOS DE CONTEÚDO					
1 - Adequação da linguagem às características dos respondentes	1	2	3	4	5
2 - Adequação das escalas de respostas às perguntas	1	2	3	4	5
3 - Clareza das perguntas	1	2	3	4	5
4 - Clareza e compreensão dos itens	1	2	3	4	5
5 - Ordem das perguntas	1	2	3	4	5
ASPECTOS FORMAIS					
1 - Tipo e tamanho da letra	1	2	3	4	5
2 - Espaçamento entre linhas	1	2	3	4	5
3 - Aspecto gráfico	1	2	3	4	5
4 - Disposição dos itens	1	2	3	4	5
5 - Tamanho do questionário	1	2	3	4	5
6 - Utilização dos sublinhados (negritos)	1	2	3	4	5
7 - Margens do documento	1	2	3	4	5

1.2.3. Alterações sugeridas (por favor, indique as alterações que sugere).

2 - QUESTIONÁRIO AOS PAIS DOS JOVENS COM SÍNDROME DE DOWN

2.1. VALIDAÇÃO ESPECÍFICA DOS ASPECTOS DE CONTEÚDO

Classifique, assinalando com X, no quadro que se segue, numa escala de 1 a 5, a adequação das perguntas do questionário aos objectivos da investigação. Considere:
1 = Extremamente adequado; 2 = Adequado; 3 = Mais ou menos adequado; 4 = Pouco adequado; 5 = Nada adequado.

QUESTIONÁRIO AOS PAIS						
PERGUNTAS	**OBJECTIVOS DA TESE** (Principais e Secundários)	**Adequação aos objectivos**				
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
7.6	V					
7.7	V					
8	V					
9	V; 6					
10	V; 6					
11	V; 6					
11.7	6					
12	8					
12.11	6					
13	V					
13.7	6					
13.10	6					
14	II					
15	6					
15.4	7					
16	6					
17	3, V					

Nota: Em numeração romana estão os objectivos principais; Em numeração ordinal estão os objectivos secundários.

2.2. Alterações sugeridas (por favor, indique as alterações que sugere).

2.3. VALIDAÇÃO GERAL DOS QUESTIONÁRIO AOS PAIS DOS JOVENS COM SÍNDROME DE DOWN

Classifique, assinalando com **X**, numa escala de 1 a 5, os aspectos formais do questionário indicado no quadro que se segue. Considere:
1 = Extremamente adequado; 2 = Adequado; 3 = Mais ou menos adequado;
4 = Pouco adequado; 5 = Nada adequado.

ASPECTOS DE CONTEÚDO					
1 - Adequação da linguagem às características dos respondentes	1	2	3	4	5
2 - Adequação das escalas de respostas às perguntas	1	2	3	4	5
3 - Clareza das perguntas	1	2	3	4	5
4 - Clareza e compreensão dos itens	1	2	3	4	5
5 - Ordem das perguntas	1	2	3	4	5
ASPECTOS FORMAIS					
1 -Tipo e tamanho da letra	1	2	3	4	5
2 - Espaçamento entre linhas	1	2	3	4	5
3 - Aspecto gráfico	1	2	3	4	5
4 - Disposição dos itens	1	2	3	4	5
5 - Tamanho do questionário	1	2	3	4	5
6 - Utilização dos sublinhados (negritos)	1	2	3	4	5
7 - Margens do documento	1	2	3	4	5

2.3.1. Alterações sugeridas (por favor, indique as alterações que sugere).

3 - QUESTIONÁRIO ÀS ENTIDADES PATRONAIS

3.1. VALIDAÇÃO DOS ASPECTOS DE CONTEÚDO

Classifique, assinalando com X, no quadro que se segue, numa escala de 1 a 5, a adequação das perguntas do questionário aos objectivos da investigação. Considere:
1 = Extremamente adequado; 2 = Adequado; 3 = Mais ou menos adequado;
4 = Pouco adequado; 5 = Nada adequado.

Nota: - As questões assinaladas com * significam que só se consegue atingir este objectivo conjugando os vários instrumentos; - Em numeração romana estão os objectivos principais; Em numeração ordinal estão os objectivos secundários.

QUESTIONÁRIO ÀS ENTIDADES PATRONAIS						
PERGUNTAS	**OBJECTIVOS DA TESE** (Principais e Secundários)	**Adequação aos objectivos**				
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
7	I; 2; V					
8	V					
9.1	III; 5					
9.2	7; I					
10.1	7; I; IV					
10.2	6					
10.3	6; III*					
10.4	6; 7; V; III*					
11	2; 6*; III*; IV*					
12	II; III; IV					
13	II; III*; IV*					
14	V					
15	V					
16	V					
17	V					

3.2. Alterações sugeridas (por favor, indique as alterações que sugere).

3.3. VALIDAÇÃO GERAL DOS QUESTIONÁRIO ÀS ENTIDADES PATRONAIS

Classifique, assinalando com **X**, numa escala de 1 a 5, os aspectos formais do questionário indicado no quadro que se segue. Considere:
1 = Extremamente adequado; 2 = Adequado; 3 = Mais ou menos adequado; 4 = Pouco adequado; 5 = Nada adequado.

ASPECTOS DE CONTEÚDO					
1 - Adequação da linguagem às características dos respondentes	1	2	3	4	5
2 - Adequação das escalas de respostas às perguntas	1	2	3	4	5
3 - Clareza das perguntas	1	2	3	4	5
4 - Clareza e compreensão dos itens	1	2	3	4	5
5 - Ordem das perguntas	1	2	3	4	5
ASPECTOS FORMAIS					
1 - Tipo e tamanho da letra	1	2	3	4	5
2 - Espaçamento entre linhas	1	2	3	4	5
3 - Aspecto gráfico	1	2	3	4	5
4 - Disposição dos itens	1	2	3	4	5
5 - Tamanho do questionário	1	2	3	4	5
6 - Utilização dos sublinhados (negritos)	1	2	3	4	5
7 - Margens do documento	1	2	3	4	5

3.3.1. Alterações sugeridas (por favor, indique as alterações que sugere).

4.5.3. Análise dos protocolos de validação

1. Entrevista

1.1. PARTE ABERTA

1.1.1. Resultados da validação pelos peritos

Nos quadros que se seguem, cada traço na coluna *Registo das frequências das respostas em relação à adequação dos objectivos* corresponde à classificação de um perito. Foi pedido para classificarem numa escala de 1 a 5, os aspectos formais, de conteúdo ou de adequação das perguntas aos objectivos, sendo 1 = Extremamente adequado; 2 = Adequado; 3 = Mais ou menos adequado; 4 = Pouco adequado; 5 = Nada adequado. Esta codificação repete-se para todos os instrumentos.

1.1.1.1. Adequação das perguntas aos objectivos

Neste instrumento e nos subsequentes cada quadro do mesmo género ao que se segue, apresenta as perguntas e os correspondentes objectivos da investigação e o registo das frequências das respostas dos peritos que avaliaram a sua adequação. É também apresentado o **total** correspondente à soma das avaliações dadas por cada perito (representada por um traço) e a **média por item** que se obtém dividindo o total anterior pelo número de peritos.

I – Parte aberta da entrevista								
PERGUNTAS	**OBJECTIVOS DA TESE**	**Registo das frequências das respostas em relação à adequação dos objectivos**					**Total por item**	**Média por item**
		Tipo de resposta						
		1	**2**	**3**	**4**	**5**		
4	I		IIII				10	2
5	II; III; IV		IIII				10	2
6	II; III; IV		IIII	I			11	2,2
7	II; III; IV		IIII	I			11	2,2
8	1	II	III				8	1,6
9	II; III; IV		IIII				10	2
10	I; III		IIII				10	2
11	II; III; IV		IIII				10	2
12	I		IIII				10	2
13	I		IIII				10	2
14	I		IIII				10	2
Média global								**2**

Análise dos resultados

A análise da adequação dos objectivos aos itens é feita caso a caso. Assim, se atendermos ao quadro verificamos que cada item pode ter uma pontuação total máxima de 15 pontos (5 por cada perito) e uma pontuação mínima de 5 pontos (1 por cada perito). Se fizermos a média da pontuação total de cada item obtêm-se valores entre 1 e 5. Quanto mais baixa a média, mais adequadas estão as perguntas aos objectivos pretendidos. Assim, para uma média entre 1 e 3 considera-se que os itens estão adequados e, consequentemente não têm de sofrer alterações de fundo. Para uma média entre 4 e 5, há itens que têm de ser alterados de acordo com a sugestão dos peritos, porque os mesmos não foram considerados adequados ao pretendido.

1.1.1.2. Adequação dos conteúdos

O quadro abaixo e os subsequentes do mesmo género, apresentam os aspectos formais e de conteúdo relativos a cada item dos instrumentos desta investigação submetidos a validação e o registo das frequências das respostas dos peritos que avaliaram a sua adequação. É também

apresentado o ***score*** das avaliações dadas por todos os peritos. As respostas são representada por um traço.

ASPECTOS DE CONTEÚDO	**Registo das frequências**					
	Tipo de resposta					***Score* total por item**
	1	2	3	4	5	
1 - Adequação da linguagem às características dos respondentes		IIII	I			11
2 - Adequação das escalas de respostas às perguntas	I	IIII				9
3 – Clareza das perguntas		IIII	I			11
4 – Clareza e compreensão dos itens		IIII	I			11
5 - Ordem das perguntas	I	IIII				9
***Score* global dos itens**						**51**
Média do *score* global						**10,2**

Análise dos resultados

A análise vai ser feita tendo em conta o *score* global dos itens. Assim, e de acordo com o quadro, o *score* total de cada item varia entre 5 e 25 pontos. O *score* global que tem em conta as pontuações totais de cada item oscila entre 25 e 125. Quanto mais baixa for a média calculada no quadro mais adequado está o instrumento em termos de aspectos de conteúdo. Assim, para uma média entre 5 e 15 o questionário considera-se adequado aos sujeitos. Uma média entre 16 e 25 pontos significa que o questionário foi considerado desadequado pelo que há questões (as que tiverem pontuação total por item entre 20 e 25 devem ser alteradas de acordo com a sugestão dos peritos.

1.2. PARTE ESTRUTURADA

1.2.1.1. Resultados da validação pelos peritos

1.2.1.2. Adequação das perguntas aos objectivos

II – Parte estruturada da entrevista								
PERGUNTAS	**OBJECTIVOS DA TESE**	**Registo das frequências das respostas em relação à adequação dos objectivos**					**Total por item**	**Média por item**
		Tipo de resposta						
		1	**2**	**3**	**4**	**5**		
1	2, 7		IIII	I			11	2,2
2	II; 2		IIII	I			11	2,2
3	III; IV; 2		III	II			12	2,4
4	III; IV; 2,7		IIII	I			11	2,2
5	2; 5		IIIII				10	2
6	2; II		IIIII				10	2
7	II; IV		IIIII				10	2
8	I; II		IIIII				10	2
9	I; II		IIIII				10	2
10	I; II		IIIII				10	2
11	I; II		IIIII				10	2
12	7		IIII	I			11	2,2
13	7	II	III				8	1,6
Média global								**2.1**

Análise dos resultados

A análise da adequação dos objectivos aos itens é feita caso a caso. Assim, se atendermos ao quadro verificamos que cada item pode ter uma pontuação total máxima de 15 pontos (5 por cada perito) e uma pontuação mínima de 5 pontos (1 por cada perito). Se fizermos a média da pontuação total de cada item obtêm-se valores entre 1 e 5. Quanto mais baixa a média, mais adequadas estão as perguntas aos objectivos pretendidos. Assim, para uma média entre 1 e 3 considera-se que os itens estão adequados e, consequentemente não têm de sofrer alterações de fundo. Para uma média entre 4 e 5, há itens que têm de ser alterados de acordo com a sugestão dos peritos, porque os mesmos não foram considerados adequados ao pretendido.

1.2.1.3. Adequação dos conteúdos

ASPECTOS DE CONTEÚDO	**Registo das frequências**					
	Tipo de resposta					***Score* total por item**
	1	2	3	4	5	
1 - Adequação da linguagem às características dos respondentes		IIII	I			11
2 - Adequação das escalas de respostas às perguntas		IIIII				10
3 - Clareza das perguntas		IIII	I			11
4 - Clareza e compreensão dos itens		IIII	I			11
5 - Ordem das perguntas		IIIII				10
***Score* global dos itens**						**53**
Média do *score* global						**10,6**

Análise dos resultados

A análise vai ser feita tendo em conta o *score* global dos itens. Assim, e de acordo com o quadro, o *score* total de cada item varia entre 5 e 25 pontos. O *score* global que tem em conta as pontuações totais de cada item oscila entre 25 e 125. Quanto mais baixa for a média calculada no quadro mais adequado está o instrumento em termos de aspectos de conteúdo. Assim, para uma média entre 5 e 15 o questionário considera-se adequado aos sujeitos. Uma média entre 16 e 25 pontos significa que o questionário foi considerado desadequado pelo que há questões (as que tiverem pontuação total por item entre 20 e 25 devem ser alteradas de acordo com a sugestão dos peritos.

1.2.1.4. Adequação dos aspectos formais

ASPECTOS FORMAIS	**Registo das frequências**					
	Tipo de resposta					***Score* total por item**
	1	2	3	4	5	
1 - Tipo e tamanho da letra		IIIII				10
2 - Espaçamento entre linhas		IIIII				10
3 - Aspecto gráfico		III	II			12
4 - Disposição dos itens		IIIII				10
5 - Tamanho do questionário		IIIII				10
6 - Utilização dos sublinhados (negritos)		IIII	I			11
7 - Margens do documento		IIIII				10
***Score* global dos itens**						**73**
Média do *score* global						**10,4**

Análise dos resultados

A análise vai ser feita tendo em conta o *score* global dos itens. Assim, e de acordo com o quadro, o *score* total de cada item varia entre 5 e 25 pontos. O *score* global que tem em conta as pontuações totais de cada item oscila entre 35 e 175. Quanto mais baixa for a média calculada no quadro mais adequado está o instrumento em termos de aspectos de conteúdo. Assim, para uma média entre 5 e 15 o questionário considera-se adequado aos sujeitos no que diz respeito aos aspectos formais. Uma média entre 16 e 25 pontos o questionário foi considerado desadequado pelo que há questões (as que tiverem pontuação total por item entre 20 e 25 devem ser alteradas de acordo com a sugestão dos peritos.

1.3. Alterações sugeridas

Perito I[5]

As crianças com T21 apresentam dificuldades de memória, atenção e linguagem entre outras. Assim, torna-se necessário que a linguagem utilizada seja simples e as perguntas directas e objectivas, pois há nestas crianças um desajustamento entre os níveis compreensivos e expressivos.

Nesse sentido, parece mais simples perguntar:

I

a) Pergunta 5 – Frequentas só a escola ou também aprendias a Profissão (de acordo com a sua actividade) noutro local?

b) Pergunta 6 – Quando e em que é que o professor te ajudava?

c) Pergunta 7 – Porque é que és profissão? (jardineiro, ajudante de camionista, etc.).

d) Pergunta 9 – Com vieste trabalhar para esta empresa?

II

e) Pergunta 1 – Mudar a pergunta para - Gostas do trabalho que fazes?

f) Pergunta 3 – Mudar a pergunta para - Quando andavas na escola, estavas lá todo o dia?

Sim Não

E acrescentar a pergunta: Ias também para a empresa (estágio)?

[5] Os peritos são apresentados em anexo.

Sim Não

As questões colocadas permitem obter elementos que permitem atingir os objectivos.

g) Alterações relativas à adequação das perguntas aos objectivos:

- **Parte aberta da entrevista**

Pergunta	**Alteração sugerida em relação aos objectivos da tese**
5	Eliminar objectivo II
8	Acrescentar objectivos 5; 2
9	Acrescentar objectivos 4; 2
10	Acrescentar objectivo 6
11	Acrescentar objectivo 7
13	Acrescentar objectivo 7

Legenda: Numeração romana = objectivos principais; Numeração ordinal = objectivos secundários.

- **Parte estruturada**

Alterações relativas à adequação das perguntas aos objectivos:

Pergunta	**Alteração sugerida em relação aos objectivos da tese**
5	Acrescentar objectivo 1
6	Acrescentar objectivo 5
7	Acrescentar objectivos 5; 1
8	Acrescentar objectivo IV

Legenda: Numeração romana = objectivos principais; Numeração ordinal = objectivos secundários.

Perito II

a) Usar conteúdos e linguagem mais acessíveis no questionário dirigidos aos jovens com SD.

Perito III

I

a) Questão 4 – Acrescentar à pergunta outra questão: 4.1 Qual foi o ano que gostaste mais?

b) Questão 7 – Acrescentar no final da pergunta: O(A) psicólogo(a)?

c) Questão 9 – Acrescentar duas questões:

9.1. Foi fácil arranjar trabalho?

9.2. Foi fácil começar a trabalhar?

d) Questão 14 – substituir a pergunta por: E se mudares de emprego, o que gostarias de fazer?

Perito IV

a) Nenhuma sugestão sugerida.

Perito V

Parte I

a) Pergunta 2 – Acrescentar na instrução: "…indica o motivo, porque continuas neste emprego. Põe um …" e juntar "Quais?" à frase que antecede.

b) Pergunta 4 – Melhorar o aspecto formal da tabela (uniformiza-la) e mudar a letra das perguntas para "Arial narrow".

c) Pergunta 7 – Juntar "Quais?" a frase anterior.

d) Questão 11 retirar "após a formação"em cada frase.

e) Questão 13 – Indica o teu grau de satisfação com o actual emprego

Estou muito satisfeito	Estou satisfeito	Não estou satisfeito nem insatisfeito	Estou pouco satisfeito	Não estou nada satisfeito
1	2	3	4	5

1.4. Conclusões

A média global da classificação dada pelos peritos quanto à **adequação das perguntas aos objectivos** da **parte aberta da entrevista** é 2 e como foi considerado que para uma média entre 1 e 3 existe adequação entre objectivos e itens, não há necessidade de alterar estes aspectos.

A **adequação dos aspectos de conteúdo da parte aberta da entrevista**, regista uma média de *score* global de 10,2. Em relação à parte estruturada regista-se uma média de *score* global de 10,6. Como a média está entre 5 e 15 valores, considerados adequados, apenas foram feitas algumas alterações sugeridas pelos peritos e consideradas pertinentes.

Relativamente à adequação dos aspectos formais da parte estruturada da entrevista registou-se uma média de *score* global de 10,4. Consequentemente este resultado é considerado adequado dado a média estar entre 5 e 15 valores pelo que não necessidade de alterações de fundo, tendo sido feita apenas as sugeridas pelos peritos.

Após a análise das alterações sugeridas pelos peritos decidiu-se aceitar todas as sugestões, excepto as sugestões d) do perito I e a), b) e c) do perito II. As restantes foram aceites por serem coerentes com os objectivos e estarem direccionadas para simplificação da linguagem dirigida aos jovens com SD e dos aspectos formais deste instrumento.

2. Questionário aos Pais / Encarregados de Educação

2.1. Resultados da validação pelos peritos

2.1.1. Adequação das perguntas aos objectivos

QUESTIONÁRIO AOS PAIS								
PERGUNTAS	**OBJECTIVOS DA TESE**	**Registo das frequências das respostas em relação à adequação dos objectivos**					**Total por item**	**Média por item**
		Tipo de resposta						
		1	**2**	**3**	**4**	**5**		
7.6	V		IIIII				10	2
7.7	V		IIIII				10	2
8	V		IIIII				10	2
9	V;6		IIIII				10	2
10	V; 6		IIIII				10	2
11	V;6		IIIII				10	2
11.7	6		IIIII				10	2
12	V		IIII	I			11	2,2
12.11	6		IIIII				10	2
13	V		IIIII				10	2
13.7	6		IIIII				10	2
13.10	6		IIIII				10	2
14	II		IIII	I			11	2,2
15	6		IIIII				10	2
15.4	7		IIIII				10	2
16	6		IIII	I			11	2,2
17	3,V		IIIII				10	2
Média global								**2**

Análise dos resultados

A análise da adequação dos objectivos aos itens é feita caso a caso. Assim, se atendermos ao quadro verificamos que cada item pode ter uma pontuação total máxima de 15 pontos (5 por cada perito) e uma pontuação mínima de 5 pontos (1 por cada perito). Se fizermos a média da pontuação total de cada item obtêm-se valores entre 1 e 5. Quanto mais baixa a média, mais adequadas estão as perguntas aos objectivos pretendidos. Assim, para uma média entre 1 e 3 considera-se que os itens estão adequados e, consequentemente não têm de sofrer alterações de fundo. Para uma média entre 4 e 5, há itens que têm de ser alterados de acordo com a sugestão dos peritos, porque os mesmos não foram considerados adequados ao pretendido.

2.1.1.1. Adequação dos conteúdos

ASPECTOS DE CONTEÚDO	**Registo das frequências**					
	Tipo de resposta					***Score* total por item**
	1	2	3	4	5	
1 - Adequação da linguagem às características dos respondentes		IIIII				10
2 - Adequação das escalas de respostas às perguntas		IIIII				10
3 - Clareza das perguntas		IIIII				10
4 - Clareza e compreensão dos itens		IIIII				10
5 - Ordem das perguntas		IIIII				10
***Score* global dos itens**						**50**
Média do *score* global						**10**

Análise dos resultados

A análise vai ser feita tendo em conta o *score* global dos itens. Assim, e de acordo com o quadro, o *score* total de cada item varia entre 5 e 25 pontos. O *score* global que tem em conta as pontuações totais de cada item oscila entre 25 e 125. Quanto mais baixa for a média calculada no quadro mais adequado está o instrumento em termos de aspectos de conteúdo. Assim, para uma média entre 5 e 15 o questionário considera-se adequado aos sujeitos. Uma média entre 16 e 25 pontos significa que o questionário foi considerado desadequado pelo que há questões (as que tiverem pontuação total por item entre 20 e 25 devem ser alteradas de acordo com a sugestão dos peritos.

2.1.1.2. Adequação dos aspectos formais

ASPECTOS FORMAIS	Registo das frequências					
	Tipo de resposta					*Score* total por item
	1	2	3	4	5	
1 - Tipo e tamanho da letra		IIIII				10
2 - Espaçamento entre linhas		IIIII				10
3 - Aspecto gráfico		IIII	I			11
4 - Disposição dos itens		IIIII				10
5 - Tamanho do questionário		IIIII				10
6 - Utilização dos sublinhados (negritos)		IIIII				10
7 - Margens do documento		IIIII				10
***Score* global dos itens**						**71**
Média do *score* global						**10,1**

Análise dos resultados

A análise vai ser feita tendo em conta o *score* global dos itens. Assim, e de acordo com o quadro, o *score* total de cada item varia entre 5 e 25 pontos. O *score* global que tem em conta as pontuações totais de cada item oscila entre 35 e 175. Quanto mais baixa for a média calculada no quadro mais adequado está o instrumento em termos de aspectos de conteúdo. Assim, para uma média entre 5 e 15 o questionário considera-se adequado aos sujeitos no que diz respeito aos aspectos formais. Uma média entre 16 e 25 pontos o questionário foi considerado desadequado pelo que há questões (as que tiverem pontuação total por item entre 20 e 25 devem ser alteradas de acordo com a sugestão dos peritos.

2.2. Alterações sugeridas

Perito I

As perguntas permitem atingir os objectivos propostos, pois possibilitam a recolhas de dados pretendidos para o estudo.

a) Na pergunta 15.3 – em vez de "Que fosse independente financeiramente", substituir por "Baixo ordenado que recebia".

b) A instrução da questão 16 – em vez de "Avalie os seguintes factores *de integração…"* retirar a palavra "*de*" e acrescentar "*considerados importantes na* integração"

c) Na pergunta 16.2 - "Capacidade para trabalhar sem supervisão" (a palavra *sem* tem erro ortográfico, falta o "*s*".

d) A pergunta 16.7 em vez de "deter" substituir por "de ter".

e) A pergunta 16.17 – em vez de "Capacidade *de*…" substituir por "Capacidade *para*…"

f) Alterar apenas a questão 17 para n.º 14 porque faz parte da caracterização do jovem.

g) O aspecto gráfico pode também tornar-se mais agradável.

h) Na introdução é melhor facilitar a compreensão do questionário – a colocação do objectivo principal do estudo, ou seja, "a identificação dos principais problemas colocados pela integração no mundo do trabalho, dos jovens com SD".

i) Talvez uma pergunta 18 onde os pais indicassem os factores que podem ajudar na integração dos jovens pudesse contribuir para melhorar todo o processo.

j) Alterações relativas à adequação das perguntas aos objectivos:

Pergunta	**Alteração sugerida em relação aos objectivos da tese**
12	Acrescentar objectivo 3
14	Acrescentar objectivos 1; 5
16	Acrescentar objectivos 1; 5
17	Acrescentar objectivos 3; V

Legenda: Numeração romana = objectivos principais; Numeração ordinal = objectivos secundários.

Perito II

Este perito não sugere alterações em relação à adequação das perguntas aos objectivos, nem aos aspectos de conteúdo e aos aspectos formais.

Perito III

a) Questão 1; 4; 7; 8, 9; 10. Este perito sugeriu tirar os pontos e virgulas a seguir às quadrículas nas quais é pedido para o respondente inserirem um ***X***.

b) Questão 7.6 substituir "o seu filho(a)" por "seu educando(a).

c) Pergunta 7.7 substituir "o seu filho" por "ele/ela"

d) Questão 12.14 tirara a palavra "muita" – desnecessário para a análise.

e) Questão 13.5 tirar as palavras "muitas vezes"- desnecessário para análise.

f) Questão 15 acrescentar mais 3 itens:

15.4 Ser aceite pelos colegas.

15.5 O gostar de trabalhar.

15.6 O cumprir a rotina laboral.

g) Questão 16 – Tirar em cada item a palavra "capacidade"" e colocar os verbos (que já existem na frase) no infinitivo e substituir a palavra "capacidade" utilizada na escala para "facilidade".

h) Questão 17 acrescentar no final "Outro. Qual?", de modo a possibilitar o respondente a dar outra resposta relevante para a investigação que não tenha sido mencionada anteriormente.

Perito IV

Nenhuma alteração sugerida.

Perito V

a) Questão 11 – na instrução em vez de "considere" mudar para "considerar".

b) Questão 11 – na instrução em vez de 11.8 mudar para 11.7;

c) Questão 11 – centrar as palavras da tabela:

Sim		Não	Às vezes

- reduzir o espaçamento das linhas para uniformizar a tabela;
- pergunta 11.7 retirar a questão "Consegue viver sozinho" porque não é relevante para este tema; consequentemente deixar esta questão em aberto para os respondentes preencherem caso seja necessário.

d) Questão 12 centrar as palavras na tabela:

Sempre	Por vezes	Jamais

- mudar o tipo de letra dos itens para Arial narrow" para uniformizar o espaçamento da tabela.

e) Questão 12 centrar as palavras na tabela:

Muitas vezes	Ás vezes	Nunca

f) Na questão 14.6 em vez de "indique-a" alterar para "indique-os".

g) Questão 16 aumentar tamanho da letra e pôr em negrito:

Muita capacidade	**Alguma** capacidade	**Pouca** capacidade	**Nenhuma** Capacidade
1	**2**	**3**	**4**

h) Na pergunta 16.5; 16.24 e 16.25 aumentar o espaço.

i) Questão 17 – acrescentar ao título a palavra "desadequado".
- acrescentar ao cabeçalho "…que o seu filho:" e retirar em todos os itens os termos "O seu filho(a)" ou "Ele/ ela" ou "Que se" ou "Que é". Assim os itens ficam mais claros e menos extensos.

2.3. Conclusões

Após análise estatística simples relativamente à **adequação das perguntas aos objectivos** do **questionário aos Pais/Encarregados de Educação,** observa-se que a média global da classificação dada pelos peritos é de 2. Este resultado significa que foi considerado como adequado, pois uma média entre 1 e 3 revela adequação entre objectivos e itens. Concludentemente não há necessidade de alterar estes aspectos.

Quanto à **adequação dos aspectos de conteúdo do questionário aos Pais/Encarregados de Educação**, regista-se uma média de *score* global de 10; estando entre 5 e 15 valores revela que o questionário está adequado em termos deste parâmetro.

No que concerne à **adequação dos aspectos formais** do **questionário** observa-se uma média de *score* global de 10,1; significa que este resultado é considerado apropriado visto a média estar entre 5 e 15 valores.

Tanto nos aspectos de conteúdo como nos aspectos formais foram feitas algumas alterações pontuais sugeridas pelos peritos. Chama-se a atenção para a alteração j) do perito I que tem implicações nas conclusões finais pois tem a ver com um acréscimo dos objectivos abrangidos por algumas perguntas.

Estas alterações foram aceites porque contribuíram para que o instrumento tivesse:
- linguagem mais clara, directa e simples;
- maior simplicidade em termos de preenchimento de resposta por parte dos respondentes;
- aperfeiçoamentos ao nível de *layout*.

Das alterações propostas pelos peritos decidiu-se não aceitar as sugestões h) do perito I e as sugestões b), c) e f) do perito III por não serem pertinentes para o estudo em questão.

3. Questionário às Entidades Patronais

3.1. Resultados da validação pelos peritos

3.1.1. Adequação das perguntas aos objectivos

QUESTIONÁRIO ÀS ENTIDADES PATRONAIS								
PERGUNTAS	**OBJECTIVOS DA TESE**	**Registo das frequências das respostas em relação à adequação dos objectivos**					**Total por item**	**Média por item**
		Tipo de resposta						
		1	**2**	**3**	**4**	**5**		
7	2;,I; V		IIIII				10	2
8	V		IIIII				10	2
9.1	5, III		IIIII				10	2
9.2	7; I		IIIII				10	2
10.1	7; I; IV		IIIII				10	2
10.2	6		IIIII				10	2
10.3	6; III		IIIII				10	2
10.4	6; 7; III; V		IIIII				10	2
11	2; 6; III; IV		IIIII				10	2
12	II; III; IV		IIIII				10	2
13	II; III; IV		IIIII				10	2
Média global								**2**

Análise dos resultados

A análise da adequação dos objectivos aos itens é feita caso a caso. Assim, se atendermos ao quadro verificamos que cada item pode ter uma pontuação total máxima de 15 pontos (5 por cada perito) e uma pontuação mínima de 5 pontos (1 por cada perito). Se fizermos a média da pontuação total de cada item obtêm-se valores entre 1 e 5. Quanto mais baixa a média, mais adequadas estão as perguntas aos objectivos pretendidos. Assim, para uma média entre 1 e 3 considera-se que os itens estão adequados e, consequentemente não têm de sofrer alterações de fundo. Para uma média entre 4 e 5, há itens que têm de ser alterados de acordo com a sugestão dos peritos, porque os mesmos não foram considerados adequados ao pretendido.

3.1.1.1. Adequação dos conteúdos

ASPECTOS DE CONTEÚDO	**Registo das frequências**					
	Tipo de resposta					***Score* total por item**
	1	2	3	4	5	
1 - Adequação da linguagem às características dos respondentes		IIIII				10
2 - Adequação das escalas de respostas às perguntas		IIIII				10
3 - Clareza das perguntas		IIIII				10
4 - Clareza e compreensão dos itens		IIII	I			11
5 - Ordem das perguntas		IIIII				10
***Score* global dos itens**						**51**
Média do *score* global						**10,2**

Análise dos resultados

A análise vai ser feita tendo em conta o *score* global dos itens. Assim, e de acordo com o quadro, o *score* total de cada item varia entre 5 e 25 pontos. O *score* global que tem em conta as pontuações totais de cada item oscila entre 25 e 125. Quanto mais baixa for a média calculada no quadro mais adequado está o instrumento em termos de aspectos de conteúdo. Assim, para uma média entre 5 e 15 o questionário considera-se adequado aos sujeitos no que diz respeito aos conteúdos. Uma média entre 16 e 25 pontos o questionário foi considerado desadequado pelo que há questões (as que tiverem pontuação total por item entre 20 e 25 devem ser alteradas de acordo com a sugestão dos peritos.

3.1.1.2. Adequação dos aspectos formais

ASPECTOS FORMAIS	**Registo das frequências**					
	Tipo de resposta					***Score* total por item**
	1	2	3	4	5	
1 - Tipo e tamanho da letra		IIIII				10
2 - Espaçamento entre linhas		IIIII				10
3 - Aspecto gráfico		IIIII				10
4 - Disposição dos itens		IIIII				10
5 - Tamanho do questionário		IIIII				10
6 - Utilização dos sublinhados (negritos)		IIIII				10
7 - Margens do documento		IIIII				10
***Score* global dos itens**						**70**
Média do *score* global						**10**

Análise dos resultados

A análise vai ser feita tendo em conta o *score* global dos itens. Assim, e de acordo com o quadro, o *score* total de cada item varia entre 5 e 25 pontos. O *score* global que tem em conta as pontuações totais de cada item oscila entre 35 e 175. Quanto mais baixa for a média calculada no quadro mais adequado está o instrumento em termos de aspectos formais. Assim, para uma média entre 5 e 15 o questionário considera-se adequado aos sujeitos no que diz respeito aos conteúdos. Uma média entre 16 e 25 pontos o questionário foi considerado desadequado pelo que há questões (as que tiverem pontuação total por item entre 20 e 25 devem ser alteradas de acordo com a sugestão dos peritos.

3.2. Alterações sugeridas

Perito I

Globalmente as questões colocadas permitem a recolha dos dados necessários para o estudo.

a) A pergunta 7 - "Idade média de admissão de cada trabalhador" está um pouco confusa, propõe-se "Idade aproximada".

- Colocar a *instrução de resposta* num quadro.

b) Pergunta 9.2 - o cabeçalho está repetido (igual ao 9.1). Talvez mudar o tipo de contacto (exemplo: Que tipo de contrato proporcionou aos trabalhadores(es) com Síndrome de Down?

c) Pergunta 10; 10.1.; 10.2.; 10.3. e 10.4. ficarão mais compreensíveis com a disposição : escala de Likert

	1	2	3	4	5
Todos os trabalhadores com SD					

d) Pergunta 10.2; 10.3; 10.4; 11 - Colocar a *instrução de resposta* em itálico.

e) Pergunta 10.2 - Acrescentar no final da frase de instrução "…, na execução das tarefas, estes eram ou são:"

f) Questão 10.3 – na instrução em vez de "Quanto à necessidade de precisão de tarefa" alterar para "Quanto ao grau de precisão da tarefa executada pelos trabalhadores com Síndrome de Down".

- substituir no item 2, 3, 4 e 5 a palavra "com" por "que exigem"

g) Na questão 10.4 - acrescentar no final da instrução "…dos trabalhadores com Síndrome de Down."

- retirar em todos os itens "Trabalhadores com Síndrome de Down";

- para se destacarem do resto da frase pôr em negrito as palavras que se seguem:

Convivem bem com os colegas e **nunca se isolam**	Convivem bem, mas por vezes **isolam-se algumas vezes**	Convivem mais ou menos bem, mas **isolam-se um pouco**	Convivem pouco e **isolam-se várias vezes**	Não convivem e **isolam-se muito**

h) Pergunta 11 – um pouco confusa a disposição inicial. Ex. 1 – Muito negativo; melhorar disposição gráfica.

i) Pergunta 13 – Na instrução desta questão em vez de "Se a avaliação foi positiva (pontuação 4, 5 ou 6), especifique quais os factores positivos associados a esse nível de desempenho." corrigir para "Se a avaliação foi positiva (pontuação 4,5 ou 6) na questão 11, especifique quais os benefícios / ganhos associados a esse nível de desempenho.", porque se torna mais claro.

j) Questão 13.1 em vez de "Prejuízos" substituir por "Ganhos"

13.2 em vez de "Prejuízos de tempo" substituir por "Ganhos de tempo / produtividade"

13.3 em vez de "Quebra" substituir por "Aumento"

13.4 em vez de "Deterioração" substituir por "Incremento"

k) Pergunta 15.1 – acrescentar – "Sim, porque…"

15.2 – acrescentar – "…Sim acredito que são capazes de executar as tarefas para as quais são contratados e estou…"

15.3 - acrescentar – "Sim, porque…"

l) Questão 16.3 em vez de "combater" substituir por "compreender"

- 16.5 em vez de "doa" substituir por "dos"

- 16.20. Substituir "Ser alegre" por "variação de humor normal ou estabilidade emocional".

m) O aspecto gráfico pode ser melhorada com grelhas *standard* o mais possível.

Perito II

Este perito não sugere alterações em relação à adequação das perguntas aos objectivos, nem aos aspectos de conteúdo e aos aspectos formais.

Perito III

a) Questão 5 e 6. Este perito sugeriu tirar os pontos e virgulas a seguir às quadrículas nas quais é pedido para o respondente inserirem um ***X***.

b) Questão 10.1; 10.2 e 10.3 retirar em todos os itens "trabalhadores com Síndrome de Down" porque na instrução já está a indicar que são **trabalhadores com Síndrome de Down**.

i) Questão 11 – a escala está pouco clara.

j) Questão 16 –
item 3 substituir "capacidade" por "competência" .
Item 4 e 23 verificar se não se repetem
item 17 e 25 verificar se são iguais
item 20 substituir o "Ser alegre" por "Ser bem disposto".

k) Questão 17 – Acrescentar no início da instrução: "Agradecia que desse algumas…"

Perito IV

Nenhuma alteração sugerida.

Perito V

a) Questão 7 – uniformizar o espaçamento das colunas

1.SIM	**2.NÃO**

b) Nas questões 8, 9, 12, 13, 14, 15 e 16 apresentar da seguinte forma:

Outro. Qual?	

c) Questão 10.1; 10.2 e 10.3 retirar em todos os itens "trabalhadores com Síndrome de Down" porque na instrução já está a indicar que são **trabalhadores com Síndrome de Down**.

d) Na questão 14 escrever a palavra "com" completa em vez de abreviado "c/"

Trabalhadores com Síndrome de Down				
1	2	3	4	5

3.3. Conclusões

Quanto à **adequação das perguntas aos objectivos do questionário às Entidades Patronais**, observa-se, depois da análise estatística, que a média global da classificação dada pelos peritos é de 2. Este resultado indica que os peritos o consideraram apropriado em termos de adequação entre objectivos e itens. Concludentemente não há necessidade de modificar estes aspectos.

Relativamente à **adequação dos aspectos de conteúdo do questionário às Entidades Patronais**, regista-se uma média de *score* global de 10,2; os valores entre 5 e 15 revelam, tal como mencionado precedentemente, que o questionário está ajustado em termos deste parâmetro.

No que diz respeito à **adequação dos aspectos formais** do **questionário** observa-se uma média de *score* global de 10; este resultado é considerado apropriado visto a média estar entre 5 e 15 valores.

Após esta análise decidiu-se adoptar algumas das sugestões dadas pelos peritos, nomeadamente em relação a aspectos de conteúdo e formais, visto tornarem o instrumento mais fácil de responder, e mais directo e claro para os respondentes.
Porém, não foi aceite a alteração que se segue dado não ter sido considerada menos relevante para esta investigação. Sugestão c) do Perito I.

4.5.4. Instrumentos pós validação pelos peritos

ENTREVISTA AOS JOVENS SÍNDROME DE DOWN

Esta entrevista tem como objectivo a recolha de dados para uma tese de doutoramento na Universidade de Sevilha, subordinado ao tema **"Percursos educativos, formativos e profissionais no Síndrome de Down"**

Destina-se aos jovens com Síndrome de Down em estudo.

Número Convencional

Lisboa 2006

GUIÃO DA ENTREVISTA AOS JOVENS COM SINDROME DE DOWN (SD)

A entrevista, aos jovens trabalhadores com SD, é constituída por duas partes. A primeira consiste numa parte estruturada e a segunda numa parte não estruturada.

As perguntas expostas na entrevista são construídas de forma muito simples com linguagem fácil e clara, o que é recomendado pelas características da patologia destes jovens.

Cuidados a ter antes de iniciar a entrevista:

Antes de iniciar a entrevista explica-se ao entrevistado o propósito e os objectivos gerais da entrevista. Seguidamente agradece-se a sua colaboração.

I – Parte não estruturada

1 - Qual é o teu nome?

2 - Que idade tens?

3 – Onde vives?

4 - Falando agora de escola...Estudaste até que ano? 7.º,8.º, 9.º?

5 – Andavas só na escola ou também aprendias a profissão que tens agora?

6 – Que ajuda te deu o professor da escola/apoio educativo na escolha da profissão?

7 – (Perguntar pela profissão do jovem) Porque é que és _____?

8 - Que dificuldades tiveste depois de terminares a escola, antes de começares a trabalhar?

9 – Que dificuldades sentiste quando começaste a trabalhar?

10 - Que tipo de trabalho fazes nesta empresa?

11 – Gostas de trabalhar nesta empresa? O que gostas mais? E o que gostas menos?

12 – Trabalhaste sempre nesta empresa? Há quanto tempo trabalhas nela?

13 - Já alguma vez pensaste ir trabalhar para outro sítio? (Pensas em mudar de emprego?)

14 – E se mudares de emprego, o que gostarias de fazer?

Dadas as características destes jovens a parte da entrevista que se segue é guiada, lida e preenchida (se o jovem não for capaz de o fazer – o que em princípio não se verificará) pelo entrevistador que terá sempre o cuidado de o esclarecer no caso do jovem apresentar dúvidas.

II – Parte estruturada

1 – Gostas do trabalho que fazes?

☐ Sim

☐ Não

2 - Se respondeste ***Não*** à pergunta anterior, indica o motivo, porque continuas neste emprego. Põe um ***X*** no quadrado ou quadrados que queres.

☐ Por não haver vaga noutra empresa do meu interesse.

☐ Por não haver emprego na profissão que queria perto donde vivo.

☐ Porque não tive informação suficiente sobre a profissão que eu queria.

☐ Porque não tinha estudos suficientes.

☐ Porque estou no emprego que os meus pais queriam.

☐ Porque foi o emprego que o meu professor de apoio educativo indicou.

☐ Outros motivos: Quais?

_____

_____

_____

3 – Quando andavas na escola, estavas lá todo o dia?

☐ Sim

☐ Não

Se respondeste ***Não*** à pergunta anterior, indica pondo ***X*** na resposta que consideras mais correcta.

Ias também para a empresa (estagio)?

☐ Sim

☐ Não

4 - Se respondeste ***Sim*** à pergunta anterior, responde a cada questão que se segue pondo ***X*** na resposta que tu consideras mais acertada.

	Excelente	**Boa**	**Mais ou menos**	**Fraca**	**Muito fraca**
1 - Como achas que foi a ajuda que recebeste na escola para escolheres a profissão?					
2 - Como foi a tua formação na empresa (estágio) antes de começares a receber ordenado?					
3 – Gostaste do estágio?					
4 - Como consideras que foi a ajuda que recebeste por parte da escola (apoio educativo) para que conseguisses arranjar um emprego?					
5 - Na empresa, como consideras o apoio que recebeste por parte dos teus formadores ou monitores?					

5 – Se fizeste algum estágio profissional quando estavas na escola, indica o tempo que durou?

☐ Menos de 3 meses.

☐ Entre 3 a 6 meses.

☐ Entre 6 meses e 1 ano.

☐ Mais de 1 ano.

6 – Durante quanto tempo procuraste emprego depois de terminares a escola?

☐ Menos de 3 meses.

☐ Entre 3 a 6 meses.

☐ Entre 6 meses e 1 ano.

☐ Mais de 1 ano.

7 – De que forma procuraste emprego?

☐ Inscrição no Centro de Emprego.
☐ Inscrição numa UNIVA (Unidade de Inserção na Vida Activa).
☐ Candidatura espontânea.
☐ Resposta a anúncios.
☐ Colocação de anúncio.
☐ Inscrição num Centro Ocupacional.
☐ Inscrição para Emprego Protegido.
☐ Não procurei emprego. Trabalho com a minha mãe ou pai.
☐ Não procurei emprego. Trabalho com familiares (sem serem os pais).
☐ Outro. Qual?
_____

8 – No teu primeiro emprego tiveste cursos de formação profissional na empresa?

☐ Sim
☐ Não

9 – A duração do curso foi de quanto tempo?

☐ Menos de 3 meses.

☐ Entre 3 a 6 meses.

☐ Entre 6 meses e 1 ano.

☐ Mais de 1 ano.

10 - Alguma vez estiveste desempregado/a?

☐ Sim

☐ Não

11 - Se respondeste ***Sim*** à pergunta anterior, na questão que se segue, põe ***X*** na resposta que tu consideras mais acertada.

☐ Menos de 3 meses.

☐ Entre 3 a 6 meses.

☐ Entre 6 meses e 1 ano.

☐ Mais de 1 ano.

12 – Indica o teu rendimento mensal líquido.

☐ Inferior ou igual a 396,00 €.

☐ Entre 396,00 € e 884,00€.

☐ Entre 884,00€ e 1759,00€.

☐ Superior a 1759,00€.

13 – Indica o teu grau de satisfação com o actual emprego

*Assinala com **X** a resposta que consideras mais acertada.*

Estou muito satisfeito	**Estou satisfeito**	**Não estou satisfeito nem insatisfeito**	**Estou pouco satisfeito**	**Não estou nada satisfeito**
1	**2**	**3**	**4**	**5**

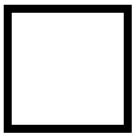
Muito obrigada pela tua colaboração.

QUESTIONÁRIO AOS PAIS / ENCARREGADOS DE EDUCAÇÃO

Este questionário tem como objectivo a recolha de dados para uma tese de doutoramento na Universidade de Sevilha, subordinada ao tema **"Percursos educativos, formativos e profissionais no Síndrome de Down"**

Destina-se aos pais dos jovens em estudo.

Por favor não assine este documento porque as informações são estritamente anónimas e confidencias.

Número Convencional 

Lisboa 2006

QUESTIONÁRIO AOS PAIS / ENCARREGADOS DE EDUCAÇÃO

1 – Quem responde ao questionário?

1.1 – Mãe ☐

1.2 – Pai ☐

1.3 – Outro ☐ Quem? _____.

2 – Idade do jovem _____anos.

3 – Sexo do jovem: Masculino ☐ Feminino ☐

4 – Presentemente o jovem vive com:

4.1 – Os pais ☐

4.2 – O pai ☐

4.3 – A mãe ☐

4.4 – Os avós

4.5 – Outro ☐ Quem?

_____

5 – Profissão:

5.1 - Do pai

_____

5.2 - Da mãe

_____

5.3 - Da pessoa com quem vive

_____

6 – Idade:

6.1 - Do pai _____anos.

6.2 - Da mãe _____anos.

6.3 - Da pessoa com quem vive _____anos.

7 – O jovem frequentou a escola:

*Assinale apenas **uma** resposta com **x***

7.1 – Com prazer ☐

7.2 – Com desinteresse ☐

7.3 – Com desagrado ☐

7.4 – Por imposição ☐

7.5 – Outra ☐ Qual?

_____

7.6 – Indique o grau de escolaridade que o seu filho(a) completou: _____ ano.

7.7 – Com que idade o seu filho(a) deixou de estudar? _____ anos.

8 – Os interesses do seu (sua) filho(a) prendem-se mais com:

*Assinale com **x** de acordo com a ocorrência*

8.1 – Os amigos ☐

8.2 – Os colegas de trabalho ☐

8.3 – As relações amorosas ☐

8.4 – As relações pessoais ☐

8.5 – O conforto material ☐

8.6 – O trabalho ☐

8.7 – Outra. Qual?

_____

9 – O círculo de amigos do seu (sua) filho(a) é:

*Assinale com **x** a sua resposta*

Grande ☐ Médio ☐ Reduzido ☐ Nulo ☐

10.1 – Estabelece amizades:

*Assinale com **x** a sua resposta*

Facilmente ☐ Com alguma dificuldade ☐ Com muita dificuldade ☐

10.2 – As amizades estabelecidas mantêm-se durante um período:

*Assinale com **x** a sua resposta*

Alargado ☐ Médio ☐ Reduzido ☐ Nulo ☐

11 – Relativamente à convivência:

*Assinale com **x** de acordo com a ocorrência. Se considerar que existe outra situação não apontada, indique-a no ponto 11.7.*

	Sim	Não	Às vezes
11.1 – Frequenta festas de amigos e / ou colegas de trabalho.			
11.2 – Frequenta festas da comunidade.			
11.3 – Visita amigos ou familiares.			
11.4 – Sai com os pais e / ou familiares quando solicitado.			
11.5 – Assiste a espectáculos como cinema, teatro, etc.			
11.6 – Frequenta um clube, associação, ginásio.			
11.7 –			

12 – Em termos de comportamento o seu (sua) filho (filha):

*Indique cada item com **x** consoante as situações. Se considere que existe outra situação não apontada, indique-a no ponto 12.15.*

	Sempre	Por vezes	Jamais
12.1 – É colaborador a).			
12.2 – É alegre.			
12.3 – É agressivo(a).			
12.4 – Quando contrariado(a) zanga-se.			
12.5 – É autoritário(a).			
12.6 – Irrita-se facilmente.			
12.7 – Respeita as regras estabelecidas pelos outros.			
12.8 – Cumpre os compromissos.			
12.9 – Cumpre os horários.			
12.10 – É honesto.			
12.11 – Adapta-se a novas situações.			
12.12 – Gosta de trabalhar.			
12.13 – Vai para o emprego sozinho.			
12.14 – Tem muita motivação para o trabalho.			
12.15 -			

13 – Relação pais / filho(a) e a sua qualidade

*Assinale cada questão com **x** consoante as situações*

	Muitas vezes	Ás vezes	Nunca
13.1 - Conversa com o seu (sua) filho(a).			
13.2 - É autoritário com o seu (sua) filho(a).			
13.3 - Zanga-se com o seu (sua) filho(a).			
13.4 - Revela-lhe segredos ou inquietações.			
13.5 - Critica-o(a) muitas vezes.			
13.6 - O seu (sua) filho(a) gosta de o(a) ajudar.			
13.7 - Trata o seu (sua) filho(a) como um adulto.			
13.8 - Preocupa-se o seu (sua) filho(a).			
13.9 - Fala do seu (sua) filho(a) com orgulho.			
13.10 - Dá dinheiro ao seu filho.			

14 – Depois do seu filho(a) terminar a escola, quais foram os principais problemas que ele (ela) enfrentou?

*Assinale com **x**, as principais problemas*

	Sim	Não
14.1 – Conseguir um emprego.		
14.2 – Conseguir um curso de formação profissional.		
14.3 – Não ter com quem falar.		
14.4 – Ter perdido os amigos da escola.		
14.5 – Não ter onde ocupar o tempo.		
14.6 – Outro (indique-os):		

15 – Quando o seu (sua) filho(a) começou a trabalhar, quais foram os principais problemas que ele enfrentou?

*Assinale com **x**, as principais problemas*

	Sim	Não
15.1 – Integrar-se no emprego.		
15.2 – Fazer com que os colegas de trabalho gostassem dele.		
15.3 – Baixo ordenado que recebia.		
15 4 – Está satisfeito com o tipo de emprego que o seu filho tem actualmente?		
Se respondeu **não** à questão 15.4, indique o tipo de trabalho que gostava que ele tivesse:		

16 – Avalie os seguintes factores consideradas importantes na integração no trabalho de acordo com as capacidades do seu (sua) filho(a)

*Segundo as capacidades do o seu (sua) filho(a), assinale com **X** a sua resposta cada questão.*

	Muita capacidade **1**	**Alguma** capacidade **2**	**Pouca** capacidade **3**	**Nenhuma** capacidade **4**
16.1 – Capacidade para compreender e executar instruções.				
16.2 – Capacidade para trabalhar sem supervisão.				
16.3 – Capacidade de se deslocar para o emprego.				
16.4 – Capacidade para o cumprimento de horários de trabalho.				
16.5 – Capacidade de ser assíduo.				
16.6 – Capacidade para respeitar as normas de segurança.				
16.7 – Capacidade de ter um ritmo aceitável no que refere aos índices de produção da empresa.				
16.8 – Capacidade de se relacionar com os colegas de trabalho.				
16.9 – Capacidade de se relacionar com os superiores.				
16.10 – Capacidade de tomar decisões perante situações imprevistas.				
16.11 – Capacidade para separar o trabalho de outros aspectos da sua vida.				
16.12– Capacidade de se adaptar face a novas situações.				
16.13 – Capacidade de auto-avaliar seu trabalho.				
16.14 – Capacidade de defender os seus direitos.				
16.15 – Capacidade de trabalhar sozinho.				
16.16 – Capacidade de respeitar as regras estabelecidas pela empresa.				
16.17 – Capacidade para colaborar com os colegas.				
16.18 – Capacidade para realizar tarefas diferentes.				
16.19 – Capacidade de responsabilidade face aos prazos na empresa.				
16.20 – Capacidade de executar o trabalho com perfeição.				
16.21 – Capacidade para respeitar as normas de higiene.				
16.22 – Capacidade para manter boa apresentação pessoal e higiene.				
16.23 – Disponibilidade para flexibilidade de horários.				
16.24 – Ser alegre.				
16.25 - Motivação para o trabalho				

17 – Funcionamento interpessoal

*Assinale com **x** o número da resposta que quer dar*

Considera que o seu filho:	Muitas vezes **1**	Algumas vezes **2**	Assim assim **3**	Poucas vezes **4**	Nunca **5**
17.1.- É inactivo.					
17.2. - É distante.					
17.3. – É envergonhado.					
17.4. – É desconfiado.					
17.5. -Tem maneirismos ou tiques.					
17.6. – Gosta do seu filho(a).					
17.7. – Estraga os jogos em que participa.					
17.8. – Atrapalha o trabalho dos outros.					
17.9. - Se aborrece.					
17.10. - Se melindra ou é hostil.					
17.11. – Agride os outros.					
17. 12. Usa linguagem agressiva.					
17.13. – Desrespeita–se a ele(a) mesmo(a) ou aos outros.					
17. 14. – Mente ou distorce a verdade.					
17.15. – É intolerante à frustração.					
17.16. – Tem alterações de humor.					
17.17 – Ri de forma imprópria.					
17.18. – Beija ou lambe os outros.					
17.19. – Se agarra ou pendura nos outros.					

Muito obrigado pela sua colaboração!

QUESTIONÁRIO ÀS ENTIDADES PATRONAIS

Este questionário tem como objectivo a recolha de dados para uma tese de doutoramento na Universidade de Sevilha, subordinada ao tema **"Percursos educativos, formativos e profissionais no Síndrome de Down"**
Pede-se que seja respondido por Entidades Patronais que têm, ou já tiveram pessoas com Síndrome de Down ao seu serviço.

Por favor não assine este documento porque as informações são estritamente confidencias.

Número Convencional ☐

Lisboa 2006

INQUÉRITO ÀS ENTIDADES PATRONAIS

1. Que tipo de actividade desenvolve a sua empresa?

_____

2. Quantos trabalhadores possui ao seu serviço?

*Assinale com **X** a sua resposta*

N.º de trabalhadores	
1. de 0 a 9 trabalhadores	
2. de 10 a 50 trabalhadores	
3. de 51 a 250 trabalhadores	
4. mais a 251 trabalhadores	

3. Possui equipamento que necessite de cuidado para a sua utilização?

*Assinale com **X** a sua resposta*

1 - SIM ☐ 2 - NÃO ☐

4. Para o funcionamento da empresa necessita de:

*Ponha **X** em uma ou várias situações*

1. Profissionais semi qualificados- que desempenham funções pouco complexas. Ex. Costureira de linha, soldador de sapatos...	
2. Profissionais qualificados- que desempenham funções complexas ou delicadas e que exigem o conhecimento específico da actividade necessária ao exercício de uma profissão. Ex. Serralheiro civil, carpinteiro, cozinheiro...	
3. Profissionais altamente qualificados, chefes de equipa ou técnicos intermédios- que desempenham funções que exigem conhecimento técnico. Ex. Chefe de secção, chefe de linha de confecção...	
4. Quadros médios- que desempenham funções de organização e de planificação, estabelecida superiormente e com responsabilidades de concepção. Ex.: Encarregado geral.	
5. Quadros superiores- que desempenham funções com plena autonomia profissional. Ex: Director financeiro, Director de produção, Director de pessoal...	

5. Quantas pessoas com Síndrome de Down (Trissomia 21) teve, até hoje, ao seu serviço?

*Assinale com **X** a sua resposta*

1 – 1 trabalhador ☐ 2 - 2 trabalhadores ☐

3 - entre 3 e 5 trabalhadores ☐ 4 - mais de 5 trabalhadores ☐

6. Actualmente, tem trabalhadores com Síndrome de Down na sua empresa?

*Assinale com **X** a sua resposta. No caso de responder **SIM** diga quantas.*

1. NÃO ☐ 2. SIM ☐ 3. Quantos?

3.1 Sexo feminino	3.2 Sexo masculino

7. Das pessoas com Síndrome de Down que trabalham / trabalharam na sua empresa especifique para cada uma.

No quadro que se segue cada uma das pessoas está identificada por um número – de 1 a 5. Caso tenha mais de 5 trabalhadores com Síndrome de Down ao seu serviço, na linha ***+ de 5*** *indique apenas* ***valores médios****):*

Pessoas com Síndrome de Down	**Idade aproximada**	**Com Formação Profissional (assinale com X)**		**Quanto tempo esteve/está ao seu serviço** *(indique o valor em anos)*
		1.SIM	**2.NÃO**	
1				
2				
3				
4				
5				
+ de 5				

8. O que levou a contratar uma pessoa com Síndrome de Down?

Escolha ***apenas uma*** *das respostas. Assinale-a com* ***X***

1. A competência do trabalhador com deficiência.	
2. A qualificação do trabalhador com deficiência.	
3. Porque os trabalhadores com deficiência são mais eficientes em alguns trabalhos.	
4. A dificuldade de recrutamento de trabalhadores não deficientes para determinados postos de trabalho.	
5. Porque têm os mesmos direitos que os outros.	
6. Por solidariedade.	
7. Pela qualidade de acompanhamento assegurada pelos técnicos.	
8. Pelas ajudas ao emprego (serviços de apoio, ajudas financeiras)	
9. Por obrigação Social.	
10. Por conhecimento Pessoal.	
11. Outro. Qual?	

9. Contratação e integração no trabalho

9.1 Por quem foi contactado para a contratação do(s) seu(s) trabalhadores(es) com Síndrome de Down?

*Ponha **X** em 1 ou várias situações, de acordo com o número de trabalhadores com deficiência que teve ao seu serviço.*

1. Pelo Professor de Apoio Educativo / escola	
2. Pelo Centro de Emprego	
3. Por um familiar	
4. Por um amigo	
5. Pelo próprio trabalhador	
6. Outro. Qual?	

9.2 Que tipo de contrato proporcionou aos trabalhadores(es) com Síndrome de Down?

*Ponha **X** em 1 ou várias situações.*

1. Contrato de trabalho a termo certo por 6 meses	
2. Contrato de trabalho a termo certo por 1 ano	
3. Contrato sem termo	
4. Sem Contrato	
5. Estágio / Contrato de Formação em Posto de Trabalho	
6. Outro. Qual?	

10.Que tipo de tarefas desempenham / desempenhavam os trabalhadores com Síndrome de Down?

10.1 Quanto ao tipo de tarefa desempenhada pelos trabalhadores com SD.

*Nas quadrículas numeradas assinale a sua resposta com **X.***

Todos os trabalhadores desempenhavam tarefas muito repetitivas	**Quase todos** os trabalhadores desempenhavam tarefas muito repetitivas	**Metade** dos trabalhadores desempenhavam tarefas muito repetitivas	**Apenas alguns** dos trabalhadores desempenhavam tarefas muito repetitivas	**Nenhum** trabalhador desempenhava tarefas muito repetitivas
1	**2**	**3**	**4**	**5**

10.2 Quanto ao grau de autonomia dos trabalhadores com Síndrome de Down, na execução das tarefas, estes eram ou são:

*Nas quadrículas numeradas assinale o número da sua resposta com **X.***

Completamente dependentes	**Muito dependentes**	**Mediamente dependentes**	**Pouco dependentes**	**Nada dependentes**
1	**2**	**3**	**4**	**5**

10.3 Quanto ao grau de precisão da tarefa executada pelos trabalhadores com Síndrome de Down.

*Nas quadrículas numeradas assinale o número da sua resposta com **X***

Conseguem executar tarefas que **não exigem qualquer precisão**	Conseguem executar tarefas **que exigem pouca precisão**	Conseguem executar tarefas **que exigem precisão média**	Conseguem executar tarefas **que exigem alguma precisão**	Conseguem executar tarefas **que exigem muita precisão**
1	**2**	**3**	**4**	**5**

10.4 Quanto às relações interpessoais dos trabalhadores com Síndrome de Down.

*Nas quadrículas numeradas assinale o número da sua resposta com **X***

Convivem bem com os colegas e **nunca se isolam**	Convivem bem, mas por vezes **isolam-se algumas vezes**	Convivem mais ou menos bem, mas **isolam-se um pouco**	Convivem pouco e **isolam-se várias vezes**	Não convivem e **isolam-se muito**
1	**2**	**3**	**4**	**5**

11. Avalie globalmente o desempenho dos seus trabalhadores com Síndrome de Down de acordo com a seguinte escala de 1 a 6.

*Assinale na escala abaixo o número da sua resposta com **X**, sendo*:
***1** - Muito negativo; **2** - Moderadamente Negativo; **3** - Pouco Negativo; **4** - Pouco Positivo; **5** - Moderadamente positivo* e **6** *- Muito positivo*

Negativo			Positivo		
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**

12. Se a avaliação foi negativa (pontuação 1, 2 ou 3), especifique quais os factos associados a esse nível de desempenho.

*Ponha **X** em 1 ou vários factores*

1. Prejuízos económicos	
2. Prejuízos de tempo	
3. Quebra de rendimento da empresa	
4. Deterioração das relações laborais	
5. Outro. Qual?	

13. Se a avaliação foi positiva (pontuação 4,5 ou 6) na questão 11, especifique quais os benefícios / ganhos associados a esse nível de desempenho.

*Ponha **X** em 1 ou mais factores.*

1. Ganhos económicos	
2. Ganhos de tempo / produtividade	
3. Aumento de rendimento da empresa	
4. Incremento das relações laborais	
5. Outro. Qual?	

14.Tendo em consideração a avaliação que fez do desempenho do(s) trabalhador(es) com Síndrome de Down, mencione as respectivas consequências.

*Ponha **X** em 1 ou vários factores de acordo com o número de trabalhadores com Síndrome de Down que teve ao seu serviço. No quadro cada trabalhador está identificado por um número (de 1 a 5)*

	Trabalhadores com Síndrome de Down				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
1. Foi despedido					
2. Despediu-se					
3. Não renovou o contrato					
4. Nenhuma					
5. Renovou o contrato					
6. Passou a contrato sem termo					
7. Outra. Qual?					

15. Voltava a contratar uma pessoa com Síndrome de Down?

*Escolha apenas uma das respostas. Assinale-a com **X***

1. Sim, porque em algumas tarefas são muito eficientes	
2. Sim, acredito que são capazes de executar as tarefas para as quais são contratados.	
3. Sim, porque a sociedade tem obrigação de ajudar e estou pronto a colaborar.	
4. Talvez, depende do caso.	
5. Não penso voltar a admitir pessoas com Síndrome de Down	
6. Nunca mais vou voltar a admitir pessoas com Síndrome de Down	
7. Outra. Qual?	

16.Que factores considera indispensáveis para uma boa integração no trabalho de pessoas com Síndrome de Down.

*Classifique cada um destes factores de **0 a 4** de acordo com o grau de importância que lhes atribui, sendo:*
***0** - **nada importante**; **1**- **pouco importante**; **2** - **mediamente importante**;*
***3** – **importante**; **4** – **muito importante**.*
*(Assinale com **X** a sua resposta)*

Factores indispensáveis para uma boa integração no trabalho	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**
1. Motivação para o trabalho					
2. Capacidade de deslocação de e para o emprego					
3. Capacidade para compreender e executar instruções					
4. Capacidade para trabalhar sem constante supervisão					
5. Capacidade para o cumprimento dos horários de trabalho					
6. Ser assíduo					
7. Capacidade para respeitar as normas de higiene					
8. Capacidade para aceitar as normas de segurança					
9. Ter um ritmo de trabalho aceitável relativamente aos índices de produção da empresa					
10. Capacidade para separar o trabalho de outros aspectos da sua vida					
11. Capacidade de se relacionar com colegas					
12. Capacidade de se relacionar com os superiores					
13. Capacidade para tomar decisões face a situações imprevistas					
14. Capacidade de auto-avaliação do seu trabalho					
15. Capacidade para manter a higiene e boa apresentação pessoal					
16. Saber defender os seus direitos					
17. Capacidade para se adaptar a novas tarefas					
18. Disponibilidade para flexibilidade de horários					
19. Colaborar com os colegas					
20. Ser bem disposto.					
21. Respeitar as regras estabelecidas pela empresa					
22. Ter perfeição no trabalho que executa					
23.Ser capaz de trabalhar sozinho					
24. Ter noção da responsabilidade face aos prazos de entrega dos produtos da empresa					
25. Capacidade para realizar tarefas diferentes					
26. Outras Quais?					

17. Agradecia que desse algumas sugestões de medidas que possam favorecer o emprego das pessoas com Síndrome de Down.

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

OBRIGADO PELA SUA COLABORAÇÃO.

4.5.5. Instrumentos de recolha de dados

Utilizaram-se para esta investigação **três instrumentos** para a recolha de dados:

1. Entrevista aos Jovens com SD;
2. Questionários aos Pais / Encarregados de Educação;
3. Questionários às Entidades Patronais.

Destes instrumentos a entrevista aos jovens com SD é a ferramenta mais importante para este estudo; os questionários serviram para cruzar, acrescentar ou confirmar as informações obtidas nas entrevistas.

Estes instrumentos, de uma maneira geral focam três dimensões, já amplamente referidas, a saber:

I. <u>Sócio-relacional</u>

Com esta dimensão pretende-se obter informações acerca dos comportamentos e/ou competências que estes jovens têm ao nível interpessoal e social; qualidade da relação pais / encarregados de educação e respectivos educandos; relacionamentos, afinidades e manutenção das relações com seus amigos ou outras pessoas próximas deles.

A finalidade da obtenção das informações relacionadas com esta dimensão é a de descortinar e apurar acerca dos factores com ela relacionados, que têm a ver com competências pessoais de relacionamento e que têm influência na manutenção do emprego. A literatura refere que os aspectos sócio-relacionais têm muita influência nos percursos profissionais (carreiras). Aspectos como - gostar do seu posto de trabalho; satisfação com o respectivo trabalho, etc., podem ser um espelho da sua condição como trabalhadores e do sucesso da integração profissional e social.

As capacidades de convivência social e relacionamento interpessoal (familiares, amigos, colegas de trabalho ou outras pessoas mais chegadas a eles, etc.) têm uma influência muito importante quer para os colegas de profissão com quem o jovem convive, quer para as entidades patronais que os contratam e por isso é fundamental analisa-las.

II. Sócio-cognitiva

Esta dimensão serve para procurar conhecer os factores sócio-cognitivos que têm influência na integração profissional e na manutenção dos empregos por parte dos jovens com SD. A "imagem" destes factores é determinada a partir da visão de todos intervenientes neste estudo.

Pretende-se recolher, entre outros, dados sobre a importância dos processos de TVA, a perceptibilidade dos colegas de trabalho perante estes jovens, as expectativas ou anseios dos pais / encarregados de educação relativamente aos seus educandos.

Diversos estudos apresentados na literatura referem que os factores sócio-cognitivos são considerados os mais importantes na integração e manutenção dos empregos. São também fundamentais numa integração com sucesso na sociedade

III. Sócio-profissional

Nesta dimensão ambiciona-se investigar sobre a qualidade e auto-perceptibilidade da integração profissional destes jovens e o motivo que levou as entidades patronais a contratá-los e mantê-los na empresa

Os factores sócio-profissionais, apesar de não serem referidos como os mais importantes, nesta sociedade tremendamente competitiva, podem contribuir para a manutenção dos empregos.

Entrevista aos Jovens com SD

As entrevistas destinam-se a jovens com SD que estejam a trabalhar em mercado aberto há não mais de cinco anos.

A selecção da amostra, de acordo com os métodos referidos em capítulos anteriores, abrangeu jovens com SD ao nível nacional. Foram escolhidos 14 jovens com SD para as entrevistas. Estas foram realizadas no local de trabalho dos jovens trissómicos ou em locais habitualmente por eles frequentados, de modo, mantê-los no seu meio ambiente sem comprometer o comportamento e consequentemente sem distorcer informações pertinentes para este estudo, dada a complexidade da patologia.

Procurou-se entre várias empresas nacionais e Instituições de Apoio à deficiência (principalmente a intelectual) encontrar jovens com SD a trabalharem.

Foram seleccionados 14 sujeitos com SD e 5 empresas onde trabalham estes jovens.

A postura do investigador, durante toda a fase da colheita de dados, foi sempre activa.

O corpo das entrevistas é composto por uma parte não estruturada e outra estruturada.

Decidiu-se não segmentar por secções, o corpo da entrevista, dada a sua dimensão relativamente reduzida e para não "cortar" a sua sequência.

As entrevistas consistem, inicialmente em perguntas abertas passando posteriormente para perguntas fechadas.

A finalidade das entrevistas, de acordo com os objectivos, foi de solicitar factos relacionados com a situação profissional desta população alvo. As informações colhidas foram cruzadas e complementadas com as obtidas nos questionários.

Esta investigação compreende outros procedimentos metodológicos que consistem em dois questionários que foram aplicados aos encarregados de educação e às entidades patronais onde os jovens com SD trabalham. Estes instrumentos foram realizados sempre na presença do investigador, tendo sido possível esclarecer ou acrescentar informações relacionadas com este estudo.

Com estes dois instrumentos pretendeu-se colher informações para análise posterior, possibilitando a relação entre as várias variáveis em estudo.
Devido ao reduzido número de jovens trissómicos a trabalharem em mercado aberto não foi aplicado um pré teste aos jovens e aos respectivos encarregados de educação/pais e entidades patronais. A forma de validação dos instrumentos foi por auto-avaliação e validação por cinco peritos.

A entrevista está dividida em 4 áreas, estando a interpretação dos seus conteúdos de acordo com:

A. Caracterização – o conteúdo desta área tem a ver com a recolha de dados relativos à caracterização sócio-demográfica dos jovens com SD e à caracterização da sua vida académica, métodos de procura de emprego e percurso profissional
B. Sócio-relacional – o conteúdo analisa o comportamento interpessoal dos jovens trissómicos
C. Sócio-cognitivo – o conteúdo desta área esta relacionado com a satisfação profissional dos jovens trabalhadores com SD
D. Factores sócio-profissionais – o conteúdo desta área esta relacionado com a análise relativa ao percurso de formação profissional e a percepção face ao posto de trabalho

Segue-se o quadro referente à construção da **Entrevista aos Jovens com SD**
e a relação entre os objectivos e as perguntas e o tipo de escala de medida de resposta escolhida para cada pergunta e método de análise a ser utilizado

Número da pergunta	Área ou dimensão onde se insere a pergunta	Objectivos relacionados com a pergunta	Tipo de pergunta	"Escala de medida de resposta"	Tipo de análise de dados
1	Caracterização	V	Aberta	Nominal (a)	Análise de conteúdo
2	Caracterização	V	Aberta	Nominal (a)	Análise de conteúdo
3	Caracterização	V	Aberta	Nominal (a)	Análise de conteúdo
4	Caracterização	I	Aberta	Nominal (a)	Análise de conteúdo
5	Caracterização	II, III, IV	Aberta	Nominal (a)	Análise de conteúdo
6	Caracterização	II, III, IV	Aberta	Nominal (a)	Análise de conteúdo
7	Caracterização	II, III, IV	Aberta	Nominal (a)	Análise de conteúdo
8	Sócio-profissional	1	Aberta	Nominal (a)	Análise de conteúdo
9	Sócio-profissional	II, III, IV	Aberta	Nominal (a)	Análise de conteúdo
10	Sócio-profissional e caracterização	I, III	Aberta	Nominal (a)	Análise de conteúdo
11	Sócio-cognitivo	II, III, IV	Aberta	Nominal (a)	Análise de conteúdo
12	Caracterização e sócio-profissional	I	Aberta	Nominal (a)	Análise de conteúdo
13	Caracterização e sócio-profissional	I	Aberta	Nominal (a)	Análise de conteúdo
14	Caracterização e sócio-profissional	I	Aberta	Nominal (a)	Análise de conteúdo

PARTE ESTRUTURADA

Número da pergunta	Área ou dimensão onde se insere a pergunta	Objectivos relacionados com a pergunta	Tipo de pergunta	Escala de medida de resposta	Tipo de análise de dados
1	Caracterização	2,7	Fechada	Nominal (b)	Métodos não paramétricos
2	Caracterização	II, 2	Fechada	Nominal (b)	Métodos não paramétricos
3	Sócio-profissional e Caracterização	III, IV, 2	Fechada	Nominal (b)	Métodos não paramétricos
4	Sócio-profissional	III, IV, 2,7	Fechada	Escala de intervalo	Métodos não paramétricos
5	Sócio-profissional	2,5	Fechada	Escala de medida ordinal	Métodos não paramétricos
6	Caracterização e Sócio-profissional	II, 2	Fechada	Escala de medida ordinal	Métodos não paramétricos
7	Caracterização	II, IV	Fechada	Nominal (b)	Métodos não paramétricos
8	Sócio-profissional	I, II	Fechada	Nominal (b)	Métodos não paramétricos
9	Caracterização e Sócio-profissional	I, II	Fechada	Escala de Medida Ordinal	Métodos não paramétricos
10	Caracterização e Sócio-profissional	I,II	Fechada	Nominal (b)	Métodos não paramétricos
11	Caracterização Sócio-profissional	I, II	Fechada	Escala de Medida Ordinal	Métodos não paramétricos
12	Sócio-profissional	7	Fechada	Escala de Medida Ordinal	Métodos não paramétricos
13	Sócio cognitiva	7	Fechada	Escala de intervalo	Métodos não paramétricos

Escala de medida nominal (a) – resposta qualitativa escrita pelo respondente
Escala de medida nominal (b) – respostas qualitativas escolhidas pelo respondente
Escala de medida de rácio – resposta quantitativa escrita pelo respondente
Escala de medida ordinal – resposta quantitativa escolhida pelo respondente a partir de um conjunto de respostas alternativas
Escala de intervalo – resposta atribuindo números à variável (com máximo e mínimo)
Legenda dos quadros: a enumeração romana corresponde aos objectivos principais e a árabe (ordinal) equivale aos objectivos secundários

Questionários aos Pais / Encarregados de Educação

Estes questionários são dirigidos aos pais ou encarregados de educação dos jovens com SD seleccionados para as entrevistas. Pretende-se recolher dados acerca do percurso profissional destes ex-alunos de necessidades educativas especiais com SD e caracterizar os seus primeiros anos na integração da vida activa.

Inicialmente (antes da validação por peritos) o questionário era constituído por: uma primeira parte onde são pedidas informações bibliográficas acerca dos jovens trabalhadores com SD. Estas perguntas não têm a ver directamente com os objectivos desta investigação, contudo foi relevante inseri-los neste instrumento para, de forma subtil, conduzi-los ao que realmente se pretende investigar; seguem-se questões sobre os aspectos sócio-relacionais e comportamentais; o questionário contínua com questões sobre as dificuldades sentidas pelos jovens para se integrarem no mundo laboral; seguem-se perguntas onde se pede uma avaliação dos factores e/ou capacidades que permitem um boa de integração profissional
Este questionário está dividido em 4 áreas, estando a interpretação dos seus conteúdos de acordo com:

a. Caracterização – o conteúdo desta área tem a ver com a colheita de dados no que concerne à caracterização sócio demográfica dos seus pais / encarregados de educação, motivações, preferências e preocupações dos sujeitos.

b. Sócio-relacional – o conteúdo desta área esta relacionado com a analise da qualidade da relação pais (encarregados de educação) e filhos, de rede relacional, de relação de amizade e da manutenção das amizades. (interpessoal)

c. Sócio-cognitiva – o conteúdo desta área esta relacionado com a análise das expectativas dos pais (encarregados de educação) perante o futuro dos seus educandos e da ansiedade dos pais (encarregados de educação) face à aceitação social dos filhos.

d. Factores de integração sócio-profissional – o conteúdo desta área analisa a percepção dos pais (encarregados de educação) face aos factores de uma boa integração profissional de acordo com as capacidades dos seus educandos.

Segue-se o quadro referente à construção do Questionário aos Pais / Encarregados de Educação, cujo complexo processo de construção já foi anteriormente referido neste trabalho, e a relação entre os objectivos e as perguntas e o tipo de escala de resposta escolhida para cada pergunta e método de análise a ser utilizada.

Número da pergunta	**Área ou dimensão onde se insere a pergunta**	**Objectivos relacionados com a pergunta**	**Tipo de pergunta**	**"Escala de medida de resposta"**	**Tipo de análise de dados**
1	Caracterização	II, V	Fechada	Nominal (a)	Métodos não paramétricos
2	Caracterização	V	Aberta	Medida de rácio	Métodos não paramétricos
3	Caracterização	V	Fechada dicotómica	Nominal (b)	Métodos não paramétricos
4.	Caracterização	V	Fechada, resposta alternativa	Nominal (b)	Métodos não paramétricos
5	Caracterização	V	Aberta	Nominal (a)	Análise de conteúdo e métodos não paramétricos
6	Caracterização	V	Aberta	Medida de rácio	Métodos não paramétricos
7.1. – 7.5.	Caracterização	6 e V	Fechada com alternativas	Nominal (b)	Métodos não paramétricos
7.6	Caracterização	V	Aberta	Medida de rácio	Métodos não paramétricos
7.7.	Caracterização	V	Aberta	Medida de rácio	Métodos não paramétricos
8	Sócio-cógnitivo	V	Fechada com alternativas	Nominal (b)	Métodos não paramétricos
9	Sócio-relacional	6 e V	Fechada	Escala de intervalo	Métodos não paramétricos

Número da pergunta	Área ou dimensão onde se insere a pergunta	Objectivos relacionados com a pergunta	Tipo de pergunta	"Escala de medida de resposta"	Tipo de análise de dados
10.1.	Sócio-relacional	6 e V	Fechada	Escala de intervalo	Métodos não paramétricos
10.2.	Sócio-relacional	6, V	Fechada	Escala de intervalo	Métodos não paramétricos
11	Sócio-relacional	6 e V	Fechada	Escala de intervalo	Métodos não paramétricos
12	Caracterização	V	Fechada	Escala de intervalo	Métodos não paramétricos
13	Sócio-relacional	V	Fechada	Escala de intervalo	Métodos não paramétricos
13.7 e 13.10	Sócio-relacional	6	Fechada	Escala de intervalo	Métodos não paramétricos
14	Factores de integração sócio-profissional	II	Fechada dicotómica	Nominal (b)	Métodos não paramétricos
15	Factores de integração sócio-profissional	6	Fechada dicotómica	Nominal (b)	Métodos não paramétricos
15.4	Factores de integração sócio-profissional	7	Fechada dicotómica	Nominal (b)	Métodos não paramétricos
16	Factores de integração sócio-profissional	6	Fechada	Escala de intervalo	Métodos não paramétricos
17	Sócio relacional	V	Fechada	Escala de intervalo	Métodos não paramétricos

Nota: Vão utilizar-se na análise dos dados métodos não paramétricos porque a dimensão da amostra não garante uma distribuição normal exigida pelos métodos paramétricos

O quadro que se segue, representa as dimensões e categorias e onde os itens da questão 17 (referente ao quadro acima e que diga respeito ao "funcionamento interpessoal" se inserem.

ÁREAS	CATEGORIAS	ITENS
Sócio-relacional	Relacionamento interpessoal	16.8; 16.9
Sócio-cognitiva	Respeitar as regras	16.4; 16.5; 16.6;
	Autonomia	16.2; 16.3, 16.15;
	Adaptabilidade psicológica	16.11; 16.14
Sócio-profissional	Desempenho profissional	16.7
	Competência sócio-profissional	16.1; 16.10;16.12; 16.3; 1617; 16.18

As definições referentes às categorias constantes no quadro anterior são feitas no texto que diz respeito ao questionário das entidades patronais.

Alterações ao Questionário aos Pais / Encarregados de Educação após auto-avaliação e validação dos peritos

Após nova auto-avaliação deste instrumento constatou-se da importância nele correctamente atribuída, aos factores sócio-cognitivos, pelo que se decidiu passar o antigo objectivo secundário 8 para objectivo principal V (designação apresentada no quadro acima).

Questionários às Entidades Patronais

Estes questionários são dirigidos às entidades patronais onde trabalham os jovens com SD. Com este instrumento pretende-se colher informações acerca da contratação de pessoas com deficiência, nomeadamente pessoas com SD, nestas empresas e verificar seus comportamentos sociais, considerados fundamentais para uma integração e adaptação plena nos seus postos de trabalho. Pretende-se, igualmente, averiguar a perceptibilidade dos empregadores perante os jovens trabalhadores com SD.

Este questionário possibilita a análise dos dados referentes à caracterização das empresas e de e de duas áreas, nomeadamente as representações sócio-profissionais e os factores de integração sócio-profissionais

Este questionário esta dividido em três áreas, estando a interpretação dos seus conteúdos de acordo com:

i. Caracterização – o conteúdo desta área tem a ver com a colheita de dados no que diz respeito à caracterização das empresas, ao tipo de actividade profissional que os jovens com SD executam, número e qualificação destes trabalhadores na empresa, tipo de equipamento especializado ou não para estes jovens e vinculo à empresa.

ii. Factores sócio-profissionais – o conteúdo está relacionado com a análise da perceptibilidade das entidades patronais sobre a aceitação de trabalhadores com SD na empresa, motivos dessa aceitação, percepção da avaliação desempenho e efeitos, intenções de aceitação futuras de trabalhadores com SD e sugestões facilitadoras de admissão.

iii. Factores de integração sócio-profissionais – o conteúdo analisa a percepção das entidades patronais perante factores de uma boa integração profissional de jovens com SD e sobre medidas que possam facilitar a integração profissional.

iv. Factores sócio-relacionais – o conteúdo analisa a convivência dos jovens com SD nos seus postos de trabalho.

Segue-se o quadro referente à construção do **Questionários às Entidades Patronais** e a relação entre os objectivos e as perguntas e o tipo de escala de resposta escolhida para cada pergunta e método de análise a ser utilizado

Número da pergunta	**Área ou dimensão onde se insere a pergunta**	**Objectivos relacionados com a pergunta**	**Tipo de pergunta**	**"Escala de medida de resposta"**	**Tipo de análise de dados**
1	Caracterização	I	Aberta	Nominal (a)	Métodos não paramétricos
2	Caracterização	I	Fechada com alternativas	Ordinal	Métodos não paramétricos
3	Caracterização	I e II	Fechada dicotómica	Nominal (b)	Métodos não paramétricos
4	Caracterização	I	Fechada com escolha múltipla	Nominal (b)	Métodos não paramétricos

Número da pergunta	Área ou dimensão onde se insere a pergunta	Objectivos relacionados com a pergunta	Tipo de pergunta	"Escala de medida de resposta"	Tipo de análise de dados
5	Caracterização	I	Fechada com alternativas	Escala ordinal	Métodos não paramétricos
6	Caracterização	I	Fechada dicotómica com filtro	Nominal (b) e/ou de rácio	Métodos não paramétricos
7	Caracterização	I, V e 2	Aberta	Nominal (b) e de rácio	Métodos não paramétricos
8	Sócio-profissional	V	Fechada de escolha alternativa	Nominal (b)	Métodos não paramétricos
9.1	Sócio-profissional	III e 5	Fechada de escolha múltipla	Nominal (b)	Métodos não paramétricos
9.2	Sócio-profissional	I e 7	Fechada de escolha múltipla	Nominal (b)	Métodos não paramétricos
10.1	Sócio-profissional	I, IV e 7	Fechada = Resposta de alfaiate	Escala de intervalo	Métodos não paramétricos
10.2	Sócio – profissional	6	Fechada = Resposta de alfaiate	Escala de intervalo	Métodos não paramétricos
10.3	Sócio – profissional	III e 6	Fechada = Resposta de alfaiate	Escala de intervalo	Métodos não paramétricos
10.4	Sócio - relacional	III, V, 6 e 7	Fechada = Resposta de alfaiate	Escala de intervalo	Métodos não paramétricos

Número da pergunta	Área ou dimensão onde se insere a pergunta	Objectivos relacionados com a pergunta	Tipo de pergunta	"Escala de medida de resposta"	Tipo de análise de dados
11	Sócio-profissional	III, IV, 2 e 6	Fechada	Escala de intervalo	Métodos não paramétricos
12 e 13	Sócio-profissional	II, III, IV	Fechada com escolha múltipla	Nominal (b)	Métodos não paramétricos
14	Sócio-profissional	V	Fechada	Escala de intervalo	Métodos paramétricos e análise de conteúdo
15	Sócio-profissional				Métodos paramétricos
16	Integração sócio - profissional	V	Fechada	Escala de intervalo	Métodos paramétricos e análise de conteúdo
17	Integração sócio - profissional	V	Aberta	Nominal (a)	Análise de conteúdo

O quadro que se segue, representa as dimensões e categorias e onde os itens da questão 16 (referente ao quadro acima) se inserem.

ÁREAS	CATEGORIAS	ITENS
Sócio-relacional	Relacionamento interpessoal	11, 12, 18,
Sócio-cognitiva	Respeitar as regras	5, 6, 7, 8, 15, 21,
	Motivação	1,
	Autonomia	2, 4, 23,
	Adaptabilidade psicológic	10, 16, 20,
Sócio-profissional	Desempenho profissional	9, 18, 22, 25,
	Competência sócio-profissional	3, 13, 14, 17, 24,

Pergunta referida no quadro anterior será analisada de acordo com as seguintes definições para as respectivas categorias.

Respeitar regras refere-se:

- ao funcionamento das Empresas;
- à assiduidade e pontualidade dos trabalhadores dos SD;
- às capacidades de segurança e higiene pessoal dos jovens com SD a trabalharem

Relacionamento interpessoal refere-se:

- às capacidades de relação com os colegas e superiores dos jovens com SD

Motivação diz respeito:

- às capacidades de o jovem trabalhar sozinho e/ou de se deslocar sozinho

Adaptabilidade psicológica relativo:

- à capacidade de defender seus direitos
- à capacidade de separar o trabalho da vida pessoal do jovem com SD
- à capacidade de ser alegre

Desempenho profissional refere-se:

- à capacidade para diversificar as tarefas
- ao ritmo e perfeição no trabalho que os jovem executa
- disponibilidade para flexibilidade de horários

Competências sócio-profissionais referentes a:

- conhecimentos sobre a profissão
- responsabilidade no trabalho
- compreender e executar instruções
- auto-avaliação do seu trabalho
- capacidade para se adaptar a novas situações

4.6. Cronograma da pesquisa

FASES DA PESQUISA	MESES																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Delineação do trabalho de investigação																									
Definição dos objectivos																									
Operacionalidade dos conceitos																									
Pesquisa e revisão bibliográfica																									
Desenho da investigação																									
Elaboração dos instrumentos para a colecta de dados																									
Elaboração do protocolo de validação dos instrumentos																									
Validação dos instrumentos																									
Análise estatística do protocolo de validação dos instrumentos																									
Elaboração da versão final dos instrumentos																									
Selecção da amostra																									
Colecta de dados																									
Composição do relatório / Tese																									
Tutorias																									
Análise e interpretação dos dados																									
Redacção da tese																									
Redacção e acabamentos finais da tese																									

4.7. Meios e apoios

4.7.1. Meios para a pesquisa bibliográfica:

- APPACDM de Lisboa;
- APPACDM da Costa da Caparica;
- Base de dados da Associação Portuguesa de Síndrome de Down (APPT21);
- Bibliotecas públicas;
- Centros de Recursos do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) e do Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência (SNRI);
- Internet;
- Centro de Recursos da APPT21;
- Centro de Recurso da Quinta Essência (QE);
- Cersisa

4.7.2. Apoios:

- Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência (SNRI);
- Câmaras Municipais;
- Associação Portuguesa de Portadores de Trissomia 21;
- Institutos do Emprego e Formação Profissional de Portugal.

CAPÍTULO 5 - Análise dos resultados

5. ANÁLISE DOS DADOS E RESULTADOS

5.1. Planificação e organização da investigação empírica

Os capítulos antecedentes focam questões que se prendem com uma caracterização breve acerca do síndrome, nomeadamente a epidemiologia e a genética. Organizou-se ainda, uma descrição acerca das características de desenvolvimento destas pessoas, relativamente aos aspectos da deficiência, da aprendizagem e interacção social, dado serem considerados pertinentes para o enquadramento desta investigação. Abordou-se a importância da Educação Especial e os possíveis processos de TVA para esta população. Procurou, também, analisar-se temas relacionados o emprego, orientação e formação sempre direccionado para as pessoas com SD.

No presente capítulo pretende-se chegar ao âmago deste trabalho e averiguar o grau de satisfação e sucesso atingido pelos trabalhadores com Síndrome de Down relativamente à sua integração profissional. Subentende-se aqui por satisfação, o estado de contentamento pelo êxito laboral atingido, e em resultado disso pelos respectivos processos de integração na vida activa. Para isso investigaram-se os seguintes factores integrados nas três dimensões já definidas (citamos como exemplo apenas alguns factores, os que faltam irão aparecendo de forma natural ao longo deste capítulo):

- Contexto escolar;
- Qualidade de relação pais filhos (ou outros familiares que tenham funcionado como encarregados de educação);
- Qualidade de relação com os outros;
- Comportamento social e interpessoal;
- Orientação profissional recebida;
- Processo e resultado da Integração profissional

Os factores anteriores ou variáveis foram estudadas para 14 sujeitos com SD seleccionados e respectivos Encarregados de Educação e 5 empresas para as quais as pessoas com SD trabalham.

Foram escolhidas para a análise dos instrumentos um conjunto de dados que caracterizassem a amostra a investigar, relativos:

Aos sujeitos da amostra:

- Proveniência dos sujeitos;
- Situação actual;
- Identificação dos sujeitos (idade, sexo, morada, etc.);
- Percurso académico;
- Comportamento face ao trabalho e às pessoas com quem o jovem convive;
- Interesses e inquietações;
- Grau de satisfação acerca do processo de TVA
- Identificação dos encarregados de educação / pais (idade, caracterização sócio-profissional, habilidades académicas);
- Percepção dos pais acerca dos factores para uma boa integração profissional;
- Percepção dos pais acerca do funcionamento interpessoal dos sujeitos.

Às entidades patronais:

- Proveniência da amostra;
- Identificação dos respondentes (ligação com a empresa, habilitações académicas, etc.)
- Caracterização das empresas (número de trabalhadores com deficiência, equipamento adaptado ou não para as pessoas com SD, actividades desenvolvidas, etc.);
- Identificação dos trabalhadores com SD (idade, sexo, número, formação profissional, permanência na empresa, vinculo ou não à empresa, tipo de tarefas executadas, etc.);
- Percepção das Entidades Patronais acerca dos factores para uma boa integração profissional;
- Etc.

Procedimento estatístico para a sinalização e escolha da amostra

Os critérios de selecção da amostra, baseados no processo de amostragem estratificada não proporcional, foram os seguintes:

A partir do universo dos trissómicos existentes em Portugal retirou-se:

→ **1.º extracto**

Corresponde ao universo alvo deste estudo. Para escolha deste extracto utilizou-se um critério ocupacional (posição face ao emprego). Equivale ao universo dos jovens com SD que estão ou estiveram inseridos em mercado de trabalho e que têm um percurso profissional a relatar. Deduz-se daqui que fazem parte da nossa amostra apenas os sujeitos com SD que revelam capacidades / competências para estarem ou serem integrados em mercado aberto de trabalho.

Outros dos critérios utilizados para a retirada deste extracto foi a idade. Considerou-se como idade limite 37 anos, pelos motivos já antes explicados.

→ **2.º extracto**

Corresponde aos jovens com SD da área de Lisboa e Vale do Tejo. O critério utilizado para a retirada deste extracto foi o geográfico. Como Portugal está dividido naturalmente por territórios estatísticos, seleccionou-se para esta investigação o NUTS II (Nomenclatura das Unidades Territoriais para fins estatísticos) que decompõe o país nos seguintes territórios: Norte, Centro, Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo, Algarve, Açores e Madeira e que é o universo dos trissómicos. Desses territórios escolheu-se apenas um, que foi **Lisboa e Vale do Tejo**.

Ilustração 1 – Divisão da parte continental de Portugal nos seus vários territórios estatísticos (Nuts II)

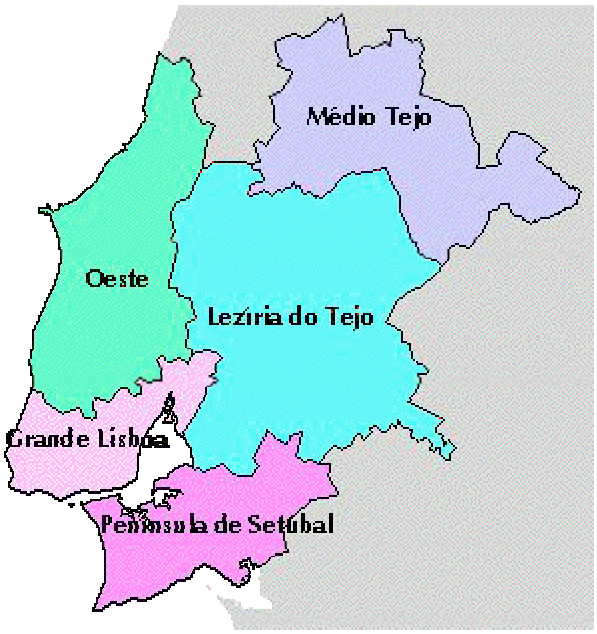


Ilustração 2 – Regiões de Lisboa e Vale do Tejo

O objectivo destes dois extractos foi o de proceder à limitação do público-alvo;

→ **3.º extracto**

Neste terceiro extracto coexistem dois sub-extractos de onde foi retirada a amostra.

O **primeiro sub-extracto**, face ao critério ocupacional, corresponde aos jovens apoiados por instituições que por sua vez estão em:

a) Mercado aberto de trabalho;

c) CEP;

d) Desempregados, mas que tenham um percurso profissional a relatar.

O **segundo sub-extracto** equivale aos jovens não apoiados por instituições. Estes podem estar:

a) Desempregados, mas que tenham um percurso profissional a relatar

b) A trabalhar em mercado de trabalho aberto/competitivo.

Note-se que para a escolha da amostra foi considerado um conceito mais lato de trabalho. Na definição estrita de trabalho aqui entendida como actividade remunerada exercida em mercado competitivo de trabalho, não estariam incluídos os CEP e os CAO. Para esta investigação consideraram-se as actividades exercidas nos CEP como trabalho, desde que obedeçam aos seguintes critérios:

- As pessoas nestas situações estão a exercer actividades socialmente úteis com os inerentes benefícios comuns ao trabalho em mercado aberto/competitivo: para os

próprios (auto estima, autonomia,), para a sociedade (integração destas pessoas, menor subsidio dependência…), etc;

- Os sujeitos, nestas situações, são remunerados pelo seu trabalho tal como acontece nas situações de mercado aberto. Nos CEP aqui considerados remuneração é próxima das praticadas em mercado aberto;

- As actividades desenvolvidas envolvem o contacto com o exterior ou com pessoas não deficientes.

As diferenças face ao mercado aberto de trabalho prendem-se com a sua competitividade com os inerentes riscos de desemprego etc. próprios do mundo do trabalho. A este nível nos CEP, os trabalhadores, usufruem de protecção que impede as experiênciação deste tipo de situação; Isto compreende-se porque as pessoas inseridas neste tipo de "trabalho" são teoricamente as que não têm condições para serem inseridas em mercado normal de trabalho. Na pratica temos constatado que, devido talvez à crise económica (com o consequente desemprego), à pouca atractividade dos incentivos para o emprego de pessoas deficientes, e devido às dificuldades de algumas associações e/ou de algumas metodologias de inserção profissional, tal nem sempre se verifica, encontrando-se nesta forma de emprego. pessoas com capacidades para integrarem no mercado aberto de trabalho. Foram estes últimos sujeitos que foram seleccionados para este estudo.

Em resumo, dadas as dificuldades de sinalização da amostra o nosso critério de amostragem de jovens a trabalhar em mercado aberto de trabalho alargou-se para:

- Pessoas com SD com capacidade para se integrarem ou trabalharem em mercado aberto/competitivo de trabalho.

Estas dificuldades prendem-se com:
- inexistência de dados registados sobre estas pessoas;

- pouca inserção mercado de trabalho aberto pelas razões que apresentaremos mais a frente;

- novidade do processo de inserção para a vida activa (mercado aberto de trabalho) que se iniciou em 1989 (Portugal foi pioneiro neste processo com o Programa Integrado de Formação e Emprego de Pessoas com DM, que integrou muitas pessoas com SD).

Perante estas dificuldades adoptamos como metodologia final de selecção da amostra (depois do Universo ter sido limitado da forma que descrevemos) a técnica de amostragem não probabilística por cotas. Para isso fez-se a sondagem descrita em ***Sujeitos da Amostra*** através da qual foi possível seleccionar a amostra deste trabalho (14 sujeitos – corresponde à totalidade de sujeitos para os quais obtivemos autorização para passar os instrumentos) que corresponde a 100 % dos casos sinalizados o que em termos estatísticos significa que todo o universo alvo foi testado, pelo que a amostra pode, para todos os efeitos, ser considerada como representativa.

Sujeitos da amostra: procedimentos para a escolha e selecção da amostra

Encontrar sujeitos com SD a trabalhar em mercado aberto ou em Emprego Protegido revelou-se uma tarefa hercúlea por dificuldades de sinalização devidas à inexistência de dados compilados sobre o assunto. Estes dados não existem nem nas associações onde era esperado existirem, nem ao nível oficial, e nem o Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração de Pessoas com Deficiência os possui. Infelizmente este facto é vulgar em Portugal onde escasseia a recolha e sistematização de dados sobre os mais variados assuntos.

Assim, e dada esta dificuldade que implica ter de se partir do zero foi utilizada a seguinte metodologia para sondagem da possível amostra e com o intuito de recolher e informações referentes às empresas onde estão ao serviço:

- foi feita uma grelha de recolha de dados (encontra-se no capítulo sobre instrumentos de recolha de dados) que foi enviada para todas (38, seleccionadas a partir do Guia de Recursos para a Reabilitação Profissional de Pessoas com Deficiência (2004)) as Associações/Instituições, etc., com pessoas com deficiência existentes na zona de Lisboa e Vale do Tejo. Para seleccionar as entidades que poderiam fornecer informações úteis para esta investigação seguiram-se os seguintes critérios (retiradas de Associações/instituições, etc.,) que incluíssem:
    - Unidades com Formação Profissional;
    - Jovens trabalhadores com deficiência mental (já que a tipologia do síndrome de Down está, normalmente, nesta categorização);
    - Escalão etário (até 37 anos de idade);
    - Colocação e Acompanhamento e Pós-colocação;
    - Programas de Emprego Apoiado, Programa Constelação, ou Emprego Protegido (que embora já se esteja em fase de extinção, ainda se encontra designado como tal neste guia) entre outros programas de Inserção;

- Informação, Avaliação e Orientação Profissional.

Resultados:

Das 38 instituições questionadas responderam 60,5 %; destas apenas 26 % possuíam informações relativas a trabalhadores com SD com características correspondentes aos critérios da amostra.

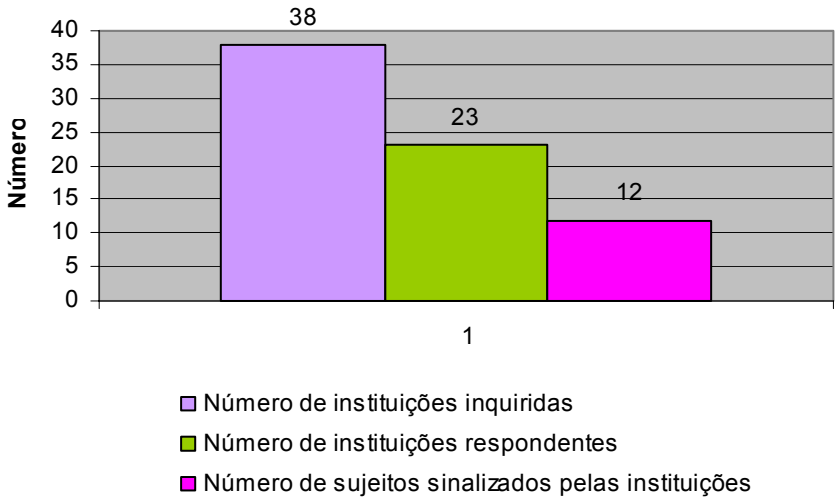


Figura 12 – Resultados da sondagem às instituições

O quadro que se segue (Quadro 7) resume o resultado da "sondagem" efectuada às instituições que apoiam deficientes, em termos da existência de programas de transição para a vida activa (TVA) que podem em última análise levar à integração profissional de jovens com SD:

Número de instituições que têm programas de transição para a vida activa para jovens com SD	**Número de anos referentes à existência desses programas**	**Mínimo de anos referentes a esses programas de TVA**	**Máximo de anos que existem esses programas de TVA**	**Média de anos que existem os programas de TVA**
11	16 16 17 8 16 2 16 10 10 10 10	2	17	12

Quadro 7 – Resultados da sondagem às instituições referente à existência de programas de TVA

Como se pode constatar este tipo de programas existem em média a 12 anos pelo que se podem considerar como estando ainda na juventude da sua existência. Se considerarmos que estes programas abrangem jovens dos 13 aos 18 anos que muitas vezes têm de passar por programas de formação profissional que demoram em média quatro anos, encontramos aqui uma das explicações para a dificuldade em sinalizar jovens com SD a trabalhar em mercado aberto de trabalho – os processos de integração ainda se encontram em fase de desenvolvimento e evolução apresentando, por isso mesmo, ainda pequenos resultados.

A partir destes dados foi possível estabelecer os primeiros contactos com as várias instituições que sinalizaram estes jovens. Foram marcadas reuniões com os técnicos responsáveis para fornecimento de informações suplementares acerca de cada jovem e foi pedida autorização para as entrevistas e passagem dos questionários aos respectivos pais e entidades patronais.

- Para complementar a identificação anterior a amostra quer de jovens quer de empresas foi ainda sinalizada com base nas informações recolhidas pelo investigador junto de diversas entidades seleccionadas tendo como critério o facto de serem empresas ou entidades reconhecidas por estarem abertas à contratação de pessoas com deficiência mental. Os contactos foram feitos, de acordo com a acessibilidade e abertura demonstradas, por carta, telefonicamente ou por marcação de reunião com responsáveis.

As entidades inquiridas foram as seguintes:

- Grandes empresas – Correios, Biblioteca Nacional, um grupo de teatro e formação profissional em teatro, uma importante companhia de aviação, uma empresa hoteleira (Hotel Muchaxo);
- Entidades públicas como a Câmara Municipal de Cascais, Câmara Municipal de Lisboa, Câmara Municipal de Oeiras e Câmara Municipal de Sintra);
- Associação Portuguesa de Portadores de Trissomia 21.

- Como último recurso de sinalização, em virtude da relativamente escassa amostra recolhida através dos dois primeiros procedimentos, recorremos à HUMANITAS que elaborou um pequeno questionário com este objectivo. Este questionário encontra-se no capítulo sobre instrumentos de recolha de dados. Os dados referentes a esta recolha serão analisados apenas na segunda parte deste trabalho que corresponderá à elaboração da tese.

Assim, os procedimentos para a sinalização dos sujeitos produziu os seguintes **resultados**:

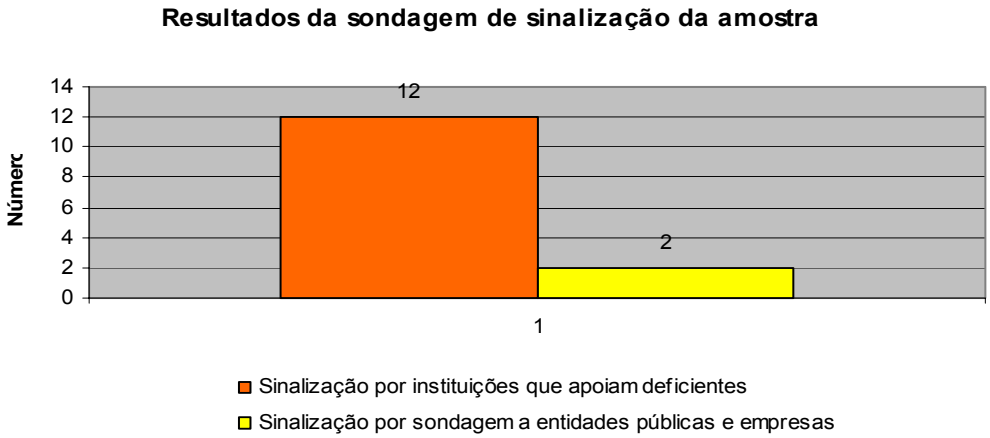


Figura 13 – Resultado da sondagem de sinalização da amostra

Consequentemente verifica-se que 86% da amostra foi sinalizada pelo primeiro processo e os restantes 14% pelo segundo tipo de sondagem, o que nos indica que as instituições que apoiam deficientes são, hoje em dia as grandes responsáveis pelos processos de integração laboral (em mercado aberto ou Emprego Protegido) de jovens com SD. As famílias por si só são responsáveis por uma margem de inserções em mercado aberto reduzida. Isto era esperado e indica que estes jovens sem o apoio de instituições não se conseguem integrar laboralmente devido a uma série de factores que esta investigação vai apontar. Restará ainda saber se estas integrações são totalmente conseguidas (no sentido de que a pessoa integrada tenha um real contrato de trabalho) ou se se ficam a meio caminho. Também tentaremos dar resposta a estas interrogações.

Aplicação dos Instrumentos: procedimentos

Depois de constituição da amostra passou-se por fim à **aplicação dos instrumentos de recolha**. Para isso, foi necessário marcar uma reunião para obter informações mais precisas acerca das instituições (nos casos em que os sujeitos ainda recebem alguma forma de apoio) e conhecer, ao mesmo tempo, os técnicos e psicólogos e acertar os procedimentos das **entrevistas** e aplicação dos questionários aos pais e entidades patronais. Os primeiros contactos com os jovens foram feitos de forma informal. Finda esta etapa preliminar iniciou-se a fase das entrevistas. Estas foram efectuadas nas respectivas associações ou locais de trabalho e precedidas por uma breve abordagem informal destinada a criar "ambiente" e empatia seguida da explicação dos objectivos da entrevista. Foram entrevistados 14 jovens.

Quanto aos pais, antes da entrega dos questionários, foram marcadas previamente reuniões com eles para esclarecimentos dos objectivos relativos ao questionário e da importância da sua colaboração para a investigação.

No que refere à aplicação dos **questionários às entidades patronais**, depois de marcadas as reuniões com os responsáveis das empresas para se preceder à apresentação do investigador e explicação sumária da investigação e os objectivos do inquérito. Em todos os casos as entidades patronais preferiram preencher o questionário na presença do investigador.

Caracterização dos sujeitos da amostra

Para facilitar a análise dos dados recolhidos com os três instrumentos (entrevista aos jovens com SD, questionário aos pais/encarregados de educação e questionário às entidades patronais) elaborou-se um quadro com as diversas variáveis e sub variáveis referentes à caracterização dos sujeitos da amostra:

	Entrevista	Questionário aos pais / encarregados de educação	Questionário às entidades patronais
Caracterização dos sujeitos da amostra Caracterização dos	**Sexo** **Idade** **Origem geográfica** **Escolaridade** **Tipo de apoio recebido na escola** **Gosto pelo actual emprego** **Motivos para não ter o emprego pretendido**	**Respondente dos questionários** **Idade do jovem** **Sexo do jovem** **Grau de escolaridade do jovem** **Idade final da escolaridade** Caracterização dos pais / encarregados de educação • **Idade dos pais / EE** • **Tipo de família: Estruturada / Desestruturada** • **Classe económica (nível social)** • **Meio sócio-cultural** **Gosto do jovem pela frequência escolar**	

sujeitos da amostra	Entrevista	Questionário aos pais / encarregados de educação	Questionário às entidades patronais
	Carreira profissional • **Tempo em cada emprego** • **Alterações na carreira** **Influências na escolha profissional** **Orientação profissional**		Caracterização das entidades patronais • **Tipo de actividade da empresa** • **Classificação da empresa por número de trabalhadores** • **Número de empresas com equipamento especial (sensível ou perigoso) na sua utilização** • **Tipo de profissionais** Caracterização dos jovens trabalhadores com SD • **Número de trabalhadores com SD nas empresas** • **Número de trabalhadores com SD referidos pela amostra de empresas**

Quadro 8 – Variáveis e sub variáveis referentes <u>caracterização dos sujeitos da amostra</u>
Nota: Os dados escritos em laranja servem para triangulação (cruzamento posterior)

A amostra desta investigação é constituída **por catorze sujeitos com Síndrome de Down**, de ambos os sexos (ver gráfico que se segue) com idades compreendidas entre **20 e os 36 anos**, todos residentes na zona que abrange Lisboa e Vale do Tejo. Todos os sujeitos encontram-se a trabalhar, excepto dois. O sujeito C1 está desempregado e o sujeito C13 está reformado. Porém, ambos os casos têm uma história laboral.

Sexo

A amostra, é totalmente equilibrada em termos de sexo dos sujeitos, é constituída por 50% de casos do sexo feminino e 50% de casos do sexo masculino.

Tal como foi dito, para se obter uma imagem mais completa da situação e confirmar os dados relatados pelos sujeitos foram, igualmente, inquiridos os **catorze pais/Encarregados de Educação** e as **9 entidades patronais** que têm estes trabalhadores ao seu serviço (uma das entidades patronais não quis responder ao inquérito).

Figura 14 – Constituição dos sujeitos da amostra

Enquadramento geográfico dos sujeitos da amostra

O **enquadramento geográfico** dos sujeitos foi feito a partir dos critérios urbano / rural. Escolhemos optar por considerar apenas o local onde o sujeito vive, logo se interrelaciona com a comunidade sofrendo dela as influências, porque consideramos que esse local tem maior influência no percurso profissional destas pessoas do que o local de nascimento.

Assim, para definir a tipologia da região em urbano ou rural usaram-se os critérios oficiais portugueses emanados do Conselho Superior de Estatística, órgão máximo do Sistema Estatístico Nacional (SEM), aprovados na sua reunião de três de Julho de 1998 pela Deliberação nº 488/98. Esta directiva aponta três níveis e não dois como era comum e aponta como unidade de definição a *Freguesia*. Os critérios são:

> **FREGUESIAS URBANAS (APU)** – freguesias que possuam densidade populacional superior a 500 Hab./Km^2 ou que integrem um Lugar com população residente superior ou igual a 5000 habitantes.
>
> **FREGUESIAS SEMI-URBANAS (AMU)** – freguesias não urbanas que possuam densidade populacional superior a 100 Hab./Km^2 e inferior ou igual a 500 Hab./Km^2, ou que integrem um Lugar com população residente superior ou igual a 2000 habitantes e inferior a 5000 habitantes.
>
> **FREGUESIAS RURAIS (APR)** – as restantes.

Relativamente à **origem geográfica / local de residência** (questão 3 da entrevista aos jovens com SD) constatam-se os seguintes resultados:

Caso	APU	APR
C1	X	
C2	X	
C3	X	
C4	X	
C5	X	
C6	X	
C7	X	
C8	X	
C9	X	
C10	X	
C11	X	
C12	X	
C13	X	
C14	X	
T	14	0
%	100%	0%

Quadro 9 – Enquadramento geográfico dos sujeitos da amostra
Legenda: APU – Urbano, APR – Rural, T - Total

A partir das freguesias onde os sujeitos vivem, verificou-se que **todos** eles **habitam freguesias urbanas** pelo que não será possível analisar as influências do meio (rural *versus* urbano) onde estes sujeitos habitam na sua integração profissional e, mesmo no seu percurso profissional. Assim, não será possível confirmar uma afirmação que vários técnicos, que trabalham directamente com esta problemática, fizeram. Vários deles afirmam que nos meios rurais (meios mais pequenos é mais fácil integrar profissionalmente estas pessoas, devido à informalidade do processo que resulta do facto de todos se conhecerem, o que faz com que os "fenómenos" de solidariedade funcionem melhor). Mas como se sondaram todas as instituições que apoiam estes processos (referenciadas no Guia de Recursos (op. cit, 2004) que inclui muitas freguesias AMU e APR) crê-se que esta afirmação não é verdadeira, pois não foram sinalizados jovens nestas áreas. Supõe-se, então, que como existe mais população e maior número de postos de trabalho à beira litoral, (zona considerada com maior riqueza) existem mais casos com SD sinalizados devido à existência de mais respostas e/ou ofertas de recursos para integrá-los profissionalmente. Ou, seja, parece existir (seriam necessários outros estudos para o confirmar) uma relação directa entre os recursos que a região oferece e a população com SD que nela habita. O principal motivo terá a ver com os apoios que os pais necessitam para os ajudar a educar e dar boas (dentro do possível) condições para os seus filhos numa espécie de confirmação de que os pais procuram o melhor para os seus filhos.

Origem da amostra

De forma a facilitar o tratamento dos dados recolhidos classificou-se por **C** os indivíduos, tendo-se atribuído um número de 1 a 14 aos elementos. Em concordância com as actividades que desenvolvem a situação actual dos sujeitos foi distribuída, de acordo com o seguinte:

Origem da amostra	Amostra (% dos sujeitos)	Situação actual	Características do contrato de trabalho
Sujeitos sinalizado por instituições que apoiam deficientes	**36 % (C5, C7, C8, C10, C12)**	**Posto de Trabalho**	**Sujeitos em situação contratual informal, os restantes estão em situação de protocolo[1]**
	14% (C2, C3)	**Posto de Trabalho em regime de *Part-time***	**Protocolo[6]**
	29% (C6, C9, C11, C14)	**Emprego Protegido**	**Emprego Protegido**
	7% (C1)	**Desempregados**	
	7% (C13)	**Reformado**	
Sujeitos sinalizados por outros meios	**7% (C4)**	**Posto de Trabalho**	**Contrato sem termo**

Quadro 10 – Distribuição da amostra de acordo com a situação actual dos sujeitos

[6] Estes protocolos são assinados entre a empresa e a instituição, mas não existe actualmente legislação que os suporte. Para os CAO (Centros de Apoio Ocupacional) saiu recentemente regulamentação para suportar este tipo de protocolos (Portaria n.º 432/2006 de 3 de Maio). Esta ausência de legislação provoca desigualdades, pois todo o tipo de situações em termos de remuneração são possíveis. Entre os jovens identificados em situação de protocolo ou situação informal existem três tipos de situação: um terço dos sujeitos não recebe qualquer remuneração; um terço recebe uma remuneração que classificaríamos de ridícula (os técnicos e os empresários classificaram-na de simbólica); os restantes recebem apenas a alimentação. Estas situações, se analisadas num critério muito estreito poderiam ser questionáveis. A sua existência é justificada pelos técnicos e encarregados de educação através dos benefícios, não questionáveis, que o emprego traz a estas pessoas (os pais e técnicos consideram que, pelos ganhos verificados, é muito preferível estes jovens estarem nesta situação, mas a trabalhar, do que em casa, ou em CAO não produtivo), mas urge legislar sobre estas situações para evitar injustiças e eventuais explorações do trabalho e aproveitamento de outros benefícios (melhoria da imagem das empresas, por exemplo). É de referir que a Portaria 432/2006 permite que os jovens em CAO ocupacional produtivo recebam uma determinada recompensa financeira, sem perda da pensão social de invalidez. O mesmo deveria ser feito para os protocolos de empregos que não pertencem à categoria de CAO nem de Emprego Protegido.

Estes protocolos não têm base legal. Trata-se de protocolos informais (na medida em que não são apoiados em legislação) e que funcionam tendo por base a boa vontade das empresas e das associações responsáveis pela integração profissional. Em alguns casos a remuneração é quase simbólica e/ou em espécie.

O quadro que se segue apresenta as situações profissionais dos casos seleccionados para a amostra:

Em Posto de Trabalho – **Refere-se a pessoas com deficiência com experiência de trabalho produtivo em meio de trabalho real (empresa). Abrange sujeitos com contrato de trabalho (formal ou informal) e que auferem uma remuneração mensal (por vezes simbólica).**
Em Posto de Trabalho em regime de *Part-time* – **Refere-se a pessoas com esta deficiência com experiência de trabalho produtivo em meio de trabalho real (empresa). Abrange sujeitos com contrato/protocolo[7] de trabalho, que auferem uma remuneração mensal e cujo regime de trabalho é parcial.**
Em Emprego Protegido – **Refere-se a sujeitos com formação profissional e que exercem actualmente trabalho produtivo em meio de trabalho real (empresa da instituição). Abrange sujeitos com contrato de trabalho e que auferem uma remuneração mensal.**
Desempregados – **Com história profissional a relatar – Refere-se aos sujeitos que têm formação profissional, que já estiveram inseridos no mercado de trabalho real e que actualmente estão desempregados.**
Reformados – **Refere-se aos sujeitos que passaram a beneficiários da Caixa de Providência que, por terem completado a idade regularmente fixada ou por si reconhecida como invalidando-os para o serviço, recebem uma pensão mensal vitalícia.**

Pela observação do Quadro 10 verifica-se que a origem dos sujeitos provém de dois tipos de sinalização:

1.º:

→ Sinalização feita a partir de instituições que apoiam deficientes e que corresponde a 86% no total. Nestes 86% os sujeitos distribuem-se da seguinte forma:

- 36% estão em posto de trabalho com horário completo inseridos num ambiente de trabalho real. Um dos sujeitos (C5) embora não usufrua de vencimento (ou gratificação), tal como os restantes, está a desenvolver a sua actividade de forma produtiva em ambiente de trabalho real pelo que foi integrado nesta categoria.
- 14% estão em posto de trabalho em regime de *part-time* inseridos num ambiente de trabalho real. Destes destacam-se 7% que estão inseridos em dois postos de trabalho em regime de *part time* o que se poderá considerar como correspondendo a *full time*,
- 29% estão em Emprego Protegido, mas inseridos em meio de trabalho real na medida em que a sua entidade laboral é uma empresa de inserção que executa trabalho competitivo e concorrencial;
- 7% já possuem experiência laboral, mas estão desempregados, encontrando-se, actualmente, inseridos numa instituição em situação de CAO produtivo. Para

esta investigação conta apenas o facto de terem tido experiência laboral e estarem desempregados.

° 7% possuem experiência laboral, embora estejam reformados. Como estes sujeitos têm experiência laboral, resolvemos incluí-los nesta investigação.

Todos os sujeitos, excepto os que estão desempregados ou reformados, encontram-se em situação contratual formal ou informal (protocolo).

2.º:

→ Sinalização por conhecimento do investigador que corresponde a 7% dos sujeitos. Estes casos correspondem a pessoas com SD que estão em contacto directo com meio de trabalho real e com contrato sem termo e que conseguiram integração profissional sem o apoio de qualquer tipo de instituição.

Idade dos sujeitos da amostra

Os quadros que se seguem mostram os dados relativos à idade dos sujeitos:

Amostra	F	%
20 – 23 anos	**2**	**14%**
24 – 27 anos	**4**	**29%**
28 – 31 anos	**0**	**0%**
32 - 36 anos	**8**	**57%**
Total	14	100%

Média	29,92857
Erro-padrão	1,484218
Mediana	32
Moda	34
Desvio-padrão	5,553437
Assimetria	-0,48054
Mínimo	20
Máximo	36
Contagem	14
Nível de confiança(95,0%)	3,206459

Quadro 11 – Distribuição da amostra por idades e análise estatística
Legenda: F – Frequência n = 14

A **idade dos sujeitos da amostra** foi obtida através da entrevista (pergunta 2) e dos questionários aos encarregados de educação (pergunta 2) para cruzamento de informações recolhidas. Após análise dos dados recolhidos referentes aos dois instrumentos, verificamos que não existem discrepâncias, revelando que os trissómicos têm noção da sua idade. A idade dos sujeitos da amostra oscila entre 20 anos e os 36 anos, contados até 31 de Dezembro de 2006. A média de idade da amostra recolhida é de cerca de 30 anos. O valor da mediana corresponde a

32 anos. O desvio padrão é de aproximadamente 5,6 anos o que significa que, em média a idade de cada sujeito afasta-se da idade média dos indivíduos inquiridos é aproximadamente de 5 anos e 7 meses.

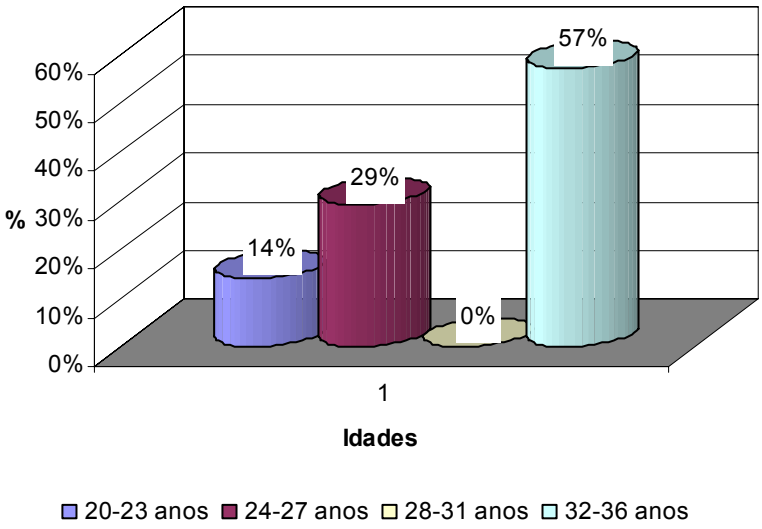


Figura 15 – Distribuição da amostra por faixas de idades

A faixa de idade dos 20 aos 23 corresponde a uma percentagem de 14% e a dos 24 aos 27 equivale a 29% dos sujeitos inquiridos. Na faixa etária dos 28 aos 31 anos não existem sujeitos. Dos dados, verifica-se uma maior concentração de sujeitos nas faixas etárias entre os 32 e os 36 anos com um total de 57% dos sujeitos sendo, portanto, este o intervalo de idades em que se encontram mais pessoas com SD a trabalhar. Tal facto é estranho pois as tentativas de integração profissional de pessoas com SD são relativamente recentes, consequentemente deviam-se constatar, mais sujeitos nas faixas etárias mais baixas. Contudo, se somarmos os indivíduos correspondentes aos primeiros blocos etários (20 aos 23 e dos 24 aos 27 anos) verifica-se um total de 43%, o que revela ser razoável, equilibrando os 57% referidos. Embora não existam estudos sobre o assunto, relativamente ao último resultado, uma das explicações apontada por Técnicos de Acompanhamento entrevistados a propósito desta investigação, reside no seguinte: os trabalhadores com Deficiência Mental (DM), após 5 anos de trabalho, saturarem-se e, consequentemente, desistem de trabalhar. A experiência destes técnicos mostra que dentro do grupo da DM aqueles que apresentam um maior índice de resistência à saturação parecem ser os trabalhadores com SD que costumam suportar uma média de dez anos. Daí poderem encontrar-se na faixa etária dos 32 aos 35 anos uma percentagem elevada destes trabalhadores. Seria pois interessante que houvesse um estudo que averiguasse e analisasse os factores de saturação e as atitudes de desistência dos jovens com Deficiência Mental (onde se inclui o SD) face ao seu percurso profissional.

Em relação à situação laboral das pessoas com SD verifica-se que:

Situação actual dos trabalhadores com SD	PT	PTpt	EP	D	R
% referente à situação actual dos trabalhadores com SD	**43%**	**14%**	**29%**	**7%**	**7%**
Idade dos sujeitos	**20A, 27A; 27A, 24A, 36A, 34A**	**24A e 32A***	**23A,35A, 35A,**	**34A**	**32A**
Idade Média dos sujeitos (IM) por categoria	**28 A**	**28A**	**31A**	**34A**	**32A**

Quadro 12 – Distribuição da idade e média das idades dos sujeitos em função da sua situação actual
Legenda: **PT** – Posto de Trabalho; **PTpt** – Posto de trabalho em regime de *part time*; **EP** – Emprego Protegido; **D** – Desempregado, **R** - Reformado; **A** – Anos; **IM** – Idade média dos sujeitos; *trabalha em dois lugares em regime de *part time*.

Pela análise do Quadro 12 constata-se que a média das idades dos sujeitos da amostra, sob o ponto de vista ocupacional, oscila entre os 28 e 34 anos. Como se vê estas idades estão bastante próximas nas várias categorias de situação laboral (.28, 31 32 e 34 anos).

Na categoria Posto de Trabalho que corresponde à maior percentagem, 43% dos sujeitos, a média de idades é 28 anos. Estes sujeitos cumprem as oito horas de trabalho como qualquer trabalhador no activo, usufruindo ao mesmo tempo do subsídio de refeição ou direito à refeição (normalmente é o almoço).

Em Posto de Trabalho em regime de *Part Time* que equivale a 14% dos sujeitos da amostra a média de idade é também de 28 anos. Nesta categoria encontra-se um sujeito com dois postos de trabalho em *part time* (o que equivale, somando o número de horas que faz em cada um, a um posto de trabalho de oito horas diárias). Este é um caso paradigmático que mostra que alguns destes sujeitos têm potencialidades para aproveitamento em termos de integração profissional superior ao que é comum pensar-se.

Em regime de Emprego Protegido a percentagem de sujeitos é de apenas 29% da amostra e a média de idade é de 31 anos: e, tal como no regime de posto de trabalho, estes sujeitos trabalham as oito horas diárias.

Somando as percentagens dos sujeitos da amostra que se encontram a trabalhar verifica-se que 86% (43% PT + 14% PTpt + 29% EP = 86%) se encontram nesta situação e que apenas 7% estão desempregados e 7% estão reformados. Estes resultados revelam uma percentagem

bastante elevada de jovens com SD a trabalhar. Tal vai de encontro ao que temos dito acerca desta população. Até há pouco tempo atrás, a sociedade considerava-os incapazes de serem inseridos no mercado de trabalho aberto não só devido as características inerentes à síndrome, mas também à sua aparência típica. Este facto afastou estas pessoas da possibilidade de terem uma vida activa e com utilidade. Felizmente a descriminação negativa apresentada acima revela uma evolução positiva e surgem trabalhos investigativos com este que apresentam uma desmistificação significativa em relação à empregabilidade destas pessoas. Cabe-nos, então constatar, que nestas populações existe uma franja de indivíduos que têm todas as potencialidades para serem empregáveis. Urge, pois, dar-lhes oportunidades reais de formação e de emprego e criar as condições legislativas e outras para que todos os que têm capacidade para tal e assim o desejem sejam inseridos no mercado de trabalho. Os dados revelam, também, que não se deve continuar a tratar estes jovens (os capazes) com falsos paternalismos, mas antes criar condições de descriminação positiva que os torne iguais perante a sociedade especialmente em relação ao direito ao trabalho e a outros direitos.

A percentagem dos sujeitos desempregados situa-se nos 7% e as idades situam-se na faixa dos 34 anos. Estes indivíduos apesar de possuírem formação profissional e terem tido um percurso profissional, optaram pela situação de desemprego. A opção é normalmente tomada pelos pais e o motivo está directamente ligado a dois factores:

- insegurança dos pais face à estabilidade do percurso profissional dos filhos (podemos apontar alguns factores que potencial esta insegurança: ausência de legislação adequada relativa à integração profissional; ausência de um sistema de incentivos que assegure a manutenção do emprego por um período razoável de tempo);

- perda da pensão social e dificuldade burocrática dos mecanismos de recuperação.

Quando um jovem é pela primeira vez contratado perde automaticamente o direito à pensão. No caso de despedimento da pessoa o processo de recuperação é extremamente burocrático, moroso (chega a levar anos) e complexo (quase necessitando do apoio de técnicos especializados). Como se compreende este é um facto desincentivador para os pais que perante a possibilidade de contratação dos filhos optam muitas vezes pelo que consideram mais seguro: a pensão social. É obvio que esta situação apenas favorece os pais que assim se sentem mais seguros face ao futuro dos filhos que passam a receber um dinheiro certo ao fim do mês, rendimento este que os filhos continuarão a usufruir mesmo após a sua morte, mas perdem o estado (cofres da previdência social), a sociedade e acima de tudo o próprio que vê os seus direitos ao trabalho cerceados. As soluções passam por alterações na legislação (que deverá

prever apenas a suspensão da pensão até se verificar a contratação sem termo e, no caso de tal não se verificar, prever a sua recuperação automática. Também é necessário mudar o sistema de incentivos à contratação de pessoas deficientes). Tais medidas irão de encontro aos interesses de todos os intervenientes.

Outra forma de os pais assegurarem uma vida minimamente estável aos seus filhos reside no pagamento de quotas a determinadas associações que garantem deste modo a guarda (nomeadamente residência) dos filhos, independentemente de estes estarem (ou terem estado) a trabalhar. Porém nem todos os pais têm conhecimento deste tipo de ajuda.

A percentagem dos sujeitos reformados situa-se nos 7% e a idade nos 32 anos. Apesar destes sujeitos possuírem formação profissional e terem tido um percurso profissional, optaram pela situação de reforma antecipada. A escolha, tal como na situação de desemprego, é geralmente tomada pelos pais.

Nível académico / Frequência escolar

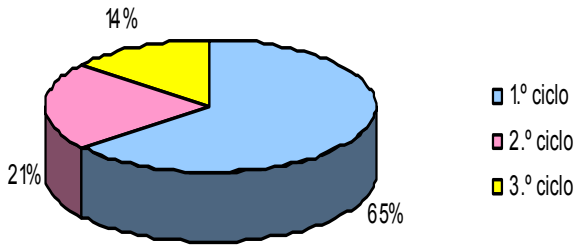
Acerca do **tempo frequência na escola**, foram inquiridos não só os jovens com SD (pergunta 4 da entrevista aos jovens, a qual se inclui na linha das perguntas relacionadas com identificação do percurso profissional dos jovens no questionário aos pais / encarregados de educação) como também os pais / encarregados de educação de forma a cruzar as informações (fornecidas nas entrevistas). Durante a recolha e análise dos dados verificou-se, que as informações correspondiam exactamente com as informações fornecidas pelos pais. Isto significa que estes sujeitos estão cientes das suas habilitações literárias. Em alguns casos verificaram-se algumas hesitações, mas os sujeitos ultrapassaram-nas após alguma reflexão. Cruzando as informações por eles dadas, com as fornecidas pelos pais no respectivo questionário, pode constatar-se que a grande maioria das informações sobre este assunto eram exactas.

Verificou-se uma relação entre a hesitação manifestada pelos sujeitos sobre o seu grau de escolaridade e a idade dos mesmos. Os sujeitos mais velhos foram os que registaram maiores dificuldades em recordar as suas habilitações literárias. A explicação pode estar nas referenciadas dificuldades de memória (pois tal como referido na literatura, as pessoas com SD apresentam dificuldades de memória a médio e a longo prazo) ou no facto de os sujeitos mais velhos da amostra terem abandonado a escola já há muito tempo pelo que não pelo que não era expectável que se recordassem dessas informações, (daí ter-se colocado a mesma questão no questionário aos pais). Outro motivo para esta vacilação relativamente às habilitações literárias pode ter a ver com o facto de estes sujeitos fazerem pouco uso deste tipo de informações uma

vez que estas não são factor preponderante na sua integração profissional, daí este tipo de informações estar pouco presente em suas memórias.

Relativamente à escolaridade obrigatória verificam-se os seguintes valores:

Figura 16 – Nível de escolaridade dos sujeitos da amostra



A maioria, dos sujeitos da amostra, 65%, concluiu apenas o 1.º Ciclo; destes há, ainda a referir que 14% destes casos não completaram este nível de ensino (o mais baixo do Sistema Educativo Português). Seguem-se 21% de sujeitos que completaram o 2.º Ciclo e 14%, apenas, que finalizaram o 3.º Ciclo. Não se constatou nenhum caso que tenha completado ou mesmo frequentado o nível secundário.

Somando os 65% dos sujeitos da amostra referentes ao 1.º Ciclo com os 21% do 2.º Ciclo resulta que 86% destes sujeitos não possuem a escolaridade mínima obrigatória actual que vai até ao 9.º ano.

Estes resultados levam a crer que, na altura em que os sujeitos eram alunos, estes não terão passado por programas especiais ou adaptações curriculares de forma a progredirem do 1.º para o 2.º Ciclo e, se possível, depois para o 3.º Ciclo. Reflectem também a época que se vivia em que as intervenções acima descritas ainda eram pioneiras ou inexistentes, pois pensava-se que estas pessoas tinham poucas possibilidades de completarem a escolaridade e que pura e simplesmente ficariam em casa ou em instituições sem qualquer actividade profissional. Assim, permaneceram no 1.º Ciclo com sucessivas pseudo ou reais retenções por ausência de intervenção adequada (ver gráfico que se segue). Isto talvez se deva à evolução do próprio Ensino Especial e ao facto, de na altura, em que os sujeitos da amostra foram alunos, ainda não se conhecer bem as possibilidades educativas dos sujeitos com esta patologia e de os professores não saberem como intervir pedagogicamente de modo mais adequado para

incrementar o seu sucesso escolar. Isto pode, tal como foi dito, revelar o atraso da escola inclusiva que se registava à época. Esta dava, então, os primeiros passos e, por causa disso e dos conhecimentos pedagógico-científicos, os apoios educativos eram pouco eficientes. Ou seja, nessa época, as escolas ainda não estavam devidamente preparadas para receberem alunos com este tipo de patologia, apesar de ter sido a fase do "*boom*" da escola inclusiva.

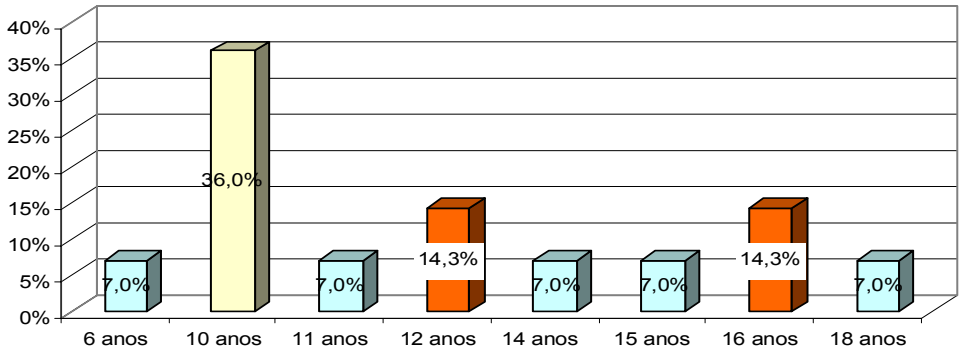


Figura 17 – Tempo que os sujeitos da amostra permaneceram na escola

Relativamente ao tempo que os sujeitos permaneceram na escola pode verificar-se na figura 17 que 36% deles frequentaram a escola durante 10 anos, o que parece ser aceitável. Apenas 7% frequentaram a escola durante 6 anos, tendo sido encaminhado para cursos de formação profissional.

Os restantes casos frequentaram a escola durante mais de 10 anos. Observam-se 7% com 11 anos, 14,3% com 12 anos, 7% com 14 anos, 7% com 15 anos, 14,3 com 16 anos e 7% com 18 anos de frequência escolar. Estes últimos valores (com mais de 10 anos de frequência escolar), somando (7% + 14,3% + 7% + 7% + 14,3 + 7%) **56,6%** traduzem, à luz dos padrões actuais e atendendo ao grau de escolaridade atingido, um excesso de tempo em termos de frequência escolar. Estes jovens passaram parte da sua adolescência na escola, tempo crucial e decisivo para decidirem as suas carreiras profissionais e serem inseridos numa formação profissional, o que não aconteceu não tendo, portanto, passado por quaisquer programas de TVA.

Média	12,14286
Erro-padrão	0,869869
Mediana	11,5
Moda	10
Desvio-padrão	3,254751
Assimetria	0,163821
Mínimo	6
Máximo	18
Contagem	14
Nível de confiança (95,0%)	1,879237

Ao observar o quadro 13, verifica-se que a média em termos de frequência escolar é de 12,14 anos, o mínimo é 6 anos e o máximo são 18 anos.

Quadro 13 – Análise descritiva referente à frequência escolar dos sujeitos da amostra

Actualmente, nota-se uma certa evolução no campo educativo, pois já se encontram jovens com SD a frequentarem o 3.º Ciclo e que concomitantemente:

→ seguem programas de TVA;
→ têm apoio não só ao nível escolar como também de associações;
→ concluem o 3.º Ciclo (nem se seja só com o diploma de frequência);
→ são orientados ou encaminhados para cursos de formação profissionais.

Contudo não é do âmbito desta investigação desenvolver este assunto.

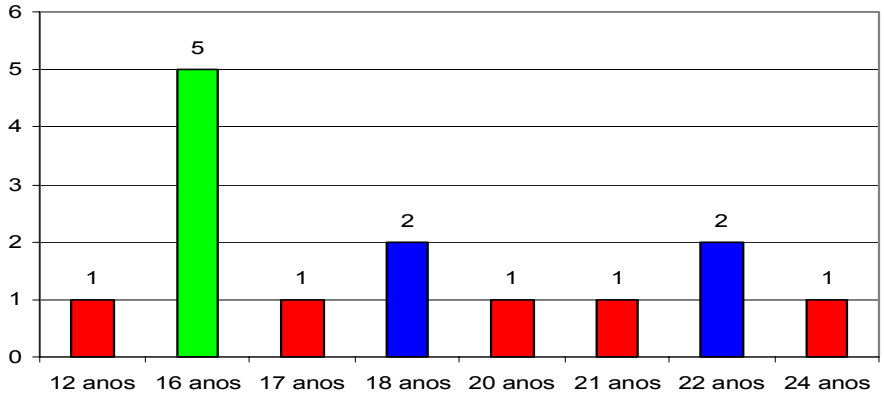


Figura 18 – Distribuição da idade e média das idades dos sujeitos da amostra face ao término da frequência escolar

Estatística descritiva	
Média	18,14286
Erro-padrão	0,869869
Mediana	17,5
Moda	16
Desvio-padrão	3,254751
Assimetria	0,163821
Mínimo	12
Máximo	24
Soma	254
Contagem	14
Nível de confiança (95,0%)	1,879237

No que se refere à **idade dos sujeitos da amostra face ao término da frequência escolar**, constata-se que a média das idades no fim da escolaridade corresponde a 18,14 anos (o que é elevado tendo em conta o grau de escolaridade atingido) sendo a idade mínima de 12 anos (o que também é muito pouco), ou seja, em relação à época, não se encontra qualquer padrão

acerca do tempo de frequência escolar o que é revelador de ausência de orientações claras neste domínio).

A idade máxima de fim de escolaridade é de 24 anos. 43% (7% + 36% = 43%) destes sujeitos (Cf: Fig 18) frequentaram a escola até 16 anos (o que já se afigura como mais próximo do que se aceita hoje em dia) e os restantes, 57%, andaram na escola entre os 17 e os 24 anos.

Tipo de apoio recebido na escola

No que diz respeito ao tipo de **apoio recebido na escola**, entendido como a ajuda dada pelos professores de apoio e pelos serviços da escola referente à integração para a vida activa aquando da frequência escolar, elaborou-se uma pergunta aberta (questão 5 da parte não estruturada da entrevista) na qual os respondentes falaram do tipo de ajuda recebida.

Posteriormente esta pergunta contribuirá para:

- identificar os principais problemas colocados pela integração profissional;
- determinar se os trabalhadores com SD que passaram por um processo de TVA, na escola, estão melhor integrados no mundo do trabalho;
- aferir a qualidade e sucesso dos eventuais processos de TVA que lhes foram aplicados.

Antes de proceder à análise dos resultados referentes ao apoio recebido aquando da frequência escolar, apresentam-se os valores relacionados com a frequência de processos de TVA (Cf.: Fig. 19).

Nesta figura observa-se que 79% dos sujeitos da amostra não passaram por processos de TVA formais. Isto revela que a maioria destes ex-alunos não tiveram qualquer tipo de apoio ao nível da integração profissional (orientação, despiste vocacional, sensibilização profissional, etc.). Estes dados levam a crer que na altura os professores se preocupavam mais com os conteúdos escolares e não com os apoios para aquisição de competências fundamentais para preparar estes alunos para a vida activa. As razões já as apontamos e têm a ver com a evolução dos conceitos relacionados com a Educação Especial, Escola Inclusiva, processos de TVA e conhecimentos sobre a patologia.

Felizmente, nos dias de hoje verifica-se a existência de um leque maior de recursos, meios e apoios no que diz respeito a processos de TVA para os alunos com NEE, embora ainda existam muitas lacunas neste campo.

Apenas uma minoria, (21%) destes ex-alunos passaram por processos de TVA (apesar de tudo algo incompletos) durante a frequência escolar (Cf.: Fig. 19).

Para os restantes apenas se registam apoios ao nível de TVA após a frequência escolar. Os processos de TVA (aqui TVA equivale-se a formação profissional) frequentados após a escola parecem ter tido um papel muito positivo na integração profissional.

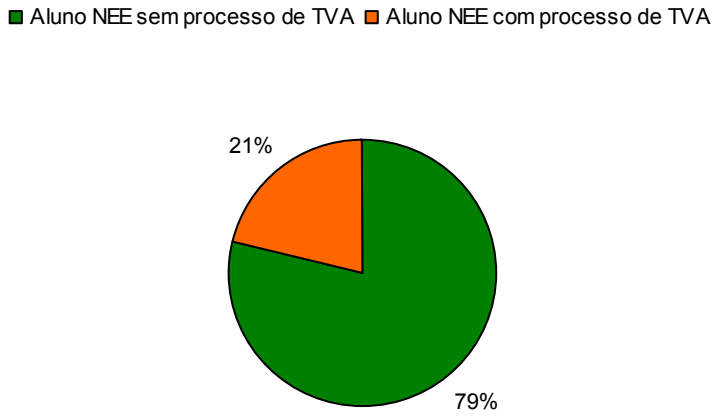


Figura 19 – Registo acerca dos processos de TVA recebido pelos sujeitos da mostra durante a frequência escolar

Independentemente do processo seguido pelos sujeitos, todos parecem estar bem integrados no mundo laboral (excepto o caso marginal de desemprego e o sujeito que se encontra reformado).

Dado o facto da grande maioria dos casos não terem passado por processos de TVA não será possível afirmar se os ex-alunos que passaram por estes processos estão melhor integrados, comparativamente com os que por eles não passaram.

Para analisar o tipo de apoio recebido na escola questão, dividiu-se o tipo apoio que os sujeitos receberam durante a frequência escolar em duas categorias. A primeira diz respeito ao apoio recebido na escola e a segunda refere-se ao apoio recebido fora da escola. Cada uma destas categorias foi sub dividida em várias sub categorias. O quadro que se segue apresenta as respectivas definições.

Professor de Apoio Educativo (PAE) – **docente que tem como função prestar apoio educativo à escola no seu conjunto, ao professor, ao aluno e à família, na organização e gestão dos recursos e medidas diferenciadas a introduzir no processo de ensino/aprendizagem.** ***(Despacho Conjunto nº. 105/97).***

Tipos de APOIO NA ESCOLA para a Transição para a Vida Activa

Estes apoios/ajudas podem ser dados pelo Serviços de Psicologia e Orientação (SPO) ou pelo PAE individualmente ou em simultâneo. Podemos dividir os tipos de ajuda nas seguintes categorias:

I. **proporcionar orientação profissional para escolhas profissionais (aqui por norma é o SPO que intervém);**
II. **levar os jovens interessados a conhecer a profissão;**
III. **levar os jovens a visitar a(s) empresa(s) que têm pessoas a trabalhar na profissão para a qual manifestam preferência;**
IV. **realizar despistes vocacional;**
V. **encaminhamento para estágios de sensibilização ou encaminhamento para estágios de formação profissional;**
VI. **encaminhamento para a contratação profissional/integração na vida activa.**
VII. **No caso de a escola o não conseguir fazer, encaminhamento para uma instituição para realizar formação profissional;**
VIII. **sem apoio ao nível da integração para a vida activa.**

As ajudas das categorias I, II e III **correspondem a apoios mais elementares num processo de TVA. As ajudas mencionadas na categoria** IV e VII **referem-se a apoios intermédios e a categoria** VI **corresponde a ajudas/apoios que levam efectivamente à integração na vida activa.**

Tipos de apoio FORA DA ESCOLA

Estes apoios acontecem porque, normalmente, estes sujeitos frequentam a escola, mas acompanhados por uma instituição ao abrigo da Portaria 1102/97 de 3 de Novembro (alíneas b) e c) do artigo1 que depois, após o fim da escolaridade, os continua a apoiar. Assim, entende-se estes apoios como apoios/ajudas dados por técnicos ou monitores de instituições do ensino especial dados aos jovens com SD ou jovens com deficiências. Estes apoios são dados fora da escola, mas para este investigação apenas interessam ao dados ao nível da integração para a vida activa:

a) Orientação profissional **refere-se à prestação de aconselhamento e de informações no que se refere à escolha e à mobilidade profissionais, a desenvolver tanto integrada nos ciclos de educação e de formação profissional como através de iniciativas de informação a título individual;**
b) Estágios de sensibilização **que correspondem a actividades de carácter profissional destinadas ao despiste de vocações e a sensibilizar os jovens para o mundo do trabalho. São, normalmente, feitos em empresas em contexto real de trabalho.**
c) Formação profissional **entendida como uma acção formativa, com componentes teóricas e práticas (normalmente pratica alternada), tendente a conferir uma profissão ao formando.**
d) Estágios profissionais **entendido como estágios, normalmente realizados em empresas em situação de contexto real de trabalho ou prática alternada, visando a aprendizagem de uma profissão e a integração profissional.**
e) Apoio à integração profissional **que diz respeito ao apoio recebido pelo jovem durante o estágio profissional ou após o mesmo visando a sua integração no mercado de trabalho.**

O quadro seguinte apresenta os tipos de apoio recebido pelos sujeitos na escola (as percentagens apresentadas foram calculadas por tipo de apoio recebido):

Apoio / Casos	Escola								Fora da escola				
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	a)	b)	c)	d)	e)
C1								X	X			X	
C2	X								X			X	X
C3								X	X			X	X
C4	X	X*									X		
C5	X												
C6							X		X			X	X
C7								X	X[1]		X[1]	X[1]	X
C8	X	X				X						X	X
C9							X					X	X
C10							X				X	X	X
C11							X					X	X
C12							X			X		X	X
C13							X				X	X	X
C14							X			X		X	X
T	4	2	0	0	0	1	7	3	5	2	4	12	11
%	29%	14%	%	%	%	7%	50%	21%	36%	14%	29%	86%	79%

Quadro 14 – Tipo de apoio recebido fora da escola

Legenda: * Os estágios de sensibilização tiveram uma forma incipiente; [1]Em Portugal e em Inglaterra; T – total

Nota: C1,C2 e C3 continuam a ser apoiados por uma instituição porque ainda não conseguiram uma plena integração profissional no sentido de terem sido contratados formalmente pela entidade patronal.

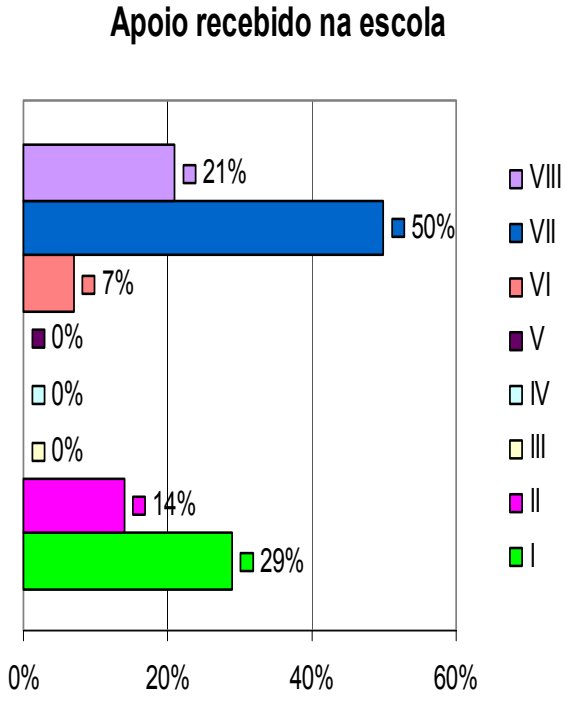


Figura 20 – Apoio recebido na escola

Legenda:

I. proporcionar **orientação profissional** para escolhas profissionais (aqui por norma é o SPO que intervém);
II. levar os jovens interessados a conhecer a profissão;
III. levar os jovens a visitar a(s) empresa(s) para conhecerem melhor a profissão pela qual manifestam preferência;
IV. despistes vocacional;
V. encaminhamento para estágios de sensibilização ou encaminhamento para estágios de formação profissional;
VI. encaminhamento para contratação profissional/integração na vida activa.
VII. encaminhamento para uma instituição para realizar formação profissional;
VIII. sem apoio ao nível da integração para a vida activa.

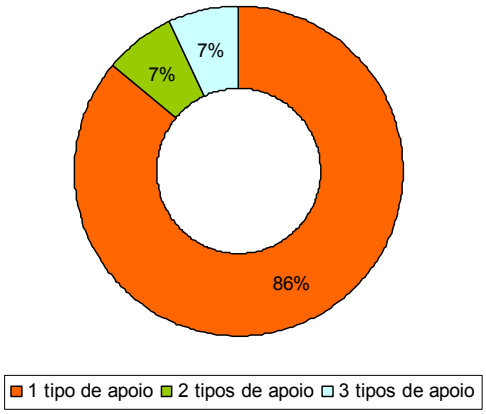


Figura 21 – Número de apoios recebidos pelos sujeitos da amostra aquando da frequência escolar

No que refere ao apoio recebido na escola pelos sujeitos da amostra, os resultados mostram-se bastante heterogéneos. Quase todos os sujeitos (86%) (Cf.: Fig. 21, Quadro 14) revelam ter recebido unicamente um tipo de apoio; apenas há a registar um caso de um trabalhador que teve dois tipos de apoio (apoios tipo I e II) e outro caso que teve três tipos de apoio na escola (I, II e VI).

Quanto ao apoio oferecido pelas escolas registam-se os seguintes resultados:

- Observa-se que **29%** dos indivíduos apenas receberam **orientação profissional** e mesmo esta apenas pode ser considerada como um apoio informal ou uma sensibilização sem significativas intervenções com possíveis implicações ou influências no futuro laborais destes sujeitos;

- 14% dos sujeitos revelou terem sido levados a locais onde puderam conhecer a profissão pela qual manifestavam interesse;

- 50% manifestam terem sido encaminhados para uma instituição para realizarem formação profissional.

- 21% dos casos manifestaram não terem recebido, durante a frequência escolar, qualquer tipo de apoio ao nível da integração para a vida activa.

- No que concerne aos apoios direccionados a visitas às empresas (III), despistes vocacionais (IV), encaminhamentos para estágios (V) e encaminhamento para formação profissional, verifica-se que nenhum dos sujeitos recebeu este tipo de apoios.

Estes resultados (especialmente o último) revelam nitidamente que na altura em que estes sujeitos da amostra passaram pelo processo de TVA na escola, estas não estavam preparadas para os apoiarem com meios próprios, tendo sido necessário o encaminhamento para instituições especiais (Associações ou Instituições de Ensino Especial ou de Inserção Social para pessoas com deficiência) que na altura estavam mais preparadas e vocacionadas para dar ajudarem os jovens nesta fase da vida.

Apesar de na escola todos os indivíduos terem tido apoio educativo e estarem abrangidos pelo decreto-lei 319/91 de 31 Agosto, verifica-se que apenas a uma minoria foi facultada alguma abordagem relacionado com o mundo laboral e, consequentemente passou pela primeira fase dos processos de TVA. Isto significa que há sensivelmente 10 -15 anos as escolas se preocupavam quase exclusivamente com os conteúdos teóricos relacionados com as várias disciplinas.

° Na fase escolar não se verifica, portanto, a existência de qualquer tipo de preparação com envolvimento objectivo e proveitoso para estes jovens ao nível da TVA, facultados pela escola ou por outras instituições (como, por exemplo, IEFP, empresas, etc.), ou seja, estes actuais trabalhadores, em termos objectivos não receberam qualquer tipo de formação que os preparasse para o mundo laboral.

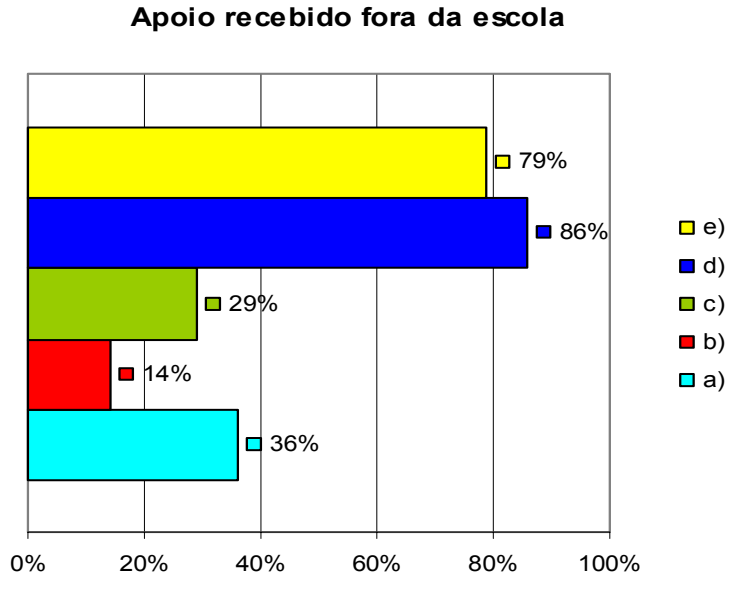


Figura 22 – Apoio recebido fora da escola. As percentagens foram calculadas por tipo de apoio recebido pelos sujeitos.

Legenda:
a) Orientação profissional;
b) Estágios de sensibilização;
c) Formação profissional;
d) Estágios profissionais; e) Apoio à integração profissional

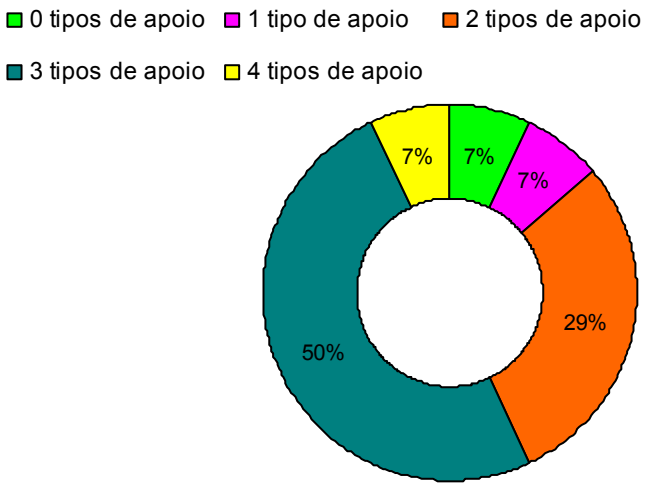


Figura 23 – Número de apoios recebidos pelos sujeitos da amostra aquando da frequência escolar

No que diz respeito ao **apoio recebido fora da escola** pelos sujeitos da amostra, os resultados revelam serem mais homogéneos que os referidos anteriormente. Verifica-se que 93% (50% + 29% +7% + 7%) dos sujeitos receberam mais de um tipo de apoio.
A maioria (50%) recebeu três tipos de apoio (Cf: Fig. 23), 29% receberam dois tipos de apoio, 7% receberam apenas um tipo de apoio, outros 7% tiveram quatro tipos de apoio. 7% dos sujeitos não tiveram qualquer tipo de apoio fora da escola, tendo recebido apenas um único apoio durante o tempo de frequência escolar.

Em termos de resultados percentuais, nos vários tipos de apoios recebidos fora da escola, os dados mais significativos, reportam-se para os estágios profissionais com 86% realizados em empresas em situação de contexto real de trabalho ou em prática alternada. Este apoio teve como principal objectivo a aprendizagem para a integração profissional na profissão exercida actualmente.

Quanto ao apoio durante o estágio profissional ou pós estágio verifica-se que 79% dos sujeitos da amostra receberam este género de apoios tão importantes quando se visa uma plena integração no mercado de trabalho. Os técnicos de acompanhamento referiram-nos que este tipo de apoio mostra, na prática, ser muito útil para os trabalhadores trissómicos, porque para além de ser uma maneira de eles se sentirem amparados e de terem uma referência, é também uma forma de conseguir que o trabalho por eles executado seja valorizado e consequentemente a sua auto estima se eleve.

O apoio **orientação profissional** foi recebido por 36% dos sujeitos. Estes indivíduos receberam este género de apoio que foi facultado maioritariamente por instituições ou associações, que na época, e mesmo actualmente, se mostravam mais preparadas e vocacionadas na área da orientação e formação deste tipo de população.

Uma percentagem mais reduzida, 29% dos sujeitos, passaram por um programa de formação profissional completo – que corresponde a uma acção formativa com componentes teórico-práticas (prática alternada ou formação prática em contexto real de trabalho).

Apenas 14% dos sujeitos tiveram estágios de sensibilização o que indicia que, ou não foi feito o despiste vocacional, ou que este foi feito por outros meios que não aqueles que actualmente mais se recomendam (nos modelos de TVA ou formação profissional que mais sucesso têm obtido ao nível da integração profissional de pessoas com deficiência mental defende-se a existência de estágios de sensibilização como forma de despiste vocacional e de ajuste entre as potencialidades do formando, os seus interesses profissionais e a realidade do mercado de trabalho).

Gosto pelo actual emprego

Quanto ao gosto pelo actual emprego visto a partir do "contentamento" ou "descontentamento" sentido perante o trabalho executado pelos jovens com SD elaborou-se uma pergunta (questão 11 – parte aberta da entrevista) que pretendia, também, conhecer os aspectos da execução desse trabalho de que o jovem gosta mais ou menos.

Esta questão insere-se na linha de perguntas que têm o intuito de averiguar os principais problemas colocados pela integração no mundo laboral e que pretendiam determinar, se os jovens que passaram por um processo de TVA, na escola, estão melhor integrados no mundo do trabalho, relativamente aos que não passaram por este tipo de processo.
Insere-se, também, na linha de perguntas que pretendem aferir a qualidade e sucesso dos processos de TVA / formação profissional que lhes foram aplicados.

Os diversos **motivos para gostar do actual** emprego foram sintetizados em 3 categorias:

1. Motivos sócio relacionais – correspondem aos comportamentos de relação: a pessoa gosta do emprego por poder conviver com os colegas e/ou superiores, etc.

2. Motivos sócio-cognitivos – gosta do emprego que tem porque permite-lhe exercer esforços mentais (quer na execução da tarefa, quer em termos sociais) e a utilização de competências psicológicas, académicas e profissionais;

3. Motivos sócio-profissionais – correspondem à motivação, empenho e gosto face ao emprego/trabalho que a pessoa tem e às tarefas nele exercidas ou face à empresa empregadora.

Motivo / Casos	Gosta	Não gosta	Motivos para gostar do actual emprego		
			1	2	3
C1	X				X
C2	X			X	X
C3	X		X*		X
C4	X		X		X
C5	X		X		
C6	X		X	X	X
C7	X		X		X
C8	X		X		X
C9	X		X		X
C10	X		X		X
C11	X		X		X
C12	X		X		X
C13	Está reformado				
C14		X			
T	**12**	**1**	**10**	**2**	**11**
%	**92%**	**8%**	**77%**	**15%**	**85%**

Quadro 15 – Gosto pelo actual emprego
Legenda: *gosta dos chefes e dos adultos mais velhos que com ele trabalham, mas não gosta dos colegas mais novos

Pela observação do quadro 15 verifica-se que 92% dos sujeitos da amostra, gostam do actual emprego. . Como o sujeito C13 está reformado não se verificaram resultados referentes a esta variável. Apenas 8% menciona não gostar do actual emprego. Todos apontaram dois a três motivos para esse facto, excepto C1 que manifestou apenas um motivo de âmbito sócio-profissional.

Predominam os motivos sócio-profissionais com 85%, seguindo-se os motivos sócio-relacionais com 77%. Estes resultados evidenciam que os trabalhadores com SD convivem e relacionam-se bem com os colegas e/ou superiores e que gostam de comunicar e manter amizades com todos, independentemente do estatuto hierárquico. Revela também que são participativos, produtivos, colaboradores em termos laborais. À volta deles gera-se, normalmente, um ambiente social que emana boa disposição. São, também, indivíduos que pouco se isolam ou se afastam dos outros nas situações laborais.

Nestes sujeitos, por muito estranho que possa parecer a algumas pessoas, evidencia-se uma motivação para a realização (dentro das limitações que a deficiência lhes impõe). A convivência com os colegas e/ou superiores é também um factor de motivação para o trabalho. Verifica-se, também, a existência de empenho e responsabilidade face ao trabalho que têm. Assim, reflectem satisfação perante o trabalho que eles exercem e que os envolve. São, portanto, pessoas fáceis de agradar em termos de trabalho. É como se, face às dificuldades dos processos por que passaram, ter conseguido um emprego fosse a vitória das suas vidas e a concretização de muitos dos seus sonhos.

Quanto à necessidade de utilização de capacidades cognitivas e intelectuais no trabalho, apenas 15% manifesta ter de exercer esforços mentais, quer na execução da tarefa, quer em termos sociais (utilização de competências psicológicas, académicas e profissionais). Tal como referido pela literatura e por técnicos de acompanhamento pós colocação de pessoas com SD, devido aos problemas inerentes à patologia, estes indivíduos têm muita dificuldade (não só em termos laborais, mas também a outros níveis) em relacionarem-se com o abstracto, daí que seja de registar o resultado obtido que pode indiciar que estes indivíduos começam a ser inseridos em tarefas com grau de exigência mais elevado, ao contrário do que era tradicional (tarefas repetitivas e rotineiras em que o indivíduo funciona quase como uma máquina repetindo vez após outra os mesmos gestos e tarefas, de preferência simples de modo a não exigiram grandes esforços mentais).

Todos os motivos referidos acima apontam para uma certa predisposição dos trabalhadores trissómicos para o sucesso da integração laboral e de uma certa facilidade ao nível do relacionamento interpessoal e qualidades sócio-cognitivas (factores muito apreciadas pelos empregadores).

Motivos para não ter o emprego pretendido

Os diversos motivos para estes jovens **não gostarem do actual emprego** foram reunidos em 3 categorias:

1. Motivos sócio relacionais – correspondentes aos comportamentos de relação relacionados com o ambiente da empresa ao nível sócio relacional; por exemplo, ter dificuldades ou não gostar de conviver com os colegas e/ou superiores, etc.

2. Motivos sócio cognitivos – correspondentes às dificuldades em utilizar competências psicológicas, académicas e profissionais.

3. Motivos sócio profissionais – relativos às dificuldades de aceitação e permanência dos trabalhadores com SD na empresa. Por exemplo, motivos relativos às condições de trabalho, etc.

Motivos / Casos	Não gosta do actual emprego	Sócio relacionais	Sócio cognitivos	Sócio profissional
C1	*			X*
C2				
C3	*		X*	
C4				
C5				
C6				
C7				
C8				
C9				
C10				
C11				
C12				
C13	**Reformado**			
C14	X	X		X
T	1 (*2)	0	1(*1)	2(*1)
%	8% (*15%)	8%	8%(*8%)	15%(*8%)

Quadro 16 – Tipos de motivos para não ter o emprego pretendido

Pela observação do Quadro 16 verifica-se que apenas 8% dos sujeitos da amostra, não gostam do actual emprego tendo manifestado motivos sócio-relacionais e profissionais como principais razões de descontentamento. Este sujeito não aparenta quaisquer traços de trissomia, tendo perfeita consciência de que é subestimado no que respeita a funções laborais e de, ao mesmo tempo, não estar a ser tratado com uma pessoa "normal"

Em termos globais todos os jovens que estão a trabalhar gostam do actual emprego. Portanto, não existem motivos a apontar que os levem a não gostar, excepto o sujeito C14. Contudo, fez-se um registo (Cf.: Quadro 16, assinalado com asterisco *) de aspectos menos agradáveis no âmbito laboral. Apenas foram referidos por dois dos sujeitos, nomeadamente C1 e C2. Os aspectos apontados são os seguintes:

- sócio-profissional – relativo às condições de trabalho, às tarefas executadas, á formação profissional recebida, etc. e, também, relacionados com o ambiente envolvente (excesso de ruído, condições ambientais como frio chuva);

- sócio-cognitivo – relacionado com o esforço sócio - cognitivo envolvido na execução das tarefas.

Relativamente ao primeiro motivo apontado acima, deve dizer-se que ele é susceptível de incomodar e perturbar qualquer tipo de trabalhador, deficiente ou não. Diversos estudos mostram que este tipo de problemas podem não só provocar consequências ao nível do desempenho do trabalhador (menor produtividade…), da saúde (stress…), etc.

O segundo tipo de aspecto apontado está, em princípio, relacionado com as idiossincrasias desta patologia que se não forem tidas em conta podem dificultar a integração profissional, embora não sejam impeditivas.
Os resultados obtidos nesta pergunta vêm reforçar os obtidos anteriormente. Nestes sujeitos ressaltam basicamente os aspectos positivos relacionados com o trabalho e que os direccionam para o sucesso da integração laboral.

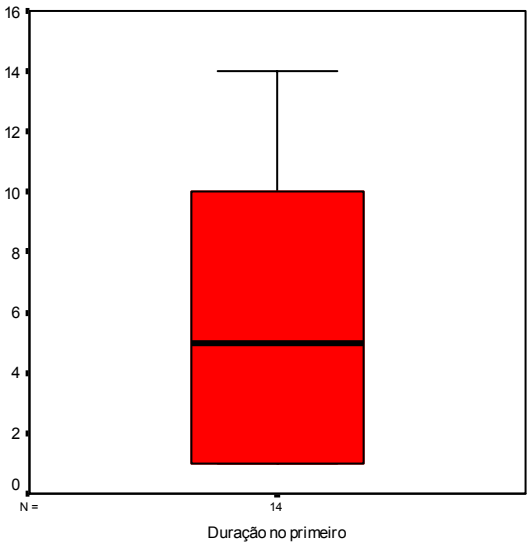
Carreira profissional

- Tempo em cada emprego

A pergunta 12 (parte aberta) da entrevista aos jovens com SD inclui-se na linha de perguntas que têm a finalidade identificar o percurso profissional. Segue-se uma tabela onde são expostos, para todos os sujeitos da amostra, aspectos como: **tempo passado no primeiro ou segundo emprego** e idade actual dos sujeitos da amostra.

Casos	Duração do 1.º emprego (anos)	2.º emprego (anos)	Idade
C1	**1**	**Desempregado (~ 8 anos)**	**34**
C2	**10**		**32**
C3	**1**		**24**
C4	**10**		**27**
C5	**1**	**1 ano e 6 meses**	**20**
C6	**6**		**23**
C7	**5**		**27**
C8	**5**		**24**
C9	**14**		**35**
C10	**1ano e 6 meses**		**36**
C11	**14**		**35**
C12	**1**	**6***	**34**
C13**	**3 anos**	**2 anos**	**32**
C14	**11**		**36**
Média (recortada a 5%)	**5,8**		

Quadro 17 – Tempo em cada emprego
Legenda: ∗O jovem esteve em dois sectores diferentes (5 anos no sector da microfilmagem e um ano no arquivo, sempre como auxiliar
∗∗ Actualmente reformado devido aos 5 anos de trabalho.



Descritivos

			Estadístico	Error típ.
TEMP Duração no primeiro emprego	Média		5,9714	1,31631
	Intervalo de confianza para la média al 95%	Límite inferior	3,1277	
		Límite superior	8,8152	
	Média recortada al 5%		5,8016	
	Mediana		5,0000	
	Varianza		24,258	
	Desv. típ.		4,92520	
	Mínimo		1,00	
	Máximo		14,00	
	Rango		13,00	
	Amplitud intercuartil		9,2500	
	Asimetría		,518	,597
	Curtosis		-1,270	1,154

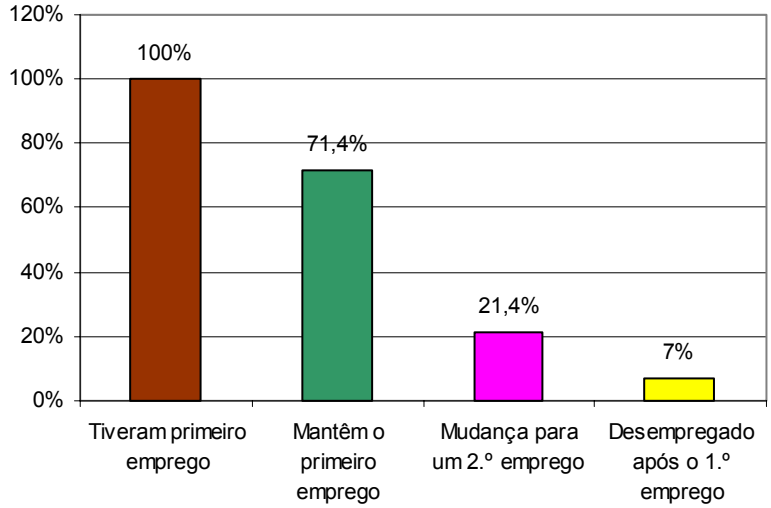


Figura 24 – Percentagem de trabalhadores com SD que tiveram primeiro emprego, os que mudaram para outro emprego e os que ficaram desempregados após o primeiro emprego

A média de tempo que cada sujeito está ou esteve no primeiro emprego é actualmente de cerca de 5,8 anos (utilizou-se a média recortada porque dada a assimetria da distribuição era conveniente um estimador central mais robusto). Apenas 21,4% mudaram para outra situação em termos laborais, enquanto a grande maioria mantém o primeiro emprego. Estes resultados revelam uma constância e linearidade em termos de percurso profissional dos sujeitos da amostra tendo em conta as suas idades. Senão vejamos:

- C9 e C11 estão no primeiro emprego há 14 anos e sempre mantiverem este emprego. Segue-se o sujeito C14 com 11 anos no primeiro emprego. Estes resultados revelam uma surpreendente capacidade dos trissómicos manterem o primeiro emprego e de serem bastante estáveis em termos laborais.

- C2 e C4 permanecem no primeiro emprego há dez anos (um destes casos tem mesmo dois empregos, o que é extraordinário para este tipo de indivíduos). Este resultado vem reforçar a conclusão mencionada precedentemente;

Estes sujeitos que apresentam menos tempo de serviço que os referidos acima, em termos de idades são ligeiramente mais novos (têm menos 2 e 8 anos)

- Seguem-se os sujeitos C6, C7 e C8 que permanecem há seis e cinco anos no primeiro emprego;
- Só os sujeitos C3 e C10 estão há um ano e um ano e meio, respectivamente, no primeiro emprego. O sujeito C3 tem só 24 anos, o que é considerável. O facto de o sujeito C10, apesar de já ter 36 anos, estar a trabalhar apenas há um ano e

meio, tem a ver com o facto de ter estado 10 anos desempregado. Antecedentemente a esta última situação, este indivíduo tirou dois cursos de formação, mas não exerceu a profissão (jardinagem e limpeza de automóveis).

Apenas se destacam três situações (21%) com um segundo emprego (Cf: Fig. 24). Esta mudança de emprego ocorreu sempre no início da carreira (entre o primeiro e o terceiro ano de trabalho), o que é uma situação perfeitamente aceitável nos dias actuais.

Outra situação (desempregado após o primeiro emprego) representando 7% dos sujeitos é reveladora de uma situação de insucesso na integração laboral.

Segue-se uma breve descrição acerca dos casos que mudaram de emprego:

i. Apesar do sujeito (C1) ter tido um percurso profissional inicial satisfatório com formação e estágio, "ficou" desempregado ao fim de um ano de trabalho. Esta situação aconteceu por opção da mãe do sujeito, porque a entidade patronal ao querer passá-lo para situação de contrato após estágio, faria com que este perdesse a pensão social. Daí a mãe ter optado pelo desemprego e consequentemente pela pensão, que apesar de ser reduzida representa um montante certo e vitalício enquanto o emprego não se lhe afigurou como situação segura em termos de futuro. Outro factor com influência nesta decisão foi a dificuldade do processo burocrático de recuperação deste subsídio em caso de perda de emprego (a recuperação da pensão leva anos a ser conseguida o que é inadmissível).

   Este jovem encontra-se actualmente numa instituição em situação de CAO, exercendo as funções nas quais se formou, mas sem receber qualquer remuneração. Esta situação revela os receios e super protecção comuns em muitas destas famílias que funcionam numa espécie de círculo vicioso que, caso não seja resolvido, continuará a minar o sucesso dos processos de integração profissional. Por outro lado, desta forma continuarão em estar em causa os direitos dos sujeitos (este tipo de decisões serve, do ponto de vista das famílias, como salvaguarda do futuro do sujeito em termos de remuneração, mas não em termos pessoais pois cerceia o seu direito ao trabalho e a uma ocupação socialmente útil. Na entrevista notamos que uma das queixas do sujeito era sobre a pouca quantidade de trabalho que lhe davam para fazer, o que o fazia sentir-se penalizado). Tal como referido pelos técnicos que contactamos, soluções deste tipo prejudicam em muito os indivíduos com esta patologia que regridem em aspectos como auto estima, sentimentos de auto realização, motivação, linguagem e capacidade de

comunicação, competências sociais, capacidade de autonomia, em suma, em termos de qualidade de vida.

Este sujeito permaneceu durante um ano no primeiro emprego (em situação de protocolo, depois disso passou para situação que classificamos de desemprego (pois continua a exercer a profissão na qual se formou, mas em termos ocupacionais e sem remuneração – ver quadro seguinte). Encontra nesta situação há sensivelmente 8 anos.

ii. Este sujeito (C5) tirou o curso de formação e trabalhou durante um ano como Auxiliar de Acção Educativa. Contudo mudou de área dado em termos profissionais as coisas não terem corrido da melhor forma. Actualmente encontra-se a trabalhar numa área que nada tem a ver com a sua formação inicial (ver quadro que se segue).

iii. Inicialmente o jovem (C12) tirou um curso de formação direccionado para ser ajudante de biblioteca. Exerceu essa actividade durante um ano. Depois surgiu uma oportunidade do jovem ir trabalhar para uma empresa bem conceituada, tanto ao nível nacional como internacional. Frequentou, com sucesso, nessa empresa um estágio e encontra-se ai a trabalhar há seis anos. Esteve 5 anos como auxiliar no sector da microfilmagem. Há um ano para cá, encontra se na secção do arquivo, continuando a exercer a função de auxiliar. A troca de emprego surgiu logo no início de carreira, podendo ser vista como uma oportunidade de mudança para uma situação laboral e condições melhores que a anterior.

iv. Apesar do sujeito C13 ter mudado de emprego após estar três anos no primeiro emprego, mudou para outra empresa onde exerceu as mesmas funções durante dois anos. findo isto o jovem esteve dois anos no desemprego , tendo-se reformado de seguida.

- <u>Alterações na carreira</u>

A pergunta 12 (da entrevista aos jovens com SD) insere-se na linha de perguntas que têm o objectivo de identificar o percurso profissional (carreira).

Os resultados são os seguintes:

Casos	Formação profissional inicial	1.º tipo de profissão	Profissão exercida actualmente	Percurso profissional	
				Linear (a)	Não linear
C1	**Reprografia**	**Reprografia**	**Desempregado (Reprografia em situação ocupacional)**	**X**	
C2	**Empregado de limpeza**	**Empregado de limpeza**	**Empregado de limpeza***	**X**	
C3	**Ajudante de cozinha**	**Ajudante de cozinha**	**Ajudante de cozinha**	**X**	
C4	**Auxiliar de Acção Educativa e ajudante de cozinha**	**Empregada de copa**	**Empregada de copa**		X
C5	**Auxiliar de Acção Educativa**	**Auxiliar de Acção Educativa**	**Relações públicas presidente de uma associação**		X
C6	**Jardineiro**	**Jardineiro**	**Jardineiro**	**X**	
C7	**Ajudante de cozinha**	**Ajudante de cozinha**	**Ajudante de cozinha**	**X**	
C8	**Ajudante de cozinha**	**Ajudante de cozinha**	**Ajudante de cozinha**	**X**	
C9	**Empregado de limpeza**	**Empregado de limpeza**	**Empregado de limpeza**	**X**	
C10	**Jardinagem e limpeza de automóveis**	**Empregado de limpeza**	**Empregado de limpeza**		X
C11	**Ajudante de cozinha**	**Ajudante de cozinha**	**Ajudante de cozinha**	**X**	
C12	**Ajudante de biblioteca**	**Auxiliar de escritório (sector de microfilmagem**	**Auxiliar de escritório (sector do arquivo)**		X
C13	**Embalador**	**Embalador**	**Reformado**	**X**	
C14	**Auxiliar de lavandaria**	**Auxiliar de lavandaria**	**Auxiliar de lavandaria**	**X**	
%				71%	29%

Quadro 18 – Alterações na carreira
*este jovem tem dois empregos
(a)Considerou-se que o percurso profissional ou carreira foi linear, nos casos em que não houve alterações de profissão

Relativamente às **alterações na carreira** verifica-se que 71% dos sujeitos tiveram um percurso linear nunca mudando de carreira ao longo da "vida" laboral registada nesta investigação. Apenas 29% apresentam mudanças ao longo da carreira, que, a nosso ver, se devem principalmente a uma escolha errada de profissão reveladora de falhas no processo de orientação profissional.

Verifica-se então uma **tendência para estes sujeitos manterem a mesma profissão ao longo da vida**. Se por um lado esses tipo de estabilidade é, para estes sujeito acerrimamente defendida por diversos técnicos e autores que a justificam com a dificuldade que estes sujeitos têm em alterar rotinas, por outro lado, neste novo mundo do trabalho com a instabilidade que o tem caracterizado obrigando as pessoas a exercer várias profissões ao longo da vida, tal é questionável. Assim, perguntamo-nos: não seria de reequacionar toda a formação profissional para preparar estes jovens para possíveis mudanças na sua carreira profissional (programas de formação mais variados e mais flexíveis)? Com esta dúvida estamos também a questionar as tão propaladas dificuldades na alteração de rotinas: será que essas dificuldades não são comuns, em maior ou menor grau, a todos os seres humanos? Não precisam todas as pessoas, aquando de mudanças de profissão, de reaprender quase tudo? Talvez o que os trissómicos necessitem nessas eventuais mudanças é de mais tempo de adaptação, maior planeamento das alterações e apoio do que o recebido pelas pessoas sem deficiência, pois os dados mostram que eles são capazes de mudar e até de ter dois empregos em locais diferentes. Ficam, pois, estas questões para reflexão de técnicos e professores.

Como nota de rodapé não é demais relembrar que quando falamos de trissómicos estamos a referir apenas aqueles que têm potencial para serem integrados profissionalmente.

De acordo com o quadro anterior, todos os trabalhadores com SD trabalham no **sector** terciário tal como acontece com a maioria dos restantes trabalhadores com Deficiência Mental.

Estes resultados confirmam a hipótese de que:

- Todos os trabalhadores com SD que passaram ou não por processos de TVA, trabalham no sector terciário.

Não se sinalizou caso algum que estivesse inserido noutro sector de actividade económica, nomeadamente no sector secundário que é muito comum nas zonas (APU) onde habitam estes sujeitos. Isto leva a crer que existe prevalência de emprego neste sector para este tipo de população. Tal facto talvez se deva a factores relacionados com esta deficiência tais como:

- ritmo de trabalho considerado muito lento, portanto incompatível com a maioria das profissões possíveis para pessoas com SD no sector secundário;
- dificuldades em termos de índices de fadiga;

-dificuldade em relacionarem-se com o abstracto (embora no sector secundário existam também tarefas e profissões rotineiras que não necessitam de grandes capacidades de abstracção);

- dificuldades em termos de memória;

- etc.

Embora, nem todos os trissómicos evidenciem a totalidade dos factores enumerados, acresce a dificuldade, tão comum no sector secundário, de ter de manejar máquinas e ferramentas em ritmo de trabalho elevado (para respeitar a cadeia de produção), o que constituiria um risco de segurança para os trissómicos. Assim se poderá explicar porque razão o sector secundário não se "encaixa" nas características dos trissómicos. O mesmo não se pode dizer do sector primário que tem muitas actividades que podem ser exercidas por estas populações.

Influências na escolha profissional

As perguntas 5, 6 e 7 (da entrevista aos jovens com SD) inserem na linha de perguntas que têm o objectivo identificar:

- as alterações nas carreiras dos trissómicos;

- os principais problemas colocados pela integração laboral;

- aferir a qualidade e sucesso dos processos de TVA.

Para facilitar a análise dos conteúdos das respostas obtidas, categorizaram-se as influências na escolha da profissão em cinco sub categorias. Seguem se as respectivas definições:

Influência dos técnicos – entendida como ajuda, apoio e intervenções promovida pelos técnicos especializados (psicólogos, professores do apoio educativo, professores do ensino regular, monitores, técnicos de acompanhamento de empresas, etc.) no que diz respeito à escolha da profissão dos jovens trissómicos e sua "interferência" nessa escolha;

Influência dos amigos/conhecimentos – ajuda, opinião ou intervenção, relativamente à escolha da profissão, fornecida pelos amigos ou outras pessoas significativas dos jovens com SD

Influência dos familiares – interferência, apoio ou ajuda no que diz respeito à escolha da profissão promovida pelos familiares do jovem;

Escolhas do próprio – entendida como escolha autónoma e exclusiva feita pelo próprio jovem sem ter recebido influências directas de alguém.

Outras influências – refere-se a todo o tipo de "interferência" recebida pelo jovem que não esteja abrangido nas categorias mencionadas anteriormente.

Os resultados são apresentados no quadro que se segue:

Influências / Casos	Técnicos	Amigos / Conhecidos	Familiares	Próprios	Outras
C1	X				
C2		X			
C3			X		
C4			X		
C5			X		
C6	X				
C7	X				
C8	X				
C9	X				
C10	X				
C11	X				
C12	X				
C13	X				
C14	X				
T	10	1	3	0	0
%	71,4%	7%	21,4%	0%	0%

Quadro 19 – Influências na escolha profissional

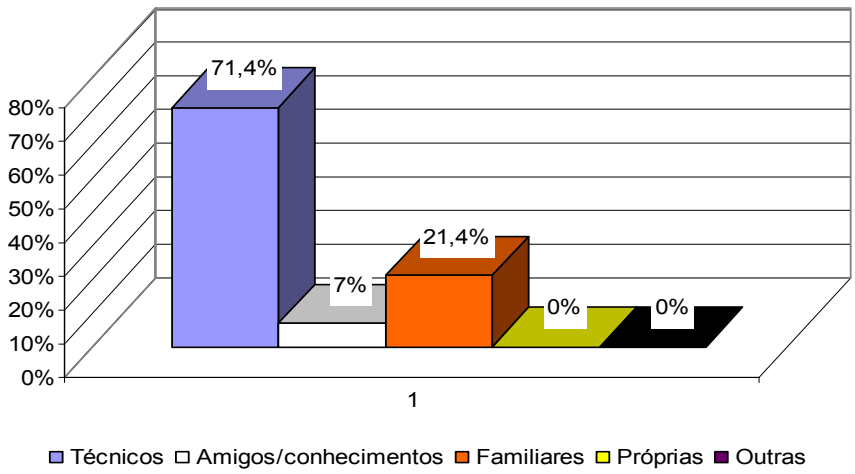


Figura 25 – Distribuição da amostra pelas influencias na escolha profissional

De acordo com os dados, 71,4% dos sujeitos da amostra tiveram, na escolha da profissão, influência de técnicos. Olhando aos restantes valores constata-se que os sujeitos não escolheram de livre e espontânea vontade a profissão que queriam seguir, tendo esta sido praticamente "imposta pelos técnicos". Esta influência funcionou sempre com base nos cursos de formação e saídas profissionais já existentes nas respectivas instituições/associações e pouco ou nada com base em despiste vocacional proporcionado, por exemplo, por estágios de sensibilização. Significa isto que o leque de escolhas foi sempre muito limitado, podendo não ter ido de encontro aos ideais e expectativas profissionais destas pessoas (mais à frente veremos que, apesar de tudo, todos estes trissómicos a trabalhar estão satisfeitos com o actual emprego, mas as mudanças de carreira já assinaladas anteriormente deveram-se, em muito, à desadequação da primeira profissão exercida).

21,4% dos sujeitos da amostra foram influenciados por familiares na escolha da profissão. Se a este resultado juntarmos os 7% (21,4% + 7%= **28,4%)** que foram influenciados por amigos, ressalta que todos estes indivíduos foram totalmente influenciados e direccionados em termos de escolha da profissão. Neste campo poderiam destacar-se atitudes como a super protecção dos pais, que pouco acreditariam nas suas capacidades, tentando desta forma resolver a vida por eles escolhendo o que pensavam ser melhor, mas negligenciando nesse processo as sua preferências, expectativas, interesses e ideais. Mas, tal como já vimos e em confirmação da literatura que refere que em casos de deficiência os pais "entregam-se" à opinião dos técnicos, verifica-se que a principal influência terá vindo dos técnicos (por via dos cursos onde introduziram estes jovens).

Ainda voltando aos pais, verificamos a existência de dois tipos de atitude em sujeitos distintos: por um lado existem os que se desculpam com a não existência de empregos para os seus filhos e que consideram a integração na vida activa como algo dificilmente acessível, senão mesmo, utópico (são os que optam pela pensão social ou deixam os filhos nas mãos de instituições de apoio que os tentam integrar profissionalmente). Por outro lado existem os que tentam "arranjar" um emprego por conhecimentos próprios (as chamadas "cunhas") sendo "impingida" ao jovem uma profissão, sem averiguarem se realmente é do seu agrado (é evidente que com o tempo acabar-se-á por perceber se a profissão é adequada ou não (pelo tempo médio no primeiro emprego – cerca de 6 anos – verifica-se que na maior parte dos casos os jovens se adaptam bem, noutros surge a necessidade de mudança de profissão com consequentes custos para as famílias e para o próprio).

É estranho que apesar de haver 21,4% de sujeitos que registam influência dos pais na escolha da profissão, apenas se registem 7% de casos a trabalhar na empresa ou local de trabalho de um dos pais (pode-se, pois dizer, que pelos mais variados motivos, o factor "cunha", tão comum em Portugal, não funciona muito bem quando se trata da empresa dos progenitores. Os restantes sujeitos incluídos nesta categoria (14,4%) não estão a trabalhar junto dos pais, apesar destes terem empregos onde os filhos poderiam estar perfeitamente inseridos, e, em alguns casos, apesar de serem mesmo os proprietários do negócio (comerciantes que poderiam ter integrado os filhos em tarefas onde, por norma, estes jovens se encaixam bem por serem sociáveis, colaboradores e afáveis, como, por exemplo, ajudante/auxiliar de balcão, etc.).

Como já se disse, uma minoria dos sujeitos da amostra, 7%, foi influenciada por amigos ou pessoas que os conhecem ou conhecidas dos pais. Trata-se do único tipo de influência na escolha da profissão onde os sujeitos da amostra mostraram terem tido algum papel baseado na sua autonomia, pois, para os sujeitos revelarem terem ouvido a opinião de amigos na escolha da profissão, teve de haver alguma troca de ideias e reflexão conjunta.

O facto de os jovens não terem tido qualquer influência na escolha da sua profissão mostra uma lacuna imensa (inerente à época) em termos de preparação e orientação profissional. Tal deve-se ao não seguimento, na escola e nas instituições, de programas de TVA formais que tivessem incluído, desde muito cedo, testes de despiste vocacional, visitas a empresas, estágios de sensibilização de forma a permitirem a escolha de uma ou mais profissões do seu agrado. Portanto, não tendo tido os sujeitos da amostra directamente "voto na matéria" quanto à selecção ou opção da profissão, esta resultou da intervenção e influência de terceiros.

Caracterização dos Encarregados de Educação / Pais dos sujeitos da amostra

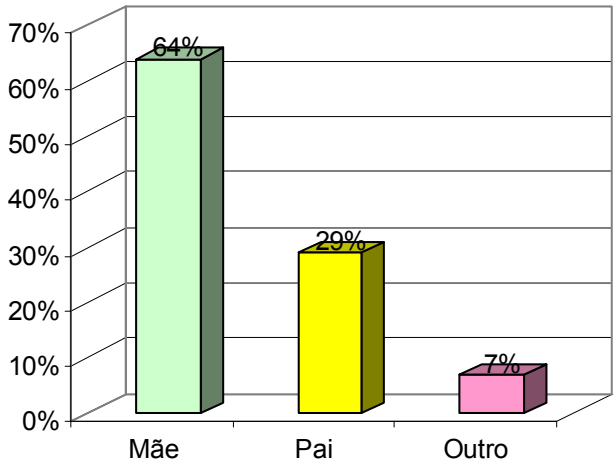
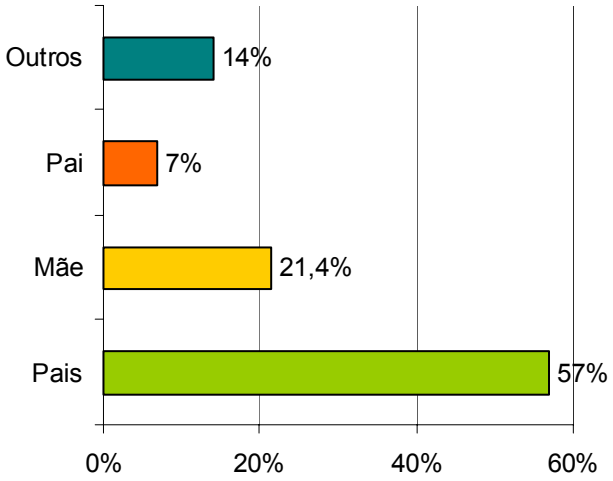


Figura 26 – Respondentes do questionário aos pais/encarregados de educação

O questionário aos Encarregados de Educação / Pais dos sujeitos da amostra foi respondido por 64% de mães, e por 29% de pais (Cf: Fig. 26). O questionário C4 foi respondido pela irmã mais velha (pessoa com quem vive o sujeito). Para efeitos de análise esta respondente foi incluída na classe das mães.



Na figura 27 observa-se que 57% dos sujeitos vivem com os pais, 21,4% vivem só com a mãe porque os pais faleceram, 14% vivem com outras pessoas e 7% vivem apenas com o pai, dado a mãe já ter falecido.

Figura 27 – Com quem os sujeitos da amostra residem

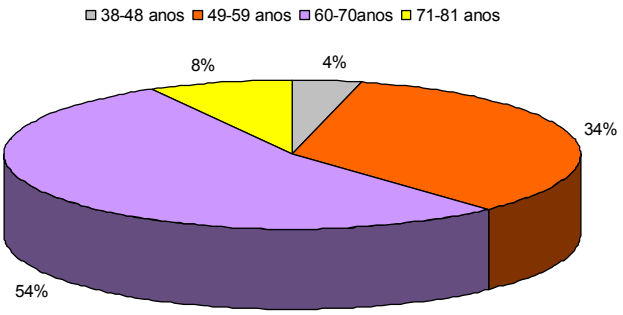


Figura 28 – Idade dos Pais

A **idade dos pais** (**pai**, **mãe**, **pessoa com quem vive**) dos sujeitos da amostra oscila entre 38 anos e os 74 anos. Estas idades foram separadas em intervalos de classe com variação de 10 anos tal como se pode ver na fig. 28.

Dados estatísticos da idade dos pais (mãe, pai e pessoa com quem vive)	
Média	60,70833
Erro-padrão	1,814274
Mediana	61,5
Moda	62
Desvio-padrão	8,888093
Assimetria	-0,58571
Intervalo	37
Mínimo	38
Máximo	75
Contagem	24
Nível de confiança (95,0%)	3,753112

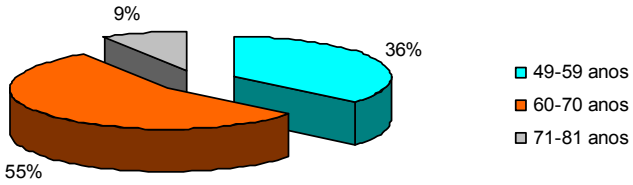
Quadro 20 –. Dados estatísticos da idade dos pais

A **média de idade dos pais** (pais, mãe, e pessoa com quem vive) é de 60,7 anos, sobressaindo as idades compreendidas entre os 60 e os 70 anos. A moda das idades é de 62 anos.

Dados estatísticos da idade do pai	
Média	62,54545
Erro-padrão	2,476668
Mediana	62
Moda	70
Desvio-padrão	8,214178
Assimetria	-0,40795
Intervalo	25
Mínimo	49
Máximo	74
Soma	688
Contagem	11
Nível de confiança (95,0%)	5,51836

Quadro 21 – Dados estatísticos da idade do pai

A **idade do pai** tem moda igual a 70 anos e a média corresponde a 62,5anos. A mediana é de 62 anos.

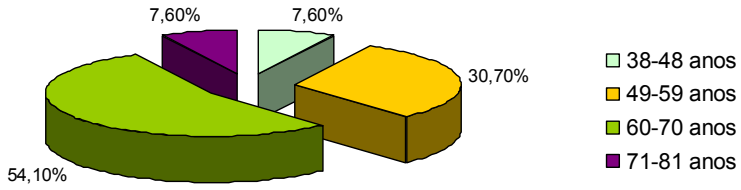


A percentagem dos pais com idades compreendidas entre 60 e 70 anos é de 55%, que é a classe predominante. As idades compreendidas entre 49 e 59 correspondem a 36% de progenitores masculinos. Apenas 9% dos pais têm idades entre 49 e 59 anos.

Figura 29 – Idade do Pai

Destes dados ressalta que a idade dos pais é, em termos gerais, bastante avançada. Veja-se a tabela que se segue:

Figura 30 – Idade da Mãe



A média das idades das mães e da pessoa com quem o sujeito vive (são todas do sexo feminino e por isso foram incluídas na classe das mães) é de 59,15 anos (Cf: Quadro 22). A moda e a mediana da amostra são de 61 anos que corresponde à terceira classe de idades que é a predominante.

7,6% das "mães" apresentam idades entre os 71 e 81 anos, outros 7,6% apresentam idades entre 38 e 48 anos, 30,7% têm idades entre os 49 e 59 anos e 54,1%, que é a maioria, apresentam idades entre os 60 e 70 anos.

Resultado estatístico da idade das mães	
Média	59,15385
Erro-padrão	2,623479
Mediana	61
Moda	61
Desvio-padrão	9,459089
Variância da amostra	89,47436
Curtose	1,045355
Assimetria	-0,64601
Intervalo	37
Mínimo	38
Máximo	75
Soma	769
Contagem	13
Nível de confiança(95,0%)	5,71607

Quadro 22 – Dados estatísticos referentes à idade das mães e da pessoa com quem vive

Ao analisar os gráficos (Cf: Quadro 20 e Fig. 28) referentes às idades dos pais (pai e mãe) dos sujeitos da amostra constata-se uma média de idade muito elevada (60,7 anos). Ao comparar as idades dos progenitores de sexo masculinos com as mães verifica-se que a idade média dos primeiros (62,5 anos) não é muito mais elevada que a média das idades das mães (59,15 anos). A acrescer a estes factos, podem considerar-se as idades das mães aquando do nascimento dos sujeitos um pouco elevada para os padrões da época (mesmo no caso de o sujeito não ser o primeiro filho). A média das idades das mães aquando do nascimento dos filhos é de 31,25 anos.

Dados estatísticos referentes às idades das mães aquando do nascimento dos sujeitos	
Média	31,25
Erro-padrão	1,557606
Mediana	29
Moda	29
Desvio-padrão	5,395705
Assimetria	0,997671
Intervalo	16
Mínimo	25
Máximo	41
Soma	375
Contagem	12
Nível de confiança (95,0%)	3,428268

Quadro 23 – Idade das mães quando os sujeitos nasceram

Esta pode ser uma das razões que pode ter levado a que os sujeitos tenham nascido com Síndrome de Down pois é conhecida a relação entre a idade da mãe e a prevalência deste sindrome. É também conhecido o facto de o exame médico, amniocentese, que detecta esta síndrome ser, normalmente, apenas oferecido às grávidas com idade mais elevada do que a média indicada.

Tipo de família

	Pais	Pai	Mãe	Avós	Outro
C1			X		
C2			X		
C3	X				
C4			X		
C5	X				
C6	X				
C7	X				
C8	X				
C9			X		
C10	X				
C11					1
C12	X				
C13	X				
C14		X			
T	8	1	4	0	1
%	57%	7%	29%	0%	7%%

A questão 4 do Questionário aos Pais/Encarregados de Educação insere-se na linha de perguntas que tinham o intuito de averiguar o tipo de família a que o jovem pertence e a possível influência desse facto no respectivo percurso profissional.

Para análise das respostas não se recorreu às complexas definições sociológicas, mas, por questões de simplificação, utilizou-se a classificação empírica utilizada correntemente no sistema educativo. Assim, categorizou-se o tipo de família em dois sub grupos: **Família estruturada** e **desestruturada**. Segue-se a definição de cada uma delas:

Quadro 24 – Dados referentes com quem os sujeitos da amostra vivem

〉 **Família estruturada** – entendida como uma família com estrutura nuclear tradicional que assume uma organização **nuclear** ou **conjugal**, que consiste num homem, numa mulher e nos seus filhos, biológicos ou adoptados, habitando num ambiente familiar comum, sendo composta de um conjunto de indivíduos com condições e em posições, socialmente reconhecidas, e com uma interacção regular e recorrente também ela, socialmente reconhecida.

〉 **Família desestruturada** – família considerada monoparental ou com estrutura diferente da definida para a família estruturada. Trata-se, pois, de uma variação da estrutura nuclear tradicional em resultado de fenómenos sociais como o divórcio, óbito, abandono do lar ou qualquer outra razão.

Observa-se no Quadro 24 que a **maioria** dos sujeitos (57%) vivem com os pais o que significa que pertencem a **famílias estruturadas**. 43 % dos sujeitos vivem em famílias desestruturadas. Observa-se que 29% dos sujeitos vivem com a mãe (incluiu-se a irmã do sujeito C4), 7% com o pai e outros 7% com outras pessoas.

O facto de haver **43% de famílias desestruturadas** poderá ter gerado desvantagens (económicas, sociais e psicológicas com influências na construção da personalidade) que podem ter tido influência ao nível educativo e das oportunidades sóciais e económicas. Para avaliar devidamente este factor seria necessário de um estudo mais completo sobre esta variável, conhecendo nomeadamente, se a situação foi sempre a presente ou se sofreu alterações ao longo da vida dos sujeitos. Como não é esse o objectivo desta investigação, tudo o que poderemos avaliar é a situação actual e a sua possível influência na satisfação laboral dos sujeitos, o que será feito no ponto correspondente.

Classe económica (nível social) e meio cultural dos pais/encarregados de educação

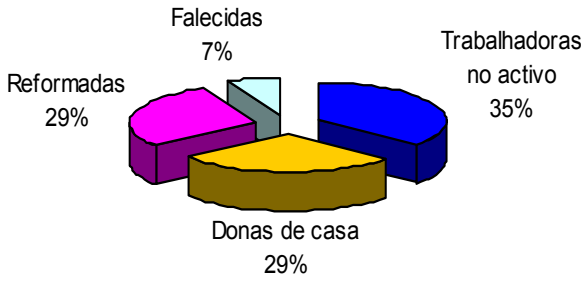
Situação profissional da mãe

As **profissões da mãe** repartem-se de acordo com o Quadro 25. Para simplificação de tratamento de dados, incluiu-se a irmã do sujeito C4 na profissão da mãe.

Mãe		
Situação Profissional	Profissão	**%**
Trabalhadoras no activo	**Administrativa** **Comerciante** **Médica** **Auxiliar de Acção Educativa**	**(35%)**
Donas de casa	**Doméstica**	**(29%)**
Reformadas	**Bancária** **Costureira**	**(29%)**
Falecidas		**7%**

Quadro 25 – Profissão da Mãe

Figura 31 – Situação Profissional da Mãe



A maior proporção das mães, 35%, são trabalhadoras no activo, 29% são domésticas, 29% reformadas e 7% falecidas.

Estes valores indicam que a maioria ainda se encontra a trabalhar apesar da elevada idade média (59,15 anos [Cf: Quadro 22]).

Este facto poderá estar ligado quer à estrutura da família (elevada percentagem de famílias desestruturadas [Cf: Quadro 24]) quer com o nível sócio-económico da família que será averiguado mais à frente.

Situação profissional do pai

Pai		
Situação Profissional	Profissão	%
Trabalhador no activo	**Comerciante** **Engenheiro Bioquímico** **Médico**	**(36%)**
Reformado	**Condutor – Manobrador** **Motorista**	**(43%)**
Falecido	**Jornalista** **Não indicada**	**(21%)**

Quadro 26 – Profissão e sua situação profissional do Pai

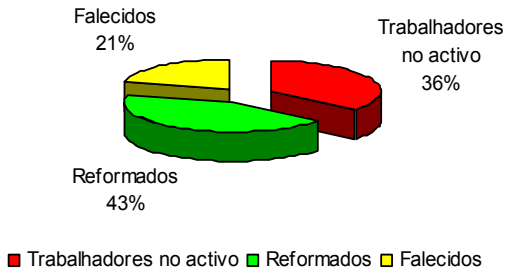


Figura 32 – Percentagem de pais no activo

A maioria dos pais, 43%, são reformados, 36% são trabalhadores activos e outros 21% já faleceram.

Verifica-se que a percentagem de pais no activo corresponde à mesma das mães. A percentagem de reformados nos pais é superior (43%) comparada com a das mães (28,5%). Verifica-se também que a proporção de pais falecidos corresponde a 1:3,5 sujeitos.

Caracterização sócio-profissional dos pais

A **caracterização sócio-profissional** dos pais dos sujeitos foi analisada em função das suas profissões e segundo a Classificação Nacional de Profissões (2006).

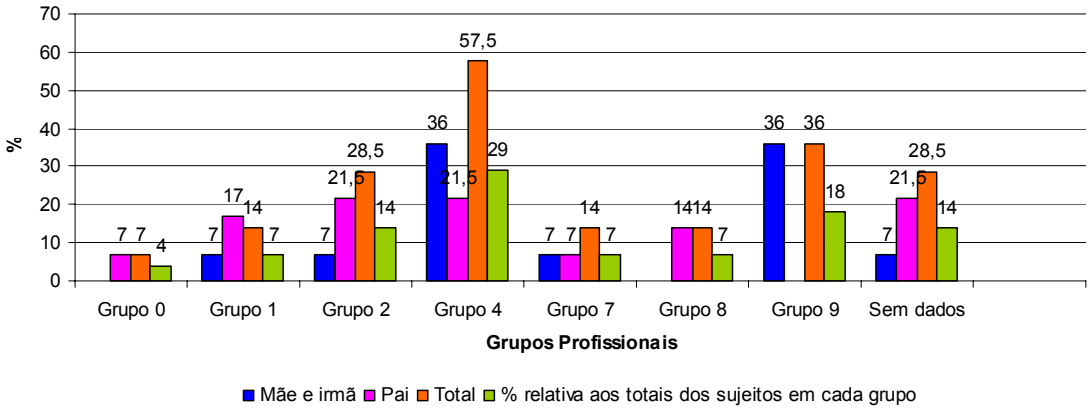


Figura 33 – Caracterização sócio-profissional dos pais
Legenda dos grupos profissionais:
1 – Quadros superiores; **2** – Especialistas das profissões intelectuais; **3** – Técnicos e profissionais de nível intermédio; **4** – Pessoal administrativo e similares; **5** – Pessoal dos serviços e vendedores, **6** – Agricultores e trabalhadores qualificados de agricultura e pesca; **7** – Operários e artífices e trabalhadores similares; **8** – Operadores de instalações e maquinas e trabalhadores de montagem; **9** – Trabalhadores não qualificados.

Regista-se uma distribuição sócio-profissional algo heterogénea, pois são vários os grupos profissionais presentes.

As profissões dos pais distribuem-se principalmente pelos seguintes grandes grupos profissionais: Grupo 2 – Especialistas das Profissões Intelectuais e Grupo 4 – Pessoal Administrativo e Similares. Em menores proporções verifica-se que todos os restantes grupos profissionais estão representados nas profissões dos pais. A excepção vai para o grupo 9 – Trabalhadores Não Qualificados, que não está representado.

Nas **mães** verifica-se a seguinte distribuição de frequência: Entre os vários grupos destacam-se os **grupos 4** – Pessoal Administrativo e Similares e o **9** – Trabalhadores Não Qualificados (cada um agrega 36% destas respondentes). Seguem-se os **grupos 1, 2 e 7** onde a proporção é idêntica, cada uma abrange 7%. No grupo 0 e 8 não se verificam qualquer tipo de registo das respondentes.

Quase todos os grupos são **comuns** a estes dois tipos de respondentes. Podemos dizer que o grupo que agrupa a maior proporção de pais (pai e mãe) é o grupo 4 – pessoal administrativo e similares o que nos leva a concluir que, de acordo com a profissão dos pais, uma elevada percentagem de sujeitos da amostra vive com progenitores com profissões que conferem um estatuto social médio; Se juntarmos os grupos 1, 2, 3 e 4 verificamos que reúnem a maioria dos pais (54%) dos sujeitos, logo podemos dizer que a maioria dos sujeitos vivem com pais com um nível sócio-cultural entre o médio e o elevado (com tendência para o médio). Serão, portanto, pais minimamente informados, logo melhor preparados para lidar com a deficiência dos filhos. Economicamente também serão capazes de suportar um determinado nível (médio e em alguns casos elevado) de despesas com a sua educação e formação, pelo que uma pequena maioria dos trissómicos inquiridos desfrutou de boas condições e, portanto, em princípio dispunham dos meios necessários para lhes garantir uma boa integração profissional e social (dentro das limitações da deficiência).

A tendência (aqui dada pelo máximo) é a da existência de um nível sócio-cultural e sócio-económico médio - alto nos pais dos sujeitos da amostra. As explicações para uma sinalização tão elevada nestes grupos sociais podem estar relacionadas com os seguintes factores:

- São estas pessoas de nível socio-económico médio – elevado que mais tentam arranjar soluções para os filhos, quer quanto ao apoio educativo quer quanto à integração profissional, o que faz com que estes trissómicos se tornem mais "visíveis";

- ➲ Possível tendência desta franja da população (e actualmente da sociedade em geral) para adiar o nascimento dos filhos o mais possível; sabe-se do aumento de prevalência deste síndrome com o aumento da idade da mãe.

É estranho dizer que a maior parte dos trissómicos integrados profissionalmente são oriundos de famílias sócio - económicas de nível médio - alto, no entanto há uma explicação que se pode encontrar: pais com motivação para a realização. É pois natural que sejam estes grupos sócio-culturais e economicamente médio-elevados que mais tentem que os filhos tenham sucesso neste campo (profissional). As famílias de baixos recursos económico – culturais, também tentarão integrar socialmente os seus filhos, mas não terão tanto sucesso por diversos motivos que passam por:

- ausência de motivação para a realização, não transmitindo, portanto, essa influencia aos filhos;

- dado o baixo nível económico, insegurança das famílias quanto ao futuro profissional e económico dos filhos; isto leva a que muitas vezes desistam de procurar integrá-los profissionalmente ou mesmo que, muitas vezes, nem sequer o tentem, contentando-se com a pensão social;

- motivos culturais: os trissómicos ainda sofrem muito com o estigma da deficiência o que dificulta a integração profissional. Estas famílias de níveis sócio-culturais baixos ainda são muito influenciadas por esta visão cultural (que continua infelizmente, a influenciar, também, alguns técnicos e empresários, embora se registe alguma evolução positiva neste capítulo). As famílias de nível social mais elevado, com acesso a maiores e melhores fontes de informação, são, em princípio, menos vulneráveis a estas influências sócio -culturais pelo que procuram com mais afinco a integração profissional dos filhos. Por outro lado, tendo um nível socio-económico médio-elevado não estão tão dependentes das pensões sociais recebidas pelos filhos, pelo que não revelarão tantos receios com a sua perda devida à integração profissional dos filhos nem quanto ao seu futuro depois dos pais morrerem. As famílias de um nível sócio-económico mais baixo também não têm tantos conhecimentos dos apoios existentes para este tipo de população pelo que muitas das pessoas com esta síndrome se tornam quase "invisíveis" após a conclusão da escolaridade. Esta situação terá tendência a diminuir, à medida que, as escolas forem tomando consciência destas situações, incrementando programas de TVA e/ou encaminhando jovens para certas instituições.

Gosto pela frequência escolar

A pergunta 7 do questionário aos pais/encarregados de educação, acerca do gosto pela frequência escolar, insere-se na linha de perguntas que tem o objectivo:

- Listar factores sócio-cognitivos, sócio-relacionais, sócio-profissionais que permitem uma boa integração profissional;

- Averiguar o grau de autonomia e relacionar com o tipo de educação recebida.

Para facilitar a análise dos dados recolhidos no Questionário aos pais/encarregados de educação (questão 7) relativamente ao gosto pela frequência escolar dos sujeitos da amostra foram tidos em conta duas condições de acordo com os conteúdos dos itens das respostas colhidas:

Frequência escolar com vontade; **Frequência escolar sem vontade**.

Factor	**Item**	**%**
Com vontade	1 – Com prazer	100%
Sem vontade	2 – Com indiferença	0%
	3 - Contrariado	0%

Quadro 27 – Gosto pela frequência escolar dos sujeitos da amostra

Torna-se claro que todos os sujeitos da amostra frequentaram a escola com prazer; não se verificaram casos em que tenham frequentado a escola sem vontade. Este facto pode ser revelador de que na altura em que os sujeitos foram alunos, se terem sentido bem integrados, terem gostado da convivência com os colegas e professores. Manifesta, também, o seu gosto pela aprendizagem (apesar das suas limitações).

Caracterização das entidades patronais e empresas

Para determinar quais os comportamentos sociais necessários para a adaptação e integração de trabalhadores com SD, foram inquiridas nove Entidades Patronais que têm ou já tiveram ao seu serviço trabalhadores com SD. O número de empresas da amostra não corresponde ao número dos sujeitos inquiridos, porque:

- uma empresa se recusou a preencher o questionário;
- C1 se encontra desempregado;
- C13 está reformado;
- uma das empresas emprega três sujeitos da amostra, sendo só contabilizada uma vez .

Com o intuito de simplificar o tratamento de dados recolhidos classificaram-se as Entidades Patronais por **E** e aplicou-se um número de **1** a **12** aos elementos da amostra.

Os Questionários foram respondidos por um representante com responsabilidade de chefia ou pela própria Entidade Patronal.

Tipo de actividade da empresa

Classificação	Empresas
Micro Empresa (até 9 trabalhadores)	33%
Pequena Empresa (entre 10 e 50 trabalhadores)	56%
Média Empresa (entre 51 e 250 trabalhadores)	11%
Grande Empresa (+ de 250 trabalhadores)	0%

Quadro 28 – Classificação das empresas

No que diz respeito ao número de trabalhadores, segundo uma directiva da Comunidade Europeia relativa à **Classificação das Empresas por Números de Trabalhadores**, regista-se que a amostra das empresas está repartida por quatro categorias, previstas nesta categorização.

Ao analisar o Quadro 28, verifica-se que sobressaem três tipos de empresas que empregam ou já empregaram trabalhadores com SD, nomeadamente:

- Micro Empresas (até 9 trabalhadores) que correspondem a 33% da amostra;
- Pequenas Empresas (entre 10 e 50 trabalhadores) com 56%;
- Média Empresas (entre 51 e 250 trabalhadores) com 11%.

Não foram sinalizadas Grandes Empresas (com mais de 250 trabalhadores) com trabalhadores com SD e apenas uma minoria, 11%, estão a trabalhar numa Média Empresa

(entre 51 e 250 trabalhadores). Isto pode ser indicativo de que é mais fácil estes jovens empregarem-se em micro ou pequenas empresas. Três justificações são passíveis de ser apontadas:

1 – normalmente, estes jovens são integrados profissionalmente a partir de instituições que arcam com todo o esforço desse processo e que efectuam os contactos com estas empresas;

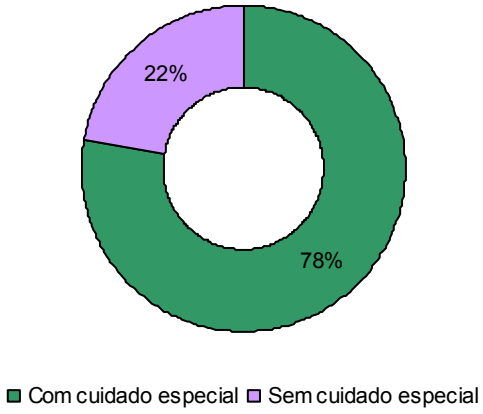
2 – estas instituições tem maior facilidade em contactar e chegar ao diálogo com empresários de micro ou pequenas empresas e têm menor acesso, devido aos processos que seguem (na maioria das vezes informais) em estabelecer protocolos com as Médias e Grandes empresas que lhes permitam formar e integrar estes jovens;

3 – As Médias e as Grandes empresas, visando essencialmente o lucro são menos sensíveis e estão menos abertas a processos de solidariedade social (um dos motivos mais apontados para contratar estes jovens). Esta situação, a nosso ver, só é passível de ser alterada utilizando metodologias diferentes das que normalmente são utilizadas pelas instituições. Seria necessário abordar estas empresas com metodologias tipo Emprego Apoiado que estabelecem redes de apoio que envolvem empresas, entidades públicas e outros meios da comunidade. Estas redes dão maior visibilidade às instituições que nelas participam, facilitando o dialogo, aproximando os participantes e consequentemente permitindo dispor de um leque maior de tipos de empresas para colocação. Estas grandes empresas necessitam, na abordagem, de um outro grau de formalidades para as quais as instituições, muitas vezes, não dispõem do "saber fazer" e dos conhecimentos para tal. Isto prejudica obviamente a integração destes jovens em mercado aberto de trabalho.

Em termos da "consciência social" das empresas tem-se assistido nos últimos anos a alguma evolução (exemplo disso são os 11% dos sujeitos da amostra a trabalharem numa Média Empresa), mas para já, grande parte desses aumentos de consciência social, quase não passam de processos de intenção. É necessária uma maior formalização e, talvez mesmo, a criação de legislação enquadradora, pois não se revelam suficientes as boas práticas das empresas. É obvio que as empresas são parte interessada no processo, pois recebem dividendos, por exemplo em termos de melhoria de imagem, destas práticas sociais pelo que todos, empresas, instituições e pessoas com deficiência necessitadas de emprego, em suma toda a sociedade, ganharão com o incremento e a normalização destes processos de solidariedade social. Muitas vezes, o que se tem assistido, é que grandes empresas estabelecem protocolos com associações para empregar deficientes, tiram dai dividendos em termos publicitários, mas depois, salvaguardadas pela

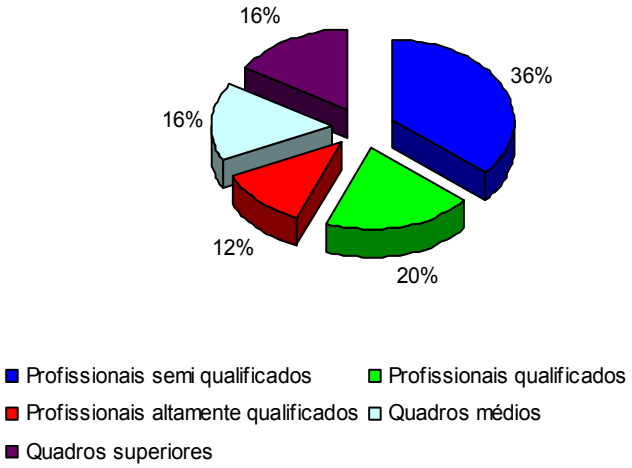
ausência de legislação adequada não cumprem a totalidade dos protocolos, ou seja permitem a formação profissional mas depois não contratam os formandos pelas mais variadas desculpas (todas muito correctamente elaboradas, mas eticamente discutíveis porque a empresa já tirou dividendos por algo que acaba por não cumprir na totalidade.

Figura 34 – Resultado referente ao equipamento que exige cuidado especial na sua utilização



Conforme os dados, 78% das empresas que empregaram ou empregaram trabalhadores com SD possuem equipamento que na sua utilização necessita de cuidado especial. Já 22% não utilizam qualquer tipo de equipamento especial.

Figura 35 – Percentagem do tipo de profissionais existentes nas empresas



Segundo as informações recolhidas no questionário às entidades patronais (questão 4) para as empresas funcionarem em pleno (Cf: Fig. 35) necessitam do seguinte tipo de funcionários: a maioria das empresas, 36%, refere que necessita de profissionais semi qualificados. Os restantes resultados indicam que 20% destas empresas necessitam de profissionais qualificados, 16% necessitam de trabalhadores do

quadro médio, outros 16% dizem necessitar de quadros superiores e 12% precisam de profissionais altamente qualificados.

Podemos dizer que os dados parecem indicar que os trabalhadores trissómicos são mais facilmente inseridos em empresas que necessitam de profissionais semi qualificados, muito provavelmente devido ao menor grau de dificuldade de execução de tarefas e à menor complexidade das funções exercidas. Os quatro últimos valores levam a crer que os trissómicos também podem ser empregados em empresas onde coexistem funções com elevado grau de dificuldade de desempenho e funções que podem ser executadas por trabalhadores menos qualificados, ou seja em empresas, que também têm funções que exigem:

- conhecimentos mais específicos para execução das tarefas;
- organização e planificação;
- autonomia profissional;
- etc.

Estes dados parecem revelar uma evolução na aceitação de trabalhadores trissómicos por parte das empresas, pois, até a relativamente pouco tempo atrás, os trissómicos quando atingiam a idade adulta, ou permaneciam em casa, ou trabalhavam isolados do mundo "real" (em enclaves). Mais tarde surgiu o emprego protegido, depois a integração em empresas com funcionários semi qualificados. Felizmente que já se nota a integração dos trissómicos noutro tipo de empresas. Os dados apontam, igualmente, para uma certa desmistificação acerca das capacidades dos trabalhadores trissómicos, contudo ainda há muito para fazer neste aspecto.

Caracterização dos Trabalhadores com SD das empresas da amostra

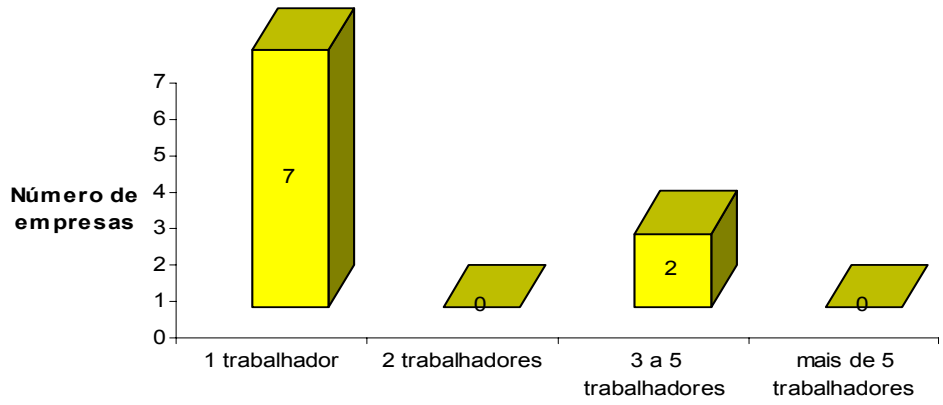


Figura 36 – Número de trabalhadores com SD nas empresas

No que se refere ao **número de trabalhadores com SD a trabalhar ou que já trabalharam nas empresas,** segundo as informações recolhidas no questionário às entidades patronais (questão 5), verifica-se (Cf: Fig. 36) que das nove empresas inquiridas sete empregam, ou empregaram, somente um trabalhador com SD. Seguem-se duas empresas que empregam, ou empregaram, entre três a cinco trabalhadores com SD. Não existem empresas que tenham empregado mais de cinco trabalhadores; da mesma forma não se constatam empresas que tenham dois trabalhadores com SD ao seu serviço.

Estes resultados levam a crer que por norma as empresas tendem a contratar apenas um trabalhador com SD. Provavelmente isto deve-se às características e a alguns mitos que rodeiam esta síndrome, nomeadamente, a lentidão na execução das tarefas e o elevado grau de fadiga, que para qualquer entidade patronal se pode, numa visão mais economicista, reverter em perdas económicas. Nesta linha de pensamento, se uma empresa possuir mais de um trabalhador com SD as perdas económicas serão maiores. Porém há técnicos de acompanhamento de empresas que dizem que após o período de adaptação dos trabalhadores com SD, estes adquirem um ritmo mais elevado e que estes são muito exigentes consigo mesmos, comparados com os trabalhadores considerados "normais" e que as possíveis perdas monetárias, afinal, não são assim tão elevadas como mencionado por diversos empresários e especialistas. Além dos mais, os trabalhadores com SD não se incomodam com a execução de tarefas repetitivas e entediantes, que para qualquer trabalhador considerado "normal" significam desmotivação e fastio que os leva a desistir muito facilmente de um posto de trabalho com estas características. Urge fazer uma investigação mais aprofundada neste campo, pois as poucas existentes parecem estar ultrapassadas.

Na questão 6 do Questionário às Entidades Patronais, pretendeu verificar-se, **se as empresas têm, actualmente, trabalhadores com SD ao seu serviço ou não**. (Cf: Fig. 37). 100% responderam afirmativamente.

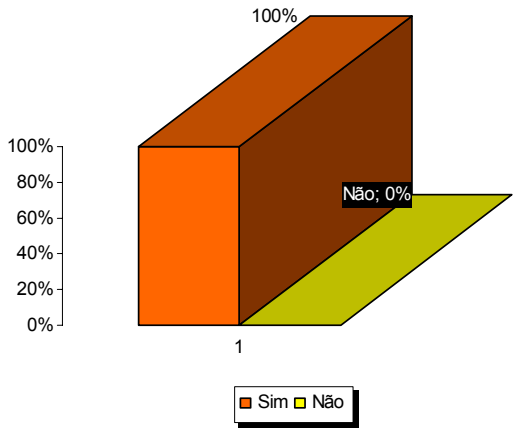
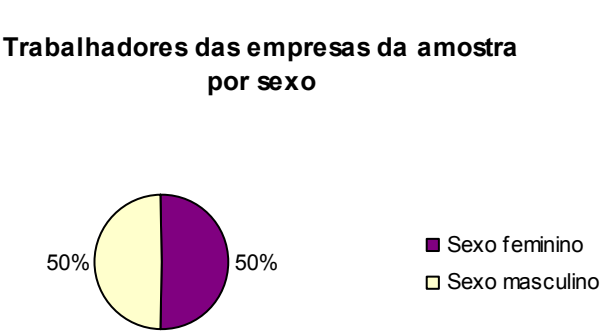


Figura 37 – Empresas que têm actualmente trabalhadores com SD



Do total dos trabalhadores com SD a trabalharem actualmente nas empresas, 50% são do sexo feminino e 50% do sexo masculino.

Figura 38 – Trabalhadores das empresas da amostra por sexo

O quadro que se segue caracteriza os trabalhadores com SD que estas empresas empregam ou já empregaram:

Empresa	Número de trabalhadores com SD	Com formação	Sem formação	Idade	Tempo de permanência na empresa
E2	**1** **1** **1** **(T = 3 Trabalhadores)**	**X** **X** **X**	**0** **0** **0**	**30A** **33A** **30A**	**10A** **10A** **7A**
E3	**1**	**X**	**0**	**24A**	**2A**
E4	**1**	**X**	**0**	**27A**	**6A**
E6	**1**	**X**	**0**	**24A**	**3A5M**
E7	**1**	**X**	**0**	**27A**	**5A**
E8	**1**	**X**	**0**	**24A**	**5A**
E9	**1** **1** **1** **1** **(T = 4 Trabalhadores)**	**X** **X** **X** **X**	**0** **0** **0** **0**	**35A** **36A** **36A** **39A**	**14A** **14A** **11A** **14A**
E10	**1**	**X**	**0**	**36A**	**1A 6M**
E12	**1**	**X**	**0**	**34A**	**6A**
T	**14**	**14**	**0**		
%		100%	0%		

Quadro 29 – Trabalhadores com SD referidos pela amostra de empresas
Legenda: T – Total, A – Anos, M - Meses.

O número total de trabalhadores com SD que trabalham, ou trabalharam, nas empresas da amostra corresponde a 14 trabalhadores (que podem não ser, em alguns casos, os catorze sujeitos da amostra).

Todos os trabalhadores com SD referentes às empresas da amostra possuem formação profissional (Cf: Quadro 29 e Fig. 39), consequentemente não se constatam casos sem formação.

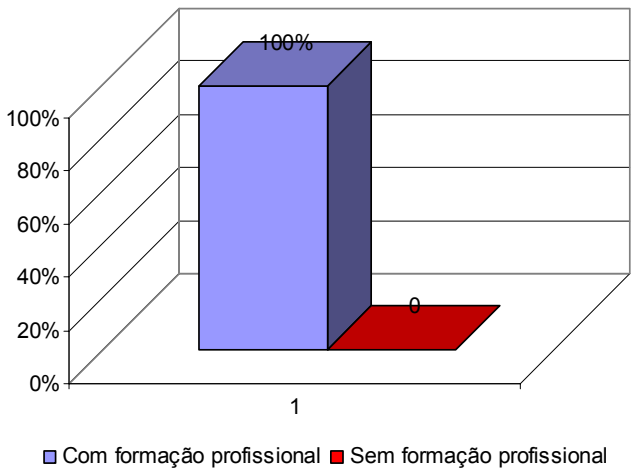


Figura 39 – Número de trabalhadores com e sem formação profissional

A idade dos trabalhadores com SD referidos pelas empresas da amostra oscila entre os 24 e os 39 anos.

Dados estatísticos	
Média	31,07143
Erro-padrão	1,384626
Mediana	31,5
Moda	24
Desvio-padrão	5,180797
Assimetria	-0,15991
Intervalo	15
Mínimo	24
Máximo	39
Soma	435
Contagem	14
Nível de confiança (95,0%)	2,991303

Para saber se a média constitui uma boa representação dos dados foram analisados o desvio padrão e a assimetria (Cf. Quadro 30). Visto a assimetria poder ser considerada baixa isso indica que a média é uma boa representação de dados. Por outro lado, como a assimetria é, em módulo, inferior a 1,96 (para erro do analista tipo I (p= 0,05)), então a distribuição é simétrica o que confirma a média como uma boa representação dos dados. Assim, **média das idades dos trabalhadores com SD nas empresas da amostra corresponde a 31,07 anos**, a moda situa-se nos 24 anos e a mediana das idades nos 31,5 anos.

Quadro 30 – Resultados estatísticos relacionados com a idade dos trabalhadores

Tempo de permanência na empresa	F	%
até 2 anos	**2**	**14%**
de 3 a 4 anos	**1**	**7%**
de 5 a 6 anos	**4**	**29%**
de 7 a 8 anos	**1**	**7%**
de 8 a 9 anos	**0**	**0%**
de 10 a 11 anos	**3**	**21,5%**
de 12 a 13 anos	**0**	**0%**
14 anos	**3**	**21,5%**

Quadro 31 – Tempo de permanência na empresa

No que diz respeito ao **tempo de permanência** (Cf: Quadro 31) **na empresa** constata-se uma oscilação que vai desde os 2 anos até aos 14 anos. Não se registam trabalhadores no grupo com 8 a 9 anos e no grupo de 12 a 13 anos de permanência na empresa. Ao compararmos os Quadros 29 e 31, verifica-se que quanto maior a idade mais tempo de permanência estes trabalhadores têm na empresa. Estes valores vão contra à percepção que muitas pessoas têm acerca dos trabalhadores com SD de que estes são muito dificilmente empregáveis.

As maiores percentagens relativas vão para tempos de permanência de 5 a 6 anos com 29%, seguindo-se 21,5% para o a categorização de 10 a 11 anos e outros 21,5% para um tempo de permanência de 14 anos.

Dados estatísticos	
Média	7,792857
Erro-padrão	1,168754
Mediana	6,5
Moda	14
Desvio-padrão	4,373076
Assimetria	0,22036
Intervalo	12,4
Mínimo	1,6
Máximo	14
Soma	109,1
Contagem	14
Nível de confiança (95,0%)	2,524939

Quadro 32 – Dados estatísticos relativos ao tempo de permanência dos trabalhadores com SD

A média de permanência nas empresas é de aproximadamente 7,8 anos e a moda é de 14 anos (a assimetria é de 0,220, o que indica uma "distribuição normal" de frequências). Como se vê, o tempo médio de permanência dos trabalhadores com SD pode ser considerado elevado o que é um sério indicativo de sucesso laboral. O mesmo é dizer que os respectivos processos de integração foram conseguidos. Os valores indicam, também, que do ponto de vista dos respectivos empregadores, estes trabalhadores exercem as funções que lhes foram destinadas com competência e eficiência, pois não é crível que estes empresários mantivessem estes funcionários durante tanto tempo ao seu serviços apenas pelas suas eventuais competências sociais (simpatia, bom relacionamento, etc.). Os resultados mostram, também, que, se bem preparados, os trissómicos com potencial para a integração profissional podem desenvolver as competências (nas áreas sócio-cognitiva, sócio-

profissional e sócio-afectiva) apreciadas pelos empresários e que são aceites pelos outros trabalhadores. A principal conclusão destes dados é a de que é perfeitamente possível integrar pessoas com SD (com potencial para tal) em mercado de trabalho aberto. Outra conclusão é a de que estas pessoas são capazes de manter o seu emprego na mesma empresa por um largo período de tempo.

Tipos de vínculos dos trabalhadores com SD

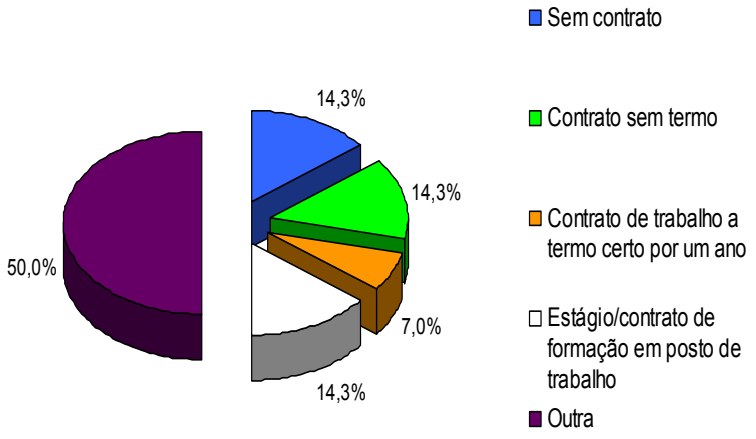


Figura 40 – Vínculo dos trabalhadores às empresas
Legenda: "Outro" corresponde a um protocolo estabelecido entre a entidade patronal e a instituição/associação

Relativamente ao tipo de **vínculo às empresas,** questão 9.2 do questionário às entidades patronais, (Cf: Fig. 40), constata-se que, apenas 14,3% dos trabalhadores têm contrato sem termo.

Apesar do elevado tempo médio de permanência nas empresas, 14,3% destes trabalhadores estão nas empresas **sem contrato** com carácter oficial. 7% encontram-se em situação de contrato de trabalho a termo certo por um ano, outros 14,3% estão ou estiveram em estágio/contrato de formação em posto de trabalho e a maioria 50% estão em situação de protocolo/acordo entre a entidade patronal e a instituição/associação (representado no gráfico como "outro"). Significa, que, apesar da maioria dos trabalhadores já trabalharem há um tempo bastante razoável nas empresas (Cf: Quadro 31 e 32), 14,3 % continuam sem o estabelecimento de um tipo de vínculo que os proteja legalmente, como acontece com qualquer outro trabalhador. A situação afigura-se injusta, mas seria necessária um outro tipo de investigação mais aprofundada para descobrir as causas. O que parece é que a legislação e os sistemas de fiscalização das condições de trabalho não são eficazes porque os resultados indicam que as empresas não mostram grande interesse em tomar responsabilidades ou obrigações para com estes trabalhadores, apesar de os terem ao seu serviço há tempo suficiente para isso. O facto de se estabelecerem alguns vínculos não oficiais (por exemplo, protocolos para que o a pessoa possa continuar a trabalhar sem contrato) não transmite nem confere qualquer tipo de protecção

e segurança em termos futuros e leva-nos a compreender a atitude de alguns dos pais que preferem que os filhos recebam a pensão social.

Muitos destes trabalhadores com SD apesar de não o demonstrarem (ver entrevistas) podem vir a ser afectados por este tipo de descriminação nomeadamente em termos de equilíbrio emocional (auto estima, satisfação, motivação, etc.), estabilidade profissional e monetária (pois para estes casos não se verifica a regra "salário igual para trabalho igual" porque muitos dos ordenado auferidos pelos trissómicos são apenas simbólicas).

Apenas 14.3% dos trabalhadores com SD estão na empresa com contrato sem termo o que é a situação ideal para estes sujeitos, pois confere-lhes uma ampla estabilidade em termos profissionais.

Técnicas de análise da informação

Após a exposição e descrição da caracterização dos sujeitos da amostra, das entidades patronais e dos trabalhadores com SD segue-se a análise e interpretação dos dados recolhidos tendo em conta a revisão bibliográfica e a experiência profissional do investigador. Embora, nesta fase não seja muito comum proceder-se à interpretação de dados, ela foi efectuada por uma questão de coerência e par que este relatório não perdesse sequência nem ritmo.

Antes de proceder à análise e interpretação dos dados elaborou-se uma grelha (Cf: Quadro 33) constituída com as várias ligações e orientações de forma a identificarem-se os factores relativo às **três dimensões**, nomeadamente: **sócio-relacionais**, **sócio-cognitivos** e **sócio-profissionais** que influenciaram o percurso profissional da população trissómica.

As informações recolhidas através dos instrumentos (**Entrevista aos Jovens Trabalhadores com SD**, **Questionário aos Pais/Encarregados** de **Educação** e **Questionário às Entidades Patronais**) são agrupadas de acordo o seguinte esquema:

Dimensão sócio-relacional	- Funcionamento interpessoal; - Qualidade da relação pais (encarregados de educação) e filhos; - Comportamento relacional (rede de relacional, manutenção das amizades, estabelecimento de amizades, tempo de manutenção das amizades); - Espaço de interacção social;	-Quest. EE / pais & Ent. Pat. -Quest. EE / pais - Quest. EE / pais
Dimensão sócio-cognitivo	- Satisfação do jovem face ao emprego / trabalho executado actualmente; - Interesses	- Entrev. jov SD - Quest. EE / pais
Dimensão sócio-profissional	- Percepção das entidades patronais face à aceitação e permanência de trabalhadores com SD [motivos, avaliação da execução, consequências (apreciação positiva /negativa, resultados), intenções, soluções, tempo de permanência, grau de autonomia, grau de precisão da tarefa] - Percepção dos factores para uma boa integração profissional - Percurso profissional (dificuldade na integração da vida activa, dificuldades de carreira, formas de procura de emprego); - Carreira profissional (tipo de trabalho ou tarefa executada, tempo em cada emprego, tipo de contrato, alterações na carreira, remuneração) - Formação profissional (antes e após integração na vida activa, tempo de duração);	- Quest. Ent. Pat. - Quest. Ent. Pat. & EE / pais - Entrev. jov SD & Quest. Ent. Pat. & Quest. EE / pais - Quest. Ent. Pat & Entrev. jov SD - Entrev. jov SD

Quadro 33 – Distribuição dos itens pelas respectivas dimensões e instrumentos

5.2. Apresentação, análise e interpretação dos dados

Neste capítulo procede-se à análise estatística e discussão dos resultados. A forma de organização, da análise da recolha de dados, é seguida conforme o esquema apresentado no início de cada sub capítulo, que corresponde a uma dimensão.

Para facilitar a leitura abreviaram-se os seguintes termos:

- **E.JSD** > Entrevista aos Jovens com SD
- **E.JSD I** > Entrevista aos Jovens com SD parte I → parte não estruturada
- **E.JSD II** > Entrevista aos Jovens com SD parte II → parte estruturada
- **Q.P/EE** > Questionário aos Pais / Encarregados de Educação
- **Q. EP** > Questionário às Entidades Patronais

5.2.1. Dimensão sócio-relacional

Para **análise** da **dimensão sócio-relacional**, utilizaram-se dois instrumentos para a colheita de dados: o **questionário aos pais/encarregados de educação** e o **questionário às entidades patronais**. O quadro abaixo apresenta as variáveis e sub variáveis que dela fazem parte, serve também como guia da análise descritiva que se segue.

Variáveis e sub variáveis referentes à dimensão sócio-relacional

	Entrevista	Questionário aos pais / encarregados de educação	Questionário às entidades patronais
Dimensão sócio-relacional		**Comportamento relacional** • **Estabelecimento de amizades** • **Tempo de manutenção de amizades** • **Rede relacional** • **Qualidade da relação pais filhos (questão 4, 13)** **Espaços de interacção social** **Funcionamento interpessoal**	**Funcionamento interpessoal**

Quadro 34 – Variáveis da dimensão sócio-relacional
Nota: Nos diversos instrumentos teve-se o cuidado de repetir algumas questões chave para triangulação (cruzamento posterior) a partir das informações das várias fontes

Comportamento relacional (Q.P/EE)

O comportamento nas **relações de amizade dos jovens com SD** foi analisado segundo os dados recolhidos em quatro questões do questionário dos pais/encarregados de educação. As três primeiras questões dizem respeito às relações de amizade, **estabelecimento das suas amizades** (questão 10.1), o **tempo de manutenção de amizades** (questão 10.2) – **rede relacional** (questão 9) – número de amigos que têm enquanto que a quarta se refere à **relação de amizade dos sujeitos da amostra com os pais** (questões 4 e 13).

Estas questões inserem-se na linha das perguntas relacionadas com a verificação de:
- factores sócio-cognitivos, sócio relacionais, sócio profissionais que permitam uma boa integração profissional;

- do grau de autonomia versus dependência relativo aos pais e relacionar com o tipo de educação recebida.

De seguida apresenta-se a análise de cada uma destas questões. Para analisar as **relações de amizade** consideraram-se as componentes que se seguem no Quadro 35, que serão posteriormente explicadas de forma separada em cada sub capítulo correspondente.

No final, apresenta-se um quadro geral (com as definições e análise) acerca do comportamento **positivo, intermédio** ou **negativo** nas relações de amizade dos sujeitos da amostra.

Estabelecimento de amizades		Tempo de manutenção de amizades		Rede relacional		Qualidade da relação pais / filhos	
Factores	**Itens**	**Factores**	**Itens**	**Factores**	**Itens**	**Factores**	**Itens**
Com facilidade	**Facilmente**	**Muito tempo**	**Alargado**	**Sem rede**	**Nulo**	**Relação positiva**	**Muitas vezes**
			Médio		**Reduzido**		
Sem facilidade	**Com alguma dificuldade**	**Pouco tempo**	**Reduzido**	**Com rede**	**Médio**	**Relação negativa**	**Ás vezes**
			Nulo		**Grande**		**Nunca**
	Com muita dificuldade						

Quadro 35 – Desmembramento dos itens por factores de comportamento relacional

i. Estabelecimento de amizades (Q.P/EE 10.1)

No que diz respeito ao **estabelecimento de amizades**, entendido como a **capacidade dos sujeitos de amostra estabelecerem amizades com outras pessoas** elaborou-se no Questionário aos Pais/Encarregados de Educação uma pergunta (questão 10.1), na qual os respondentes tiveram de assinalar a resposta mais adequada. Para análise consideraram-se 2 factores relacionados com o conteúdo dos itens que classificam a forma como os sujeitos estabelecem amizades em dois factores: ***Com facilidade*** e ***Sem facilidade***.

Com facilidade significa que os sujeitos estabelecem amizades facilmente; por ***Pouca facilidade*** entende-se que estabelecem amizades com alguma ou muita dificuldade.

Foi analisada a frequência das respostas de cada item e calculadas as respectivas percentagens.

Estabelecimento de amizade		
Factores	Itens	%
Com facilidade	**1. Facilmente**	**93%**
Sem facilidade	**2. Com alguma dificuldade**	**7%**
	3. Com muita dificuldade	**0%**

Quadro 36 – Itens relacionados ao estabelecimento de amizade

Quase todos os sujeitos da amostra (93%) indicam que estabelecem amizades com facilidade. Apenas uma minoria, 7%, apresenta ter alguma dificuldade em estabelecer amizades. Não se registaram casos na qual os sujeitos manifestassem muita dificuldade em estabelecer amizades. Significa que os trissómicos não se limitam a um círculo de amigos restrito, mostrando alguma facilidade e espontaneidade em estabelecer e alargar o seu círculo de amigos.

ii. Tempo de manutenção de amizades (Q.P/EE 10.2)

Quanto ao tempo de manutenção de amizades entendido como o tempo de duração das amizades dos sujeitos da amostra, fez-se uma pergunta no Questionário aos Pai/Encarregados de Educação (questão 10.2). Para análise foram considerados 2 factores relacionados com o conteúdo dos itens de cada componente: ***Muito tempo*** e ***Pouco tempo***.

Muito tempo significa que o tempo de manutenção de amizades dos sujeitos é alargado ou médio; por ***Pouco tempo*** entende-se que o tempo de manutenção de amizades é curto ou mesmo nulo.

Foi analisada a frequência das respostas de cada item e as respectivas percentagens.

Tempo de manutenção das amizades		
Factores	Itens	%
Muito tempo	**1. Alargado**	**64%**
	2. Médio	**36%**
Pouco tempo	**3. Reduzido**	**0%**
	4. Nulo	**0%**

Quadro 37 – Itens relacionados ao tempo de manutenção das amizades

Relativamente ao tempo de manutenção das amizades, os sujeitos da amostra (100%) revelam manter essas amizades durante muito tempo, sendo que 64% equivalem a um tempo alargado e 36% correspondem a tempo médio. Não se registam sujeitos que estabeleçam, por norma, amizades durante pouco tempo (reduzido ou nulo).

Verifica-se então, que das amizades estabelecidas pelos trissómicos estes, normalmente, têm capacidade para mantê-las durante muito tempo. Significa que os sujeitos da amostra se preocupam e que têm gosto em manter as amizades estabelecidas. Também se sentem correspondidos nas amizades constituídas, pois caso contrário, estas rapidamente esvaecer-se-iam.

iii. Rede relacional (Q.P/EE 9)

Relativamente à **rede relacional**, definida pelo **círculo de amigos que os sujeitos têm**, foi elaborada uma pergunta (questão 9) no Questionário aos Pais/Encarregados de Educação. Para a análise foram apreciados 2 factores segundo o conteúdo dos itens: ***Com rede*** e ***Sem rede***. ***Com rede*** significa que o sujeito mantém uma rede relacional média ou alargada; ***Sem rede*** significa que o indivíduo tem uma rede relacional restrita ou mesmo nula.

Foi analisada a frequência das respostas de cada item e as respectivas percentagens.

Rede relacional		
Factores	Itens	%
Com rede:	**1.Grande**	**43%**
	2. Média	**36%**
Sem rede	**3. Reduzida**	**21%**
	4. Nula	**0%**

Quadro 38 – Itens relacionados com factores da rede relacional

No que diz respeito à **rede relacional** os casos apresentam valores mais dispares do que os referidos anteriormente. 43% dos sujeitos acham a sua rede relacional grande e 36% consideram ter uma rede média. Estes dois últimos valores englobam-se nos factores da classe *Com rede*, sinónimo de rede relacional positiva, ou seja, **79 % dos sujeitos possuem rede relacional**. Enquanto que uma minoria dos sujeitos, **21% dos sujeitos**, se inserem na classe ***Sem rede*** (o que é considerado negativo), afirmando que a sua rede relacional é reduzida. Apesar de reduzida verifica-se pelos valores anteriores que as poucas amizades estabelecidas são mantidas durante muito tempo.

Não se verificam casos com rede relacional nula.

Estes resultados revelam que a rede relacional dos trissómicos é, normalmente boa, pelo que se pode concluir (dentro dos limites impostos pela dimensão da amostra) que estes indivíduos, com potencial para serem integrados profissionalmente, não manifestam tendência para se isolar nem para se afastarem dos outros. Ficou comprovado, também, que a hipótese que

tínhamos colocado de que "as pessoas com SD integradas profissionalmente têm uma rede relacional alargada", é verdadeira.

Segue-se a definição relativamente ao comportamento **positivo, intermédio** e **negativo,** nas **relações de amizade** e a análise dos dados recolhidos (Cf: Quadro 39):

- Considera-se **positivo**:

- os sujeitos que têm facilidade no estabelecimento das amizades, duração das amizades e rede relacional;

- Considera-se (**inter)médio**:

- os sujeitos com dificuldades em um ou dois dos componentes relativo ao estabelecimento das amizades, duração das amizades ou rede relacional;

- Considera-se **negativo**:

- os sujeitos com dificuldade no estabelecimento e duração das amizades e sem rede relacional.

Caso	Estabelecimento de amizades		Tempo de manutenção das amizades		Rede relacional		
	com facilidade	sem facilidade	muito tempo	pouco tempo	sem rede	com rede	
C1	**X**		**X**			**X**	P
C2	**X**		**X**			**X**	P
C3	**X**		**X**			**X**	P
C4	**X**		**X**			**X**	P
C5	**X**		**X**			**X**	P
C6	**X**		**X**		**X**		I
C7	**X**		**X**			**X**	P
C8		**X**	**X**			**X**	I
C9	**X**		**X**			**X**	P
C10	**X**		**X**		**X**		I
C11	**X**		**X**		**X**		I
C12	**X**		**X**			**X**	P
C13	**X**		**X**			**X**	P
C14	**X**		**X**			**X**	P
%	**100%**	**0%**	**100%**	**0%**	**21%**	**79%**	

Quadro 39 – Distribuição dos resultados referentes ao comportamento nas relações de amizade
Legenda: **P** – positivo; **I** – Intermédio; **N** – negativo.

Ao observar o Quadro 39 verifica-se que apenas **(29%)** dos sujeitos da amostra **apresentam um comportamento nas relações das amizades intermédio**, na medida em que não têm rede relacional. Os restantes sujeitos **(71%)** enquadram-se no **comportamento nas relações das amizades** classificado de **positivo**. Não se registam (0%) comportamento nas relações das amizades **negativo**.

Estes resultados são claramente reveladores de que o comportamento dos sujeitos da amostra é maioritariamente positivo, ou seja que estas pessoas se relacionam bem com os outros, que têm um circulo de amigos alargado, que estabelecem amizades facilmente e que as amizades se mantêm durante um tempo considerável.

Pode, igualmente, dizer-se que, os trissómicos com potencial para serem integrados profissionalmente têm capacidade de se relacionar com os outros e que se sentem, normalmente, bem integrados e aceites nas diversas situações do dia a dia.

iv. Qualidade da relação pais / filhos (Q.P/EE 13)

No que refere à **relação pais / filhos**, à questão em análise (questão 13 do Questionário aos Pais/Encarregados de Educação) foi pedido para os respondentes assinalarem com ***X*** a resposta mais adequada à situação. (Muitas vezes; às vezes ou nunca). Foi atribuída uma classificação de 1 a 3 a cada um dos seus itens, correspondendo 1 ponto - ***Nunca***, 2 pontos - ***Ás vezes*** e 3 pontos - ***Muitas vezes***. (Nota – esta pontuação inverte-se em algumas das variáveis desta questão). Consequentemente a pontuação por indivíduo oscila entre 10 e 30 (quanto maior a pontuação, melhor a relação entre pais e filhos). A uma pontuação entre **10 a 17** corresponde uma **relação negativa**; entre **18 e 22** uma **relação média** e entre **23 a 30** uma **relação** pais / filhos **positiva**.

A pontuação por item oscila entre **7 e 42** (quanto maior a pontuação, mais positiva a resposta no item). A pontuação entre **7 a 18** corresponde a uma **resposta negativa**, ente **19 a 130** corresponde a uma **resposta média** e entre **31 a 42** corresponde **resposta positiva**.

O quadro que se segue resume a pontuação obtida em cada indivíduo e item.

A\Itens	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	T.ind	
C1	**3**	**2**	**2**	**2**	**1**	**3**	**3**	**3**	**3**	**1**	**23**	**P**
C2	**3**	**3**	**3**	**2**	**2**	**3**	**3**	**3**	**3**	**2**	**27**	**P**
C3	**3**	**2**	**3**	**3**	**2**	**3**	**3**	**3**	**3**	**1**	**26**	**P**
C4	**3**	**2**	**2**	**3**	**1**	**3**	**3**	**3**	**3**	**1**	**24**	**P**
C5	**3**	**2**	**2**	**2**	**1**	**3**	**3**	**3**	**3**	**1**	**23**	**P**
C6	**3**	**2**	**2**	**3**	**2**	**3**	**3**	**3**	**3**	**1**	**25**	**P**
C7	**3**	**2**	**3**	**2**	**2**	**3**	**3**	**3**	**3**	**2**	**26**	**P**
C8	**3**	**2**	**2**	**1**	**3**	**3**	**2**	**3**	**3**	**2**	**24**	**P**
C9	**3**	**3**	**3**	**3**	**3**	**3**	**3**	**3**	**3**	**3**	**30**	**P**
C10	**2**	**3**	**3**	**1**	**3**	**2**	**2**	**3**	**3**	**1**	**23**	**P**
C11	**2**	**2**	**2**	**1**	**2**	**2**	**3**	**3**	**3**	**1**	**21**	**M**
C12	**2**	**2**	**2**	**1**	**2**	**2**	**3**	**3**	**3**	**1**	**21**	**M**
C13	**3**	**2**	**2**	**2**	**2**	**2**	**3**	**3**	**3**	**1**	**23**	**P**
C14	**3**	**3**	**3**	**1**	**2**	**3**	**3**	**3**	**3**	**2**	**26**	**P**
T.item	39	32	28	25	29	38	40	42	42	20		
	P	P	I	I	I	P	P	P	P	I		

Quadro 40 – Pontuação relativa à relação pais / filhos dos sujeitos da amostra

Legenda:
A – Amostra
Itens – 1 - Conversa com o seu (sua) filho(a); 2 - É autoritário com o seu (sua) filho(a); 3 - Zanga-se com o seu (sua) filho(a); 4 - Revela-lhe segredos ou inquietações; 5 - Critica-o(a) muitas vezes; 6 - O seu (sua) filho(a) gosta de o(a) ajudar; 7 - Trata o seu (sua) filho(a) como um adulto; 8 - Preocupa-se com o seu (sua) filho(a). 9 - Fala do seu (sua) filho(a) com orgulho; 10 - Dá dinheiro ao seu filho. **P** – Positivo; **N** – Negativo; **M** – Médio.

Ao observar o quadro 40 verifica-se que o *score* final por indivíduo, oscila entre 21 e 30 (pontuação máxima). 86% dos sujeitos da amostra apresentam uma relação pais/filhos positiva e 14% apresenta uma relação pais filhos intermédia. Não se constatou nenhuma relação negativa.

Estes dados mostram que os sujeitos se relacionam bem com os pais e vice-versa, havendo convivência, diálogos, partilha de ideias e momentos agradáveis de ambas as partes (isto acontece mesmo com os sujeitos referidos como vivendo em famílias consideradas neste trabalho como desestruturadas, o que indica que a pessoa com quem vivem conseguiu lidar bem com a situação pelo que estes "jovens" não se sentem, actualmente, afectados por ela).
Os dados indicam ainda, que estes trissómicos são tratados como adultos, pois os pais chegam mesmo a revelar-lhes segredos ou inquietações. Trata-se de um sinal de confiança, não super protegendo-os, caso contrário este género de assuntos e conversa não aconteceriam. Portanto, os pais não isolam os seus filhos da realidade, não os pondo em redomas por temerem as suas reacções ou juízos. Como em qualquer relação de pais/filhos, quando os pais consideraram necessário zangarem-se com eles, criticá-los, serem mais sérios ou autoritários, fazem-no sem os diferenciar ou desculpar devido à patologia. Logo são tratados como qualquer outro filho (pessoa) não havendo destrinça.

Os filhos, segundo as respostas fornecidas pelos pais, estão sempre dispostos a ajudá-los, não só quando solicitados, mas também quando acham que os progenitores necessitam de ser ajudados. A entrevista e a resposta dos pais mostrou que estes sujeitos revelam nesse aspecto, prontidão, colaboração, dinamismo, flexibilidade e até mesmo um determinado grau de capacidade de iniciativa.

Os pais quando falam dos filhos falam deles com orgulho, sem sentirem vergonha devida à patologia, não os escondendo, portanto, da sociedade.

Analisando o resultado por *item*, é possível averiguar a pontuação dada pelos respondentes em cada pergunta. Todas as respostas se encaixam nas positivas, excepto a 3, 4, 5, e10.

As questões 3, 5 e 10 pertencem ao grupo das respostas negativas. Aqui os pais revelam que se zangam e/ou criticam os filhos muitas vezes e que lhes dão dinheiro muitas vezes. As zangas e/ou críticas, pelo relato de alguns pais, devem-se, possivelmente, a problemas causados pelas características da patologia (alguma teimosia, etc.). No que diz respeito ao dinheiro, pode

dizer-se que apesar dos filhos estarem a trabalhar, não auferem um rendimento suficiente para suportarem determinadas despesas, daí ser necessário um reforço financeiro da parte dos pais.
O item 4 diz respeito ao grupo das respostas intermédias, onde os pais manifestam que por vezes não revelam segredos ou inquietações aos seus filhos de forma a "poupá-los" de preocupações extra ou desnecessárias. Nota-se mais uma vez a super protecção dos pais.

Em termos da rede relacional, todos os resultados apontam para uma boa integração dos sujeitos da amostra. O único aspecto menos positivo é a dependência monetária dos pais dos indivíduos. Contudo esta dependência nada tem a ver com o tipo educação recebida pelos indivíduos, mas sim com o ordenado baixíssimo que recebem.

Espaços de interacção social

O **espaço interacção social** é aqui definido pelos locais (espaços) de convivência social frequentados pelo jovem com SD nos quais é suposto inter relacionar-se com os outros.
Procedeu-se à análise do Questionário aos Pais / Encarregados de Educação (Questão 11) tendo-se atribuído uma classificação de 1 a 3 a cada item, nomeadamente: 1 ponto à resposta ***Não***; 2 pontos a ***Às vezes*** e 3 pontos a ***Sim***. Consequentemente as pontuações resultantes das respostas de cada sujeito oscilam entre os 6 e os 18 pontos, correspondendo os ***scores*** **mais altos** a **melhores e maiores capacidades de interacção social**. Especificando: os *scores* compreendidos entre **15 e 18 pontos** correspondem a **Espaço de Interacção Social ampliado**; **11 a 14 pontos** equivalem a Espaço de Interacção Social **mediano** e entre **6 e 10 pontos** correspondem a Espaço Social **limitado**.

A pontuação por *item* oscila entre **7 e 42** (quanto maior a pontuação, mais positiva a resposta ao item). A pontuação entre **7 a 18** corresponde a uma **resposta negativa**, entre **19 a 30** corresponde a uma **resposta média** e entre **31 a 42** corresponde **resposta positiva**.
O quadro que se segue resume a pontuação obtida para cada indivíduo e por *item*.

A\Itens	1	2	3	4	5	6	7	T	
C1	**3**	**3**	**3**	**3**	**2**	**3**		**17**	**A**
C 2	**2**	**2**	**3**	**3**	**3**	**3**	**3***	**16**	**A**
C 3	**3**	**1**	**3**	**3**	**3**	**3**		**16**	**A**
C 4	**3**	**1**	**3**	**3**	**3**	**1**		**14**	**M**
C 5	**3**	**3**	**3**	**3**	**3**	**3**		**18**	**A**
C 6	**1**	**3**	**3**	**3**	**3**	**1**		**14**	**M**
C 7	**3**	**2**	**3**	**3**	**3**	**2**		**16**	**A**
C 8	**2**	**3**	**3**	**3**	**3**	**1**		**15**	**A**
C 9	**3**	**3**	**3**	**3**	**1**	**1**		**14**	**M**
C 10	**3**	**1**	**3**	**3**	**1**	**1**		**12**	**M**
C 11	**2**	**3**	**3**	**2**	**3**	**1**		**14**	**M**
C 12	**1**	**1**	**3**	**3**	**3**	**1**		**12**	**M**
C13	**2**	**1**	**3**	**3**	**3**	**3**		**15**	**A**
C 14	**3**	**2**	**3**	**3**	**3**	**1**		**15**	**A**
Total	**34**	**29**	**42**	**41**	**37**	**25**	**3***		

Quadro 41 – Distribuição dos *scores* relativos à convivência dos sujeitos da amostra
Legenda: 1 – Frequenta festas de amigos e / ou colegas de trabalho; 2 – Frequenta festas da comunidade; 3 – Visita amigos ou familiares; 4 – Sai com os pais e / ou familiares quando solicitado; 5 – Assiste a espectáculos como cinema, teatro, etc. 6 – Frequenta um clube, associação, ginásio; 7 – Outros: *Festas com a família (aniversários, casamentos, baptizados, etc.). **A** – Espaço de interacção ampliado; **M** – Espaço de Interacção Social mediano; **L** – Espaço Social limitado.

Os valores dos *scores* por indivíduo (valores nas colunas a rosa) indicam que **a maioria dos sujeitos têm um espaço de interacção social ampliado (57%);** por outro lado, **43% dos sujeitos da amostra possuem um espaço de interacção social médio**. Não se verificaram resultados que correspondam a espaço social limitado.

Ao analisarmos a pontuação referente a cada *item* constatam-se apenas dois tipos de resposta: resposta positiva (66,5%) e média (33,3%).

Apenas um dos respondentes acrescentou na resposta "Outro" indicando que o filho gosta de festas familiares, nomeadamente aniversários, casamentos, baptizados, etc.
No geral, e de acordo com os resultados desta questão, os indivíduos da amostra revelam-se sociáveis, gostam de conviver com familiares, amigos e colegas de trabalho. Revelam, também, que são indivíduos que apreciam a companhia dos outros e que gostam de se divertir, não se isolando. Todos estes factores são facilitadores de uma integração profissional plena.

Funcionamento interpessoal (Q.P/EE)

Entende-se por **funcionamento interpessoal** o comportamento que compreende a forma como os sujeitos se relacionam, actuam, influenciam e/ou são aceites pelas outras pessoas.

Referente a este assunto procedeu-se à análise do Questionário aos Pais /Encarregados de Educação (questões 12 e 17) e do Questionário às Entidades Patronais (questão 10.4).

No que refere à questão 12 do Questionário aos Pais /Encarregados de Educação, atribuiu-se a classificação de 1 a 3 a cada item, nomeadamente 1 ponto à resposta ***Jamais***; 2 pontos a ***Por vezes*** e 3 pontos a ***Sempre***.

Consequentemente as pontuações resultantes das respostas de cada sujeito oscilam entre os 14 e os 42 pontos, correspondendo os *scores* mais altos a um bom funcionamento interpessoal e os *scores* mais baixos a um funcionamento interpessoal inadequado. Concretizando: os *scores* compreendidos **entre 34 e 42 pontos** correspondem a um **bom Funcionamento Interpessoal**; **23 a 33 pontos** equivalem a **Funcionamento Interpessoal razoável** e entre **14 e 22 pontos** correspondem a **Funcionamento Interpessoal inadequado**. Como o questionário referente ao sujeito C14 só foi respondido a seis questões para este sujeito os *scores* oscilam entre os 6 e os 18 pontos. Assim os scores compreendidos **entre 14 e 18 pontos** correspondem a um **bom Funcionamento Interpessoal**; **10 a 13 pontos** equivalem a **Funcionamento Interpessoal razoável** e entre **6 e 9 pontos** correspondem a **Funcionamento Interpessoal inadequado**.

A pontuação por *item* oscila entre **7 e 21** (quanto maior a pontuação, mas positiva a resposta). A pontuação entre **7 a 11** corresponde a uma **resposta negativa (*Jamais*)**, ente **12 a 16** corresponde a uma **resposta média (*Por* vezes)** e entre **17 a 21** corresponde **resposta positiva (*Sempre*)**.

Os resultados mostram o seguinte:

	Soma / item	Média	Assimetria	Caso	**Soma por sujeito**
K1 É colaborador(a)	36	2,77	-1,451	C1	40
K2 É alegre	35	2,69	-0,946	C2	42
K3 É agressivo(a)	37	2,85	-2,179	C3	41
K4 Quando contrariado(a) zanga-se	30	2,14	-0,151	C4	37
K5 É autoritário(a)	30	2,31	-0,705	C5	34
K6 Irrita-se facilmente	31	2,38	-0,572	C6	37
K7 Respeita as regras estabelecidas pelos outros	38	2,71	-2,165	C7	40
K8 Cumpre os compromissos	37	2,85	-2,179	C8	31
K9 Cumpre os horários	40	2,86	-2,295	C9	36
K10 É honesto(a)	41	2,93	-3,742	C10	41
K11 Adapta-se a novas situações	33	2,54	-0,175	C11	32
K12 Gosta de trabalhar	39	2,79	-1,566	C12	38
K13 Vai para o emprego sozinho(a)	37	2,64	-1,874	C13	39
K14 Tem muita motivação para o trabalho	37	2,85	-2,179	C14	16
N válido (según lista)	0				

Quadro 42 – Resultados referentes ao funcionamento interpessoal
Nota: o sujeito C14 não respondeu as questões 1, 2, 3, 5, 6, 8, 11 e 14.

Verifica-se pelos *scores* (soma por sujeito) que **todos os sujeitos se englobam na categoria *bom funcionamento interpessoal***.

No que diz respeito à pontuação por item (Soma/item), observam-se, apenas, duas respostas médias nos itens "Vai para o emprego sozinho" e "Quando contrariado(a) zanga-se"), os restantes *itens* enquadram-se nas respostas positivas. Estas excepções têm provavelmente a ver com algum excesso de protecção que os sujeitos receberam dos pais, prejudicando-os inconscientemente, não os preparando para esse tipo de realidades ou com a preparação escolar recebida em termos de comportamento adaptativo.

Tirando as duas *nuances* referidas, os indivíduos possuem um relacionamento interpessoal bom, relacionando-se bem com os outros, agindo de forma correcta, sendo aceites pelos outros. Consequentemente, todos apresentam um perfil adequado para serem integrados e bem sucedidos, tanto profissionalmente como no dia a dia.

No que concerne à questão 17 do Questionário aos Pais/Encarregados de Educação, relativamente ao Funcionamento Interpessoal, foi pedido aos respondentes para atribuírem uma classificação numa escala de 5 valores que vai de ***Muitas vezes*** a ***Nunca***. Para simplificar a análise, esta escala, foi reduzida de 5 valores para 3 valores, atribuindo-se a classificação de 1 a 3 a cada item, sendo 1 ponto para ***Muitas vezes***; 2 pontos para ***Algumas vezes*** e ***Assim assim***; 3 pontos para ***Poucas vezes*** e ***Nunca***. Deste modo, as pontuações provenientes das **respostas de cada sujeito** variam entre os 19 e os 57 pontos. Consequentemente os *scores* mais altos abrangendo valores **entre 45 e 57 pontos** correspondendo a essa pontuação um **bom Funcionamento Interpessoal**; **32 a 44 pontos** são interpretados como um **Funcionamento Interpessoal razoável** e, a uma pontuação entre **19 e 31 pontos** corresponde um **Funcionamento Interpessoal inadequado**.

Visto os sujeitos C8 e C12 terem respondido duas questões a menos, as pontuações provenientes das respostas de cada um destes sujeitos variam entre os **17 e os 51 pontos**. Consequentemente os *scores* mais altos abrangendo valores **entre 41 e 51 pontos** correspondendo a essa pontuação um **bom Funcionamento Interpessoal**; **29 a 40 pontos** são interpretados como um **Funcionamento Interpessoal razoável** e, a uma pontuação entre **17 e 28 pontos** corresponde um **Funcionamento Interpessoal inadequado**.

A pontuação por *item* oscila entre **14 e 42** pontos (quanto maior a pontuação, mais positiva a resposta). A pontuação entre **14 a 23** corresponde a uma **resposta negativa (*Muitas***

***vezes*)**, entre **24 a 33** corresponde a uma **resposta média (*Várias vezes*)** e entre **34 a 42** corresponde **resposta positiva (*Poucas vezes*)**.

Como o item 6 e 18, apenas foi respondido por 13 sujeitos as pontuações oscilam então entre **13 e 39** pontos (quanto maior a pontuação, mais positiva a resposta). A pontuação entre **13 a 21** corresponde a uma **resposta negativa (*Muitas vezes*)**, entre **22 a 30** corresponde a uma **resposta média (*Várias vezes*)** e entre **31 a 42** corresponde **resposta positiva (*Poucas vezes*)**.

Estatística descritiva

	Soma por item	**Resultado final**	**Média**
INTP1 É inactivo(a)	39	P	2,79
INTP2 É distante	38	P	2,71
INTP3 É envergonhado(a)	39	P	2,79
INTP4 É desconfiado(a)	41	P	2,93
INTP5 Tem maneirismos ou tiques	41	P	2,93
INTP6 Ninguém gosta dele(a)	39	P	3,00
INTP7 Estraga os jogos em que participa	42	P	3,00
INTP8 Atrapalha o trabalho dos outros	42	P	3,00
INTP9 Aborrece-se	37	P	2,64
INTP10 Melindra-se ou é hostil	39	P	2,79
INTP11 Agride os outros	42	P	3,00
INTP12 Usa linguagem agressiva	41	P	2,93
INTP13 Desrespeita-se a ele ou aos outros	42	P	3,00
INTP14 Mente ou distorce a verdade	39	P	2,79
INTP15 É intolerante à frustração	39	P	2,79
INTP16 Tem alterações de humor	39	P	2,79
INTP17 Ri de forma imprópria	42	P	3,00
INTP18 Beija ou lambe os outros	31	P	2,38
INTP19 Agarra ou pendura-se nos outros	34	P	2,43
N válido (según lista)			

Quadro 43 – Distribuição dos resultados acerca do funcionamento interpessoal dos sujeitos da amostra
Legenda: **P** – Positivo; **M** – Média e **N** – Negativo.
Nota: Resposta 6 e 18 foram respondidas apenas por 13 respondentes.

Caso	Soma por sujeito	Tipo de funcionamento
C1	**53**	**Bom**
C2	**53**	**Bom**
C3	**51**	**Bom**
C4	**48**	**Bom**
C5	**57**	**Bom**
C6	**55**	**Bom**
C7	**57**	**Bom**
C8*	**46**	**Bom**
C9	**54**	**Bom**
C10	**57**	**Bom**
C11	**47**	**Bom**
C12*	**50**	**Bom**
C13	**54**	**Bom**
C14	**57**	**Bom**

Quadro 44 – Resultados relativos ao funcionamento interpessoal por sujeito
Legenda: Os sujeitos assinalados com * responderam duas questões a menos

Os resultados por indivíduo indiciam que **o funcionamento interpessoal é assinalado por todos os respondentes como bom**. Significa que os pais consideram que os seus filhos possuem um funcionamento interpessoal bom.

Assim sendo pode-se dizer que estes sujeitos não revelam ter atitudes desadequadas, sabendo estar e comportar-se convenientemente em sociedade. Porém, e contrastando com os dados, até há bem pouco tempo, a sociedade associava as condutas enumeradas acima (Cf: Quadro 44) a pessoas com deficiência mental, receando em qualquer momento comportamentos impróprios, não sabendo como contornar a situação, evitando, por isso, contactos com essas pessoas.

Todos os resultados deste sub capítulo e de anteriores são indício de o processo de TVA (não o da escola, pois na altura em que estes jovens deviam ter passado pelo processo de TVA escolar, este ainda se encontrar em fase embrionária e imprecisa, mas o da instituição que os apoiou) ter sido bem sucedido, tendo tido meios para alcançar uma integração profissional plena, entrevendo-se para uma manutenção do emprego estável e de sucesso. Isto é, um bom funcionamento interpessoal é indicativo de uma integração profissional absoluta.

Os resultados por *item* reportam para respostas positivas (100%), não havendo respostas médias ou negativas. Consequentemente este resultado vem reforçar que a afirmação de que os trabalhadores trissómicos possuem um funcionamento interpessoal positivo o que é sinónimo de bem-estar quer individual quer social e de uma integração profissional plena.

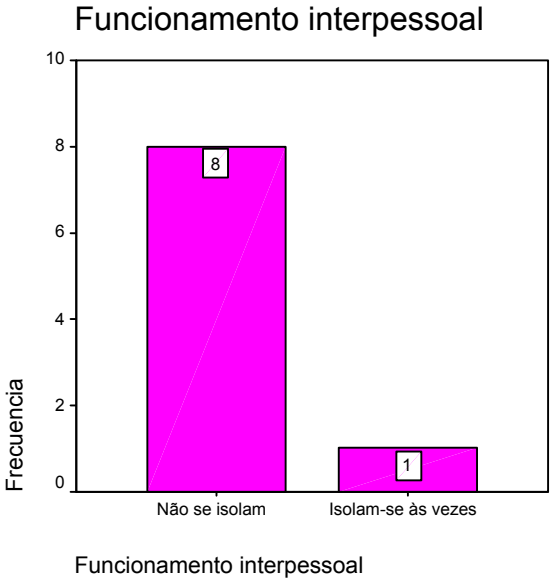
Ainda relacionado com o Funcionamento Interpessoal (nomeadamente as relações interpessoais dos trabalhadores com SD) efectuou-se uma pergunta (questão 10.4) às Entidades Patronais para posterior cruzamento de dados. Pediu-se aos respondentes, para classificarem globalmente, o modo de funcionamento interpessoal dos seus trabalhadores com SD relativo aos colegas de trabalho, numa escala de 1 a 5. As **pontuações mais baixas** correspondem a um bom funcionamento interpessoal, o que é indicativo de uma boa integração profissional, pelo menos em termos sociais. Este aspecto é também indicativo, em conjunto com outros factores, do sucesso do processo de TVA. É actualmente reconhecida a importância, na integração profissional e na manutenção do emprego, da existência de uma rede de apoios naturais na própria empresa, pelo que mais uma vez os **valores mais baixos** da escala (**1** e **2**) indicam a **existência de uma rede desta natureza**, pelo que este factor pode ser tido como um dos preditores **do sucesso futuro da manutenção do emprego**. O valor **médio** (**3**) pode ser interpretado como indicativo da existência de uma **rede de apoios naturais intermédia** na empresa, sendo sinónimo da existência de aspectos que deveriam ser melhorados em termos da integração profissional, dos processos de TVA e do apoio pós contratação. Esta pontuação, conjugada com outros factores, pode indicar também a existência de problemas futuros relativos à manutenção de emprego e do sucesso da carreira profissional.

Os **valores mais altos da escala** (**4** e **5**) são indicativos da **inexistência ou funcionamento deficiente da rede de apoios naturais na empresa**, o que pode ser um dos factores preditores de **insucesso futuro na manutenção do emprego**.

INTPESS Funcionamento interpessoal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Não se isolam	8	88,9	88,9	88,9
	2 Isolam-se às vezes	1	11,1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Quadro 45 – Resultados acerca do funcionamento interpessoal, fornecidos pelas entidades patronais



Estadísticos

INTPESS Funcionamento interpessoal

N	Válidos	9
	Perdidos	0
Media		1,11
Suma		10

Quadro 46 – Funcionamento interpessoal dos sujeitos da amostra

Constata-se (Cf: Quadros 45 e 46) que 88,9% das entidades patronais não considera os seus trabalhadores com SD isolados. Apenas 11,1% manifesta que eles se isolam às vezes. Estas percentagens vêem reforçar e confirmar a pontuação global obtida anteriormente (questões 12 e 17 dos Questionário aos Pais/Encarregados de Educação), de que os trabalhadores com SD têm um excelente funcionamento interpessoal. Este bom funcionamento interpessoal pode, pois, facilitar a integração e manutenção no mundo laboral confirmando-se, assim a hipótese:

- Indivíduos integráveis profissionalmente têm um bom funcionamento interpessoal. Este tipo de funcionamento interpessoal contribui para o sucesso da inserção profissional.

5.2.2. Dimensão sócio-cognitiva

Para análise da dimensão sócio-cognitiva utilizaram-se dois instrumentos para a recolha de dados: a entrevista aos trissómicos e o questionário aos pais/encarregados de educação. O quadro abaixo apresenta as variáveis e sub variáveis que dela fazem parte.

Variáveis e sub variáveis referentes à <u>dimensão sócio-cognitivas</u>

	Entrevista	Questionário aos pais / encarregados de educação	Questionário às entidades patronais
Dimensão sócio-cognitiva	Preferências e interesses **(questões referentes à parte I, 9, 10, 11, 12, 13, 14; questões referentes à parte II 1, 2, 12,13** • **Preferências ou rejeições relacionadas com o trabalho…remuneração** **Grau de satisfação do jovem face ao emprego**	Interesses do jovem **(questão 8)**	

Quadro 47 – Variáveis da dimensão sócio-cognitiva

Preferências e interesses relacionados com o trabalho executado actualmente e com interesses de âmbito mais geral

Para a obtenção de dados relativamente às **preferências e interesses dos jovens com SD** foram elaboradas várias perguntas na entrevista (parte aberta, 9, 10, 11, 12, 13, 14; parte estruturada 1, 2, 12,13) e uma pergunta no questionário aos pais/encarregados de educação (questão 8) de forma a ser possível:

- determinar as áreas de interesse destes trabalhadores e a forma como se inserem na sociedade a este nível;
- identificar o percurso profissional dos trissómicos ou alterações na carreira;
- averiguar os principais problemas colocados pela integração no mundo laboral;
- determinar, se os jovens com Síndrome de Down que passaram por um processo de

Transição para a Vida Activa na escola, estão melhor integrados no mundo do trabalho, comparado aos que não passaram por este tipo de processo;

- aferir a qualidade e sucesso dos processos de TVA que lhes foram aplicados;
- analisar a forma como foi feita a integração na Vida Activa (aspectos positivos e negativos);
- apurar a qualidade de vida atingida por estes trabalhadores com Síndrome de Down.

Os dados recolhidos em ambos os instrumentos servem para cruzamento da informação.

Começaremos pela análise da questão relacionada com os interesses gerais (a que poderemos designar grosseiramente por *interesses de* sociedade e que se destinam a completar a caracterização destes sujeitos). A questão sobre este assunto encontra-se no questionário aos pais/encarregados de educação. Passando posteriormente para a análise de conteúdo referente à entrevista e cruzamento de informação.

i. Interesses do jovem (Q.P/EE 8)

Interesses e inquietações

Acerca dos interesses e inquietações manifestadas pelos sujeitos, elaborou-se uma pergunta no Questionário aos Pais / Encarregados de Educação (Questão 8). Para analisar os dados dividiram-se os interesses em três grandes grupos:

i. Interesses sociais – correspondem aos interesses relacionados com as pessoas ou situações com as quais os sujeitos mais se envolvem. Este grupo engloba:
Interesses pelos amigos, colegas, família, relações amorosas e relações pessoais.

ii. Interesses económicos – engloba duas categorias:
Interesses meramente económicos relacionados com o conforto material advindo da remuneração auferida pelos sujeitos da amostra
Interesses com o trabalho – interesses que se prendem apenas com o trabalho

iii. Outros interesses – engloba as seguintes categorias:

Interesses com a saúde e bem-estar – correspondem a actividades execidas pelos indivíduos, nos seus tempos livres, estando conscientes dos benefícios que dai advêm, como por exemplo a prática desportiva, dançar, reuniões de família, música, cinema, etc.
Interesses particulares – prendem-se com gostos particulares, como por exemplo a roupa, escrever (pequenos contos, poemas, cartas ou um diário).

iv. <u>Interesses por áreas</u> – Áreas de interesse do sujeito relativamente às categorias definidas acima.

Os resultados são apresentados no quadro seguinte:

Grupo	Categoria englobada	Casos														T	%*
		C 1	C 2	C 3	C 4	C 5	C 6	C 7	C 8	C 9	C 10	C 11	C 12	C 13	C 14		
i. Interesses sociais	1. Amigos	**X**	**X**		**X**	**X**		**X**		**X**	**X**			**X**		**8**	**57**
	2. Colegas	**X**	**X**			**X**		**X**		**X**	**X**	**X**				**7**	**50**
	3. Relações amorosas	**X**	**X**								**X**	**X**		**X**		**5**	**36**
	4. Relações pessoais	**X**	**X**			**X**		**X**			**X**			**X**		**6**	**43**
ii. Interesses económicos	5. Conforto material		**X**								**X**	**X**				**3**	**21,**
	6. Trabalho	**X**	**X**		**X**		**X**			**X**	**X**		**X**		**X**	**8**	**57**
iii. Outros interesses	(7) Saúde e bem-estar		**X**	**X**	**X**				**X**		**X**		**X**	**X**		**7**	**50**
	(7) Particular		**X**										**X**			**2**	**14**
Interesses por áreas	1. Sociais	**X**	**X**		**X**	**X**		**X**		**X**	**X**	**X**		**X**		**9**	**64**
	2. Económicos	**X**	**X**		**X**		**X**			**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**10**	**71**
	3. Outros		**X**	**X**	**X**				**X**		**X**		**X**			**6**	**43**

Quadro 48 – Interesses dos sujeitos da amostra
*Percentagem de sujeitos que manifesta o interesse

Verifica-se, então, que o **grupo de interesses com resultados mais preponderantes é o dos <u>interesses económicos (ii),</u>** onde os sujeitos da amostra, de acordo com a indicação dos pais, aparecem como dando mais valor ao *trabalho*, 57%. Apenas 21% parece dar importância ao *conforto material* o que pode estar relacionado com o facto de todos viverem com os pais ou familiares não tendo, portanto, grandes preocupações nesta área.

Segue-se o grupo de **<u>(i) interesses sociais</u>** apontados para 64% dos sujeitos. Dentro deste grupo predomina o *interesse pelos amigos* com 57% dos casos, depois segue-se o *interesse pelos colegas de trabalho* com 50%. Seguem-se as relações pessoais com 43%. As *relações amorosas* aparecem em último lugar com 36% dos casos a manifestarem este tipo de interesse.

Por último aparece o grupo de **<u>outros interesses (iii)</u>** assinalados apenas por 43% dos respondentes**.** Aqui os pais referem que 50% dos sujeitos manifesta importar-se com factores como *saúde e bem-estar* (como por exemplo: prática de remo, natação, interesses por futebol, reuniões de família, festas, dança, etc.), enquanto que 14% são indicados como tendo *interesses particulares* tais como a roupa e escrever (pequenos contos, poemas, cartas ou diário).

O facto de ser a área dos interesses económicos a mais importante afigura-se-nos como natural em indivíduos que estão a trabalhar recebendo um salário, mesmo que, em muitos casos, quase simbólico e não proporcional ao trabalho que nos foi descrito, o que se afigura injusto. De seguida surgem os interesses sociais, facto que tem, a nosso ver, ligação directa com as características da personalidade destes sujeitos que normalmente são muito sociáveis e afectivos gostando de se relacionar com os outros, de conviver, conversar (apesar das recorrentes dificuldades fonatórias) e de situações sociais (veja-se os outros interesses (iii) manifestados). No que refere aos outros interesses, verifica-se um resultado bastante significativo. Aqui chamamos a atenção para as actividades realizadas que incluem desde a prática de remo, natação, interesses por futebol, reuniões de família, festas, dança, etc., o que contradiz alguns mitos relativos aos trissómicos que, por norma são considerados como lentos, preguiçosos e não dados para a prática desportiva.

Como em muitos casos os pais indicam que os sujeitos manifestam interesses relacionados com diversas áreas analisamos os **grupos de interesses** que reúnem as áreas (social, económica, e outra) pelas quais os sujeitos se interessam.

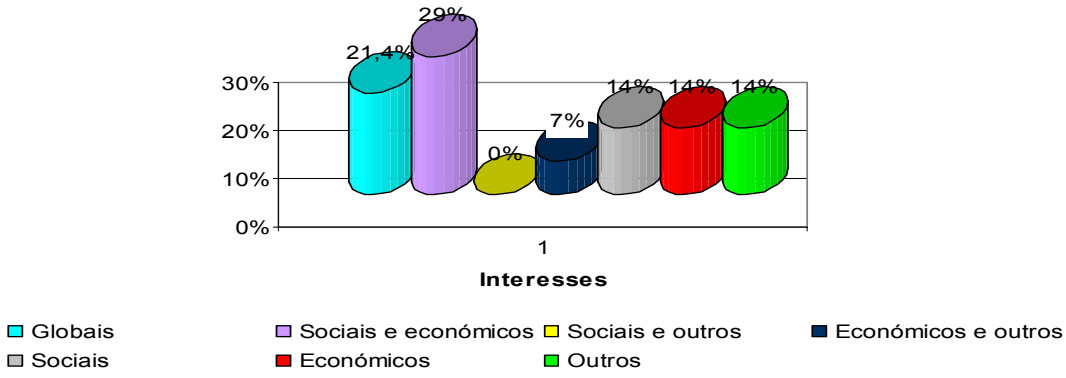


Figura 41 – Interesses dos sujeitos da amostra

De uma forma geral os interesses dos sujeitos parecem estar ligados principalmente a *interesses sociais e económicos*, 29%, e a *interesses globais*, 21,4%, (que reúne os três tipos de interesse analisados). Apenas 7% dos pais manifestam dos seus filhos terem *interesses económicos e outros*. 14% dos pais revelam que seus filhos manifestam apenas *interesses sociais*, outros 14% apenas *interesses económicos*, 14% manifestam apenas *outros interesses* (saúde e bem e interesses particulares). Não se registaram resultados nos interesses sociais e outros.

O que se verifica a partir da análise dos grupos de interesses é que estes sujeitos se manifestam como pessoas activas, atentas ao mundo que as rodeia e capazes de se relacionar e interagir com esse mesmo mundo, apesar das suas vicissitudes e necessidades. Mesmo com as suas dificuldades intelectuais e de linguagem são indivíduos capazes de estarem em sociedade, de serem válidos e úteis (vários deles nos referiram – com confirmação dos pais – que gostam de ajudar os outros (por exemplo, são muito úteis nas lides da casa). Com o evoluir das técnicas educativas e à medida que avançam os conhecimentos sobre as potencialidades destes sujeitos vão caindo os preconceitos que sobre eles ainda pendem e a sociedade vai descobrindo estes cidadãos, antes cidadãos menores que devido à muita descriminação permaneciam "escondidos" nas suas casas.

Preferências e interesses ou rejeições relacionadas com o trabalho manifestados pelos jovens trabalhadores com SD

Relativamente a este tema foi feita a análise de conteúdo e de frequência dos tipos de resposta dadas na Entrevista (questão 11 da parte não estruturada). As respostas foram classificadas em 3 classes, tal como as do questionário aos pais / encarregados de educação para posteriormente comparar e cruzar os resultados de ambos os instrumentos.

Grau de satisfação do jovem face ao emprego

Com o intuito de identificar o percurso profissional e averiguar o grau de satisfação dos trabalhadores com SD, elaborou-se uma pergunta (questão 13 da parte estruturada da entrevista) para os sujeitos classificarem numa escala de 1 a 5 correspondendo: 1 a ***Muito satisfeito***, 2 ***satisfeito***, 3 ***Insatisfeito***… e 5 ***Nada satisfeito***.

Os resultados são apresentados no gráfico que se segue:

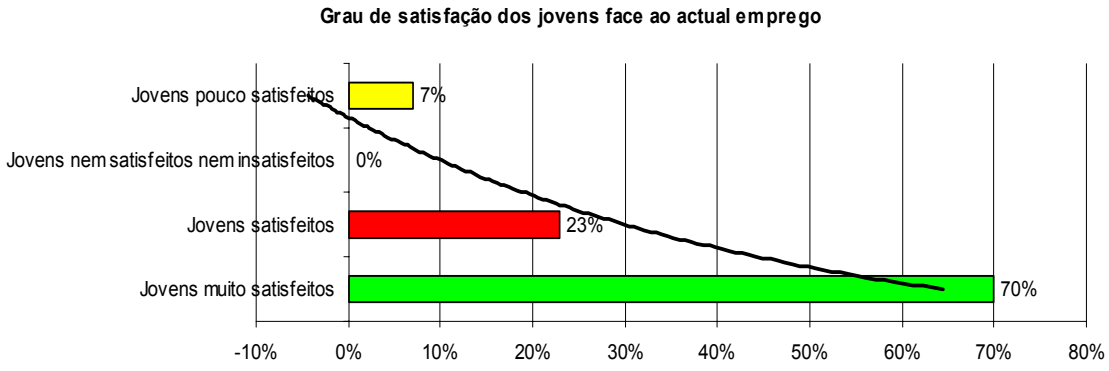


Figura 42 – Percentagens relativas ao grau de satisfação do actual emprego

Os resultados apresentados na Figura 42 referem-se a 13 sujeitos da amostra e não aos 14, visto o sujeito C13 estar actualmente reformado. Contudo, durante a entrevista perguntou-se-lhe acerca do grau de satisfação nos empregos que teve tendo respondido que estivera sempre "Muito satisfeito". Este resultado vai de encontro à maioria das respostas obtidas nesta variável.

Observa-se, assim, que quase todos os trabalhadores com SD responderam positivamente (**93%** = 70% muito satisfeitos + 23% satisfeitos) em relação ao actual emprego. Daí a linha de tendência apontar claramente para o grau máximo de satisfação com o actual emprego dos sujeitos da amostra. Apenas se registam 7% de casos de insatisfação. Esta insatisfação deve-se ao facto dos sujeitos que assim o indicaram se sentirem desadequados para o posto de trabalho que têm actualmente considerando-se discriminados, sendo, concomitantemente, subestimados devido ao problema do síndrome. Durante a entrevista, notou-se nestes últimos casos uma certa desmotivação relativamente ao trabalho executado e ao ordenado auferido, resultando consequentemente em termos pessoais uma baixa da auto-estima. Porém, estes sujeitos mostraram-se mais satisfeitos ao dizer que já têm outro emprego em vista, podendo, assim, conhecer pessoas novas e ter novas oportunidades. Nota-se, nestes sujeitos um espírito crítico, consciência e poder de auto análise da situação que está a ser vivida, ambicionando um futuro melhor.

Como se referiu a maioria dos trabalhadores com SD, 70%, está muito satisfeita com o actual emprego enquanto 23% estão apenas satisfeitos. Estes valores indiciam que uma boa parte destes trabalhadores se sentem (e tal pode ser confirmado nas respostas dadas pelas entidades patronais acerca do grau de integração e da avaliação que fazem do desempenho destes sujeitos):

i. bem integrados, ambientados, aceites pelos seus colegas (sejam superiores ou do mesmo nível);

ii. respeitados ou, pelo menos, tidos em consideração por colegas e/ou superiores;

iii. contentes e motivados pelo trabalho que executam considerando o seu desempenho adequado e não descriminado;

iv. felizes com o trabalho e com a vida que levam. Também se verifica que pretendem permanecer no actual emprego;

v. úteis, integrados e importantes para a sociedade.

Estes resultados conjuntamente com o dos interesses manifestados, revelam a veracidade da seguinte hipótese:

-No actual emprego, os trabalhadores com SD sentem-se laboralmente satisfeitos.

Os dados mostram também que estes sujeitos se sentem bem integrados e com um bom grau de integração social, do mesmo modo sente-se também contentes com a sua vida actual (o que é indicador de uma aceitável qualidade de vida). Verifica-se, também, que possuem um bom grau de auto-estima. Vários factores podem ter contribuído para estes sentimentos manifestados. Apontamos os seguintes:

- Benefícios pessoais (sentimentos de auto realização, sentimentos de utilidade – "sentir-se útil", melhoria da auto estima, sentimentos de pertença – à sociedade, a um lugar…- etc.) trazidos pelo factor trabalho;

- Apoio recebido por parte de pais / familiares e amigos. Este tipo de apoio é muito importante em qualquer tipo de integração (social e/ou profissional) que só tem sucesso se tal acontecer. Pelas entrevistas realizadas quer aos sujeitos, quer aos técnicos bem como a partir das conversas com os encarregados de educação foi-nos dado perceber que estes sujeitos são, na generalidade, bastante apoiados pelos seus significantes de quem gostam muito. Os pais, familiares e amigos mostraram-se muito activos neste aspecto, preocupando-se com os sujeitos e procurando para eles as melhores soluções;

- Apoio das instituições de ensino especial. Apesar de nem todos os sujeitos terem este tipo de apoio este revela-se muito importante relativamente aos sujeitos que dele usufruem. Este apoio, mesmo se questionável em alguns aspectos (pensamos que por vezes, e para determinados casos, as instituições tornam-se passivas aceitando o *status quo*, talvez por inércia organizacional ou por falta de técnicos ou outros motivos que não cabem a este trabalho explorar) revela-se como muito útil para o sucesso da integração social e profissional destes jovens. Pensamos, mesmo, que sem esse apoio muitos destes jovens estariam fechados em casa sem nada para fazer (tal como se encontram outros mais velhos). É claro que não queremos deixar de frisar que nos estamos a referir apenas às pessoas com SD com potencialidades para serem integradas profissionalmente.

5.2.3. Dimensão sócio-profissional

Para análise da dimensão sócio-profissional, utilizaram-se todos os instrumentos para a recolha de dados.

O quadro abaixo apresenta as variáveis e sub variáveis que fazem parte desta dimensão. Serve, igualmente, como orientação para a presentação dos resultados e respectiva análise descritiva.

Variáveis e sub variáveis referentes à dimensão sócio-profissional

	Entrevista	Questionário aos pais / encarregados de educação	Questionário às entidades patronais
Dimensão sócio-profissional	Formação profissional • **Orientação profissional** • **Antes e após a integração na vida activa** • **Tempo de duração** **Percurso profissional** • **Dificuldades de integração na vida activa** • **Formas de procura de emprego** • **Dificuldades na carreira** **Carreira profissional** • **Trabalho executado** • **Tempo em cada emprego (tempo de permanência na empresa)** • **Alterações na carreira** • **Remuneração**	Percurso profissional • **Dificuldade de integração na vida activa** **Percepção dos factores para uma boa integração profissional**	Percepção das entidades patronais face à aceitação e permanência dos trabalhadores com SD • **Tempo de permanência** • **Motivos** • **Grau de autonomia** • **Grau de precisão da tarefa** • **Apreciação positiva, negativa (avaliação, consequenciais e resultados, soluções)** **Percurso profissional** • **Formas de procura de emprego** **Carreira profissional** • **Tipo de contrato** • **Tarefa executada** **Percepção para uma boa integração profissional**

Quadro 49 – Variáveis da dimensão sócio-profissional

Formação profissional (E.JSD)

Acerca da formação profissional dos jovens trabalhadores com SD foram analisadas, conjuntamente, a orientação profissional (questão 4.1 da parte II da entrevista), a integração antes e após a vida activa (questões 3, 4, 5, 8, 9 da parte II da entrevista) e o tempo de duração (parte II, questões 5 e 9 da entrevista jovens com SD). Estas questões inserem-se na linha de perguntas que têm o objectivo de averiguar os principais problemas colocados pela integração no mundo laboral e determinar, se os jovens que passaram por um processo de TVA, na escola, estão melhor integrados no mundo do trabalho, aferir a qualidade e sucesso dos processos de TVA aplicados; relativamente aos que não passaram por este tipo de processos.

Elaborou-se um quadro com os pontos a serem observados, de forma a simplificar a distribuição da colheita de dados para proceder à análise descritiva.

	Antes da integração profissional				**Após integração profissional**
	Local				**Local**
	Associação ou escola do ensino regular		**Empresa, no âmbito da formação profissional**		**Empresa**
Casos	**Prática simulada (PS); Formação em contexto real de trabalho (FCR)**	**T (anos)**	**Formação em contexto real de trabalho (FCR)**	**T (anos)**	
C1	X *(FCR)	4	X*(remunerado)	1	Nada a registar
C2	X*(FCR)	4	X*(remunerado)	1	Nada a registar
C3	X* (FCR)	4	X*(remunerado)	1	Nada a registar
C4	X **(PS e FCR; possui diploma do curso de cozinheira)	Não há dados	X*** (2.ª formação profissional em emprego diferente, não remunerada)	Não há dados	Nada a registar
C5	X**	Entre 6 meses e um ano	X*** (não remunerado, não trabalha na profissão em que teve formação profissional)	6 meses	Nada a registar
C6	X*	2	X (formação em empresa de inserção)	2	Nada a registar
C7	X*	Entre 3 a 4 anos	X*	1	Nada a registar
C8	X* (FCR)	4	X*(remunerado)	1	Nada a registar
C9	X* (FCR)	4	X*(remunerado)	1	Nada a registar
C10	X* (FCR) teve duas formações (auxiliar de jardinagem e auxiliar de limpeza)	4	X*(remunerado, trabalha na profissão relacionada com a 2.ª formação)	6 meses a 1 ano	Nada a registar
C11	X* (FCR)	4	X*(remunerado)	1	Nada a registar
C12	X* (FCR) teve duas formações (auxiliar de biblioteca e auxiliar de escritório[microfilmagem/arquivo]	4	X*(remunerado)	1	Nada a registar
C13	X* (FCR)	4	X*(remunerado)	Não há dados	Está reformado
C14	X* (FCR)	3	X*(remunerado)	1	Nada a registar. (Quer mudar de local de trabalho)

Quadro 50 – Formação profissional/estágio

Legenda:

* Formação a partir de uma associação; **formação realizada a partir da iniciativa da escola do ensino regular; *** Formação independente realizada a partir da iniciativa da família; **T** – Tempo de duração da formação profissional. **FCR** – Formação em Contexto Real de Trabalho; **PS** – Prática Simulada.

Da análise do quadro ressalta a inexistência de formação profissional após integração profissional. Numa altura em que os governos e a Comunidade Europeia se preocupam tanto com a formação profissional para melhoria das qualificações quer dos trabalhadores desempregados quer dos activos, com o um factor de competitividade da economia e dos próprios trabalhadores e como uma forma de actualização, adaptação à evolução da tecnologia e dos processos de trabalho ou de produção, tal afigura-se como uma séria lacuna em termos de competitividade para estes trabalhadores com SD. Apesar de vários deles trabalharem há já alguns anos, parecem neste aspecto terem sido esquecidos. Noutras palavras, apesar de todos terem passado por formação profissional (com a duração em alguns casos de 4 anos – incluindo o tempo de estágio profissional), parecem ter sido colocados em empresas que não pensam na sua evolução como trabalhadores. Ou seja, os empresários ou os técnicos de acompanhamento pós colocação parecem pensar que estes trabalhadores não têm possibilidade de qualquer tipo de evolução profissional (com ou sem mudanças no tipo de profissão exercida). Estes jovens parecem, assim, ser colocados em profissões e/ou postos de trabalho do qual se pensa, consciente ou inconscientemente, nunca sairão. Parecem assim, com esta ausência de formação profissional nas empresas onde estão colocados, coarctadas as possibilidades de alterações na carreira e, até mesmo, as possibilidades de estes jovens terem uma carreira profissional (entendida em qualquer dos sentidos: sentido antigo – carreira vista como a evolução hierárquica vertical na mesma empresa, ou num sentido restrito, como a evolução em termos de benefícios auferidos na mesma empresa; sentido mais recente – carreira vista como a evolução do trabalhador quer na mesma empresa, quer mudando de empresas ou mesmo de tipo de profissão). A evolução aqui referida refere-se à melhoria das condições (económicas, profissionais, ou outras) do trabalhador.)

Podemos dizer que a formação profissional inicial, facultada na maioria dos casos (86%, para a primeira formação profissional) por instituições de apoio à deficiência, serviu apenas para a integração profissional, não tendo depois havido qualquer tipo de preocupação neste aspecto pelas empresas empregadoras. Esta ausência de formação talvez seja explicada pela pequena dimensão das empresas que empregam estas pessoas (ver Caracterização das Empresas) e pelo tipo de formação profissional que preparou estes jovens para profissões muito pouco qualificadas e muito tradicionais.

Regista-se, ainda, que 14% da formação realizada na primeira formação profissional foi da iniciativa da escola que, de qualquer modo, se limitou ao encaminhamento.

A formação profissional dura em média quatro anos, mas pode variar de menos de um ano a quatro anos.

Em termos de tipo de formação profissional verifica-se que esta se realizou (de acordo com os dados) em modalidade de *formação em contexto real de trabalho.*

Em termos de formação profissional há a destacar:

- O caso do sujeito que a realizou em dois tipos de profissão em virtude não se ter adaptado ao primeiro tipo de emprego para ele escolhido. Esta segunda formação profissional foi da iniciativa da família e não teve o apoio de qualquer instituição. O sucesso obtido por este caso mostra, que é possível para as pessoas com SD a alteração de profissão (alteração de carreira profissional) e a evolução, mesmo que limitada, nessa mesma carreira. Mostra, também, que os cursos de formação profissional devem respeitar os interesses profissionais destas pessoas (desde que de acordo com as suas potencialidades), pelo que, muitas vezes os estágios de sensibilização são importantes como uma forma de despiste vocacional.

- Outro sujeito teve duas formações. Após a primeira formação profissional (jardinagem) o jovem esteve a trabalhar como auxiliar de jardineiro durante algum tempo. Porém, por opção dos pais, foi retirado desse trabalho, preferindo os progenitores que seu filho ficasse em casa, ajudando sua mãe na lida da casa, recebendo a pensão social. Ao fim de dez anos, perceberam que o jovem estava a regredir em todos os aspectos, tendo optado por inseri-lo noutro curso de formação profissional (limpezas), onde ele está actualmente a exercer com sucesso a sua profissão.

- Outro jovem teve duas formações profissionais. Primeiro formou-se em auxiliar de biblioteca, tendo executado esse cargo durante aproximadamente um ano. Depois surgiu a oportunidade deste sujeito ser integrado numa grande empresa bem conceituada a nível nacional. Fez a formação profissional nessa empresa como auxiliar de escritório. Actualmente, encontra-se a trabalhar com sucesso nessa empresa, tendo já mudado de secção de trabalho. Aquando desta mudança não se registaram quaisquer problemas de adaptação. Mais uma vez, ressalta que estes jovens conseguem alterações de profissão são capazes de evoluírem numa nova profissão.

Os dados mostram, também, que em vários casos a formação profissional foi remunerada aquando da realização do estágio em empresa.

Percurso profissional

No que diz respeito ao percurso profissional dos jovens trabalhadores com SD foram analisadas, diversas sub variáveis relacionadas com este tema, retiradas dos três instrumentos de recolha de dados, nomeadamente: (i) **Dificuldades de integração na vida activa** (E.JSD I 8, II 6 e Q.P/EE 14, 15, (ii) **Formas de procura de emprego** (E.JSD II 7, e Q. EP 9.1, (iii**) Dificuldades na carreira Dificuldades na carreira** (E.JSD I 9, II 10, 11).

Todas questões inserem-se na linha de perguntas que têm o objectivo de identificar o percurso profissional, averiguar os principais problemas colocados pela integração no mundo laboral e determinar, se os jovens que passaram por um processo de TVA, na escola, estão melhor integrados no mundo do trabalho, aferir a qualidade e sucesso dos processos de TVA aplicados; em comparação com os que não passaram por este tipo de processos.

i. Dificuldades na integração na vida activa

As dificuldades na integração profissional compreendem os obstáculos enfrentados pelos jovens com SD para encontrar emprego, o tempo que medeia entre o fim da escolaridade e o início do 1.º emprego.

Para averiguar esta questão elaboraram-se perguntas tanto na entrevista aos jovens com SD (questão 8 na parte aberta e questão 6 na parte estruturada) como no questionário aos pais/encarregados de educação (pergunta 14 e 15) para durante a análise dos resultados ser possível cruzar as informações referentes aos dois instrumentos.

Para simplificar a leitura e análise dos dados referentes à Questão 8 da entrevista, aproveitaram-se as categorias estabelecidas (no Questionário aos pais) para a questão 14 (Cf: legenda do Quadro 51. A tabela foi elaborada de forma a apresentar a informação recolhida individualmente referente a cada instrumento e uma súmula dos dois instrumentos designada por *problemas detectados*.

	Respondentes												Problemas detectados **(súmula dos resultados das duas fontes de informação)**					
	Entrevista						Encarregados de educação											
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
C1	*						*						*					
C2	*						*						*					
C3						**X**	**X**						**X**					**X**
C4	**X**						**X**						**X**					
C5						**X**	*											**X**
C6	*						*						*					
C7	*						**X**			**X**			**X**			**X**		
C8	**X**						**X**				**X**		**X**				**X**	
C9	*												**X**					
C10	**X**						**X**		**X**	**X**			**X**		**X**	**X**		
C11	**X**						**X**	**X**					**X**	**X**				
C12	*						*						*					
C13	*						*						*					
C14	*						*						*					

Quadro 51 – Cruzamento de dados (entrevista e questionário aos pais) referentes às dificuldades de integração profissional

Legenda: 1- Conseguir um emprego; 2- Conseguir um curso de formação profissional; 3- Não ter com quem falar; 4- Ter perdido os amigos da escola; 5 - Não ter onde ocupar o tempo; 6 - outro (os problemas indicados têm a ver com a patologia (dificuldades de visão, audição, dificuldades de raciocínio...); * Não teve qualquer tipo de dificuldade.

Súmula dos resultados dos dados dos dois instrumentos (Problemas detectados):

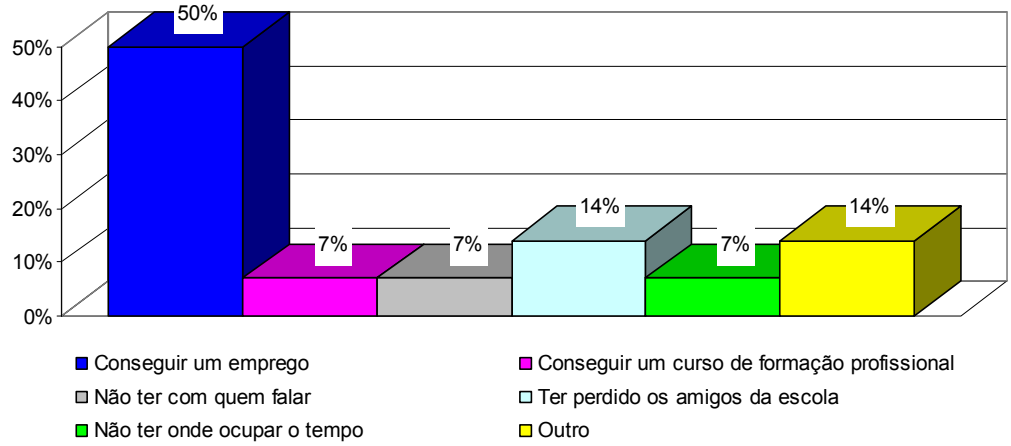


Figura 43 – Resultados dos dois instrumentos referentes às dificuldades de integração profissional

Depois de cruzar as informações recolhidas através da Entrevista e dos Questionários às Entidades Patronais verifica-se que as principais dificuldades na integração profissional estão relacionadas com:

- **arranjar um emprego**, indicado por 50% dos casos;
- **outros problemas** - assinalados por 14% dos respondentes. Estes problemas manifestados pelos trissómicos têm a ver com a patologia, como por exemplo: dificuldades de visão, audição, dificuldades no raciocínio);
- **perder os amigos da escola**, 14%.

Uma minoria 7% manifesta que teve dificuldades em:
- conseguir um curso de formação;
- não ter com quem falar;
- não ter onde ocupar o seu tempo.

Estas dificuldade parecem ser apenas ter sido pontuais (em parte tiveram a ver com a super protecção dos pais, já mencionada precedentemente noutro capítulo), pois a maioria não revela ter tido problemas em:
- conseguir um curso de formação profissional (o que mostra que existem instituições para tal e que a oferta é suficiente);
- não ter com quem falar (estes jovens têm um bom funcionamento interpessoal, têm rede relacional e amigos, pelo que não tiveram dificuldades neste aspecto);
- não ter onde ocupar o tempo (sendo indivíduos activos e com famílias que os acompanham este problema não se pôs para eles).

Tempo de procura de emprego

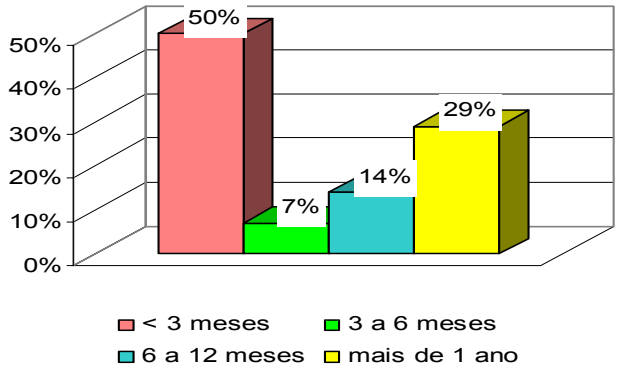
Meses / Casos	< 3	3 a 6	6 a 12	+ de 12
C1	X			
C2	X			
C3	X			
C4				X
C5				X
C6	X			
C7			X	
C8			X	
C9	X			
C10				X
C11				X
C12		X		
C13	X			
C14	X			
T	7	1	2	4
%	**50%**	**7%**	**14%**	**29%**

Relativamente ao **tempo de procura de emprego, após término da frequência escolar** (questão 6 entrevista aos jovens, parte estruturada), observa-se o seguinte:

- 50% dos sujeitos referem que procuraram emprego durante menos de 3 meses;
- 7% procurou entre 3 a 6 meses
- 14% procurou entre 6 a 12 meses;
- 29% procuraram mais de 12 meses.

Quadro 52 – Tempo de procura de emprego

Figura 44 Resultados referentes ao tempo dedicado à procura de emprego



Assim, verifica-se que a maioria (57%=50% que esperaram menos de três meses mais 7% que esperaram entre 3 a seis meses) encontrou emprego de uma forma bastante rápida, apenas 14% esperaram entre 6 a 12 meses e 29% mais de um ano. Não se constatam grandes dificuldades em termos do tempo empregue na procura de emprego. Provavelmente deve-se à eficiência, facilidade e traquejo das associações/instituições neste tipo de processo de transição para a vida activa. Este resultado confirma a hipótese de que:

- Os jovens com SD que passaram por processos de TVA demoram menos tempo a conseguir o seu primeiro emprego em mercado de trabalho aberto/competitivo, comparado com os pares que não passaram por métodos de TVA.

Dificuldades enfrentadas no início do trabalho

No que diz respeito às **dificuldades enfrentadas no início do trabalho**, regista-se o seguinte (questão 15 do questionário aos pais/encarregados de educação):

Dificuldades / Casos	1		2		3		4	
	S	N	S	N	S	N	S	N
C1		X		X		X	X	
C2		X		X		X	X	
C3		X		X		X	X	
C4		X		X	X		X	
C5		X		X	X		X	
C6		X		X		X	X	
C7		X		X	X		X	
C8		X		X	X		X	
C9	X		X		X		X	
C10		X		X	X		X	
C11	X			X	X			X
C12		X		X		X	X	
C13		X	X			X	X	
C14		X		X	X		X	
T	2	12	2	12	8	6	13	1
%	14	86	14	86	57	43	93	7

Quadro 53 – Dificuldades sentidas pelos sujeitos da amostra quando começaram a trabalhar
Legenda: **1** - Integrar-se no emprego; **2** – Fazer com que os colegas de trabalho gostassem; **3** – Baixo ordenado que recebia; **4** – Está satisfeito com o tipo de emprego que o seu filho tem actualmente?
S – Sim; **N** – Não;

Segundo os pais/encarregados de educação, 14% dos sujeitos tiveram dificuldades em:

- integrar-se no emprego,
- fazer com que os colegas gostassem do seu trabalho.

Quase todos os pais, 93%, mencionam estarem satisfeitos com o actual emprego dos seus filhos, apenas os pais do sujeito C11 manifestam-se insatisfeitos com o actual emprego do filho. A razão tem a ver com o facto do filho não estar contratado. Contudo 57% dos pais declaram que o baixo ordenado recebido pelos filhos foi visto como uma dificuldade inicial. Isto revela que os sujeitos da amostra têm noção do baixo ordenado auferido, por eles contestado e considerado injusto e discriminatório (embora não encarem este facto como uma motivo para diminuir a sua motivação para o trabalho, nem para diminuir a sua satisfação laboral – ver mais à frente. Tal deve-se a conseguirem descortinar muitos mais motivos positivos no facto de terem conseguido emprego e de estarem empregados – estes trissómicos revelam ter muita consciência quer dos benefícios pessoais que retiram do emprego, ao mesmo tempo que reconhecem este facto como uma espécie de bênção face às dificuldades que qualquer deficiente tem em conseguir emprego). Apesar disso, infelizmente, nos dias actuais, ainda se continuam a registar muitos casos em que pessoas com deficiência recebem um ordenado muito inferior, comparado com pessoas sem deficiência o que se afigura injusto e discriminatório necessitando de urgente correcção.

ii. Formas de procura de emprego

A procura de emprego abrange a forma que os jovens com SD arranjaram emprego. Para estudar esta questão elaborou-se uma pergunta na entrevista aos jovens com SD (questão 7 na parte estruturada) bem como no questionário às Entidades Patronais (pergunta 9.1) de modo, durante a análise dos resultados, cruzarem-se estas informações.

Para simplificação da leitura e análise de dados, usaram-se as categorias determinadas na entrevista aos jovens com SD (Cf: legenda do Quadro 54) para construir a tabela. Assim, a informação recolhida é apresentada, individualmente, referente a cada instrumento, e uma súmula dos dois instrumentos.

Caso	Entrevista						Entidades patronais						Forma de arranjar emprego (somatório das respostas dos sujeitos e das entidades patronais)					
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
C1						**X**												**X**
C2						**X**						**X**						**X**
C3			**X**									**X**			**X**			**X**
C4		**X**						**X**						**X**				
C5			**X**	**X**					**X**						**X**	**X**		
C6						**X**		**X**										**X**
C7						**X**						**X**						**X**
C8						**X**	**X**						**X**					**X**
C9						**X**						**X**						**X**
C10						**X**						**X**						**X**
C11						**X**						**X**						**X**
C12		**X**						**X**						**X**				
C13						**X**	**Reformado**											**X**
C14						**X**						**X**						**X**
T	**0**	**2**	**2**	**1**	**0**	**10**	**1**	**3**	**1**	**0**	**0**	**7**	**1**	**1**	**2**	**1**	**0**	**11**
%	**0**	**14**	**14**	**7**	**0**	**71**	**8**	**23**	**8**	**0**	**0**	**54**	**7**	**7**	**14**	**7**	**0**	**79**

Quadro 54 – Cruzamento de dados (entrevista e questionário às entidade patronais) relativos à procura de emprego

1 - Professor de Apoio/Escola; 2 - Centro de Emprego; 3 - Familiar; 4 - Amigos; 5 -O próprio; 6 - Instituição de apoio a pessoas com deficiência.

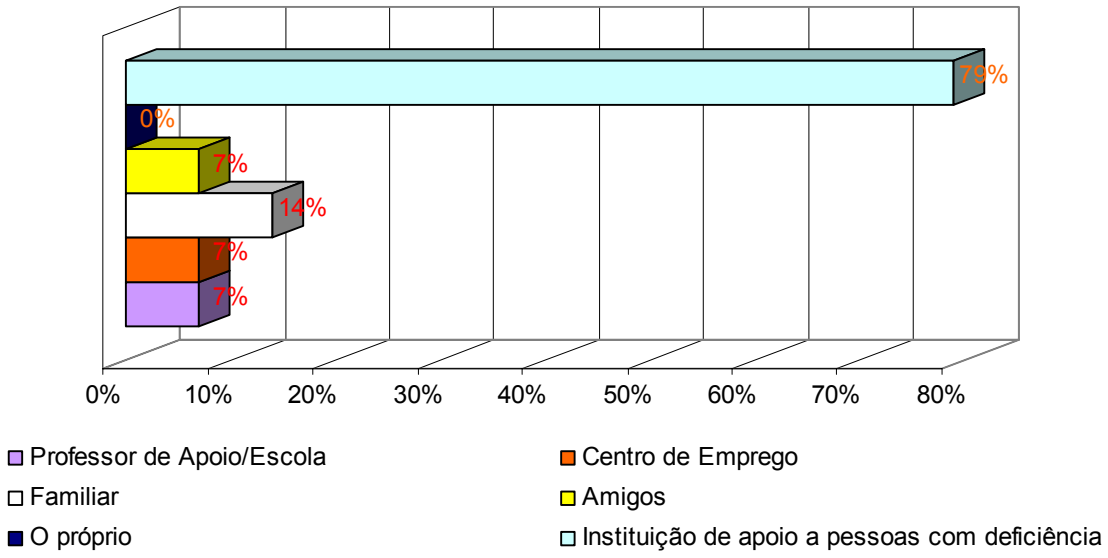


Figura 45 – Principais formas de procura de emprego

Pela análise da Figura 45 e do Quadro 54 ressalta que nenhum dos sujeitos arranjou emprego por si próprio, enquanto que 79% conseguiu emprego através de uma Instituição de apoio a pessoas com deficiência. 14% arranjaram emprego através da ajuda de familiares. 7%

conseguiram emprego por intermédio de amigos, outros 7% através do Centro de Emprego e outros 7% através do Professor de Apoio/Escola.

Pode dizer-se que as formas de procura de emprego das pessoas trissómicas abrangem meios muito limitados e pouco diversificados, entregando esta "responsabilidade" maioritariamente a instituições. Assim, os sujeitos da amostra tiveram um papel pouco activo na procura do seu emprego, dando a entender que aceitaram o trabalho que lhes foi "arranjado" sem terem experimentado outro tipo de postos de trabalho. Infelizmente, ainda se verifica esta como uma das poucas formas de arranjar/procurar emprego para pessoas com deficiência (principalmente com esta patologia), não se constatando progressos significativos nesta área que tem como principais barreiras as limitações impostas pela própria deficiência e as metodologias (de orientação profissional, e de TVA) algo ultrapassadas ainda utilizadas por diversas escolas e instituições. Urge rever estes pontos.

iii. Dificuldades na carreira (E.JSD I 9, II 10, 11)

As **dificuldades sentidas no trabalho** correspondem a obstáculos enfrentados pelos jovens com SD durante o percurso profissional. Elaboraram-se três perguntas na entrevista aos jovens com SD (questão 9 parte aberta e questões 10 e 11 da parte estruturada) de modo, a ser possível completar e traçar as diversas dificuldades sentidas ou não por eles.

Estas **dificuldades** foram divididas em **cinco categorias** que, por sua vez, abrangem diversos itens:

1. Dificuldades no relacionamento sócio profissional

→ Dificuldades (tanto físicas como psicológicas) de adaptação ao novo posto de trabalho;

→ dificuldades na relação com os colegas e face a situações novas;

→ falta de compreensão por parte dos colegas;

→ receio de rejeição.

2. Dificuldades inerentes à SD

→ Dificuldades devidas às discapacidades resultantes da patologia, como por exemplo: dificuldades de visão, audição, locomoção, fonatórias, etc.

3. Dificuldades no cumprimento da obrigação de assiduidade e/ou pontualidade

→ Dificuldade em levantar cedo;

→ Dificuldade em chegar a horas ao local de trabalho;

→ Dificuldades de manter o compromisso de trabalhar diariamente.

4. Sem dificuldades sentidas

→ Os sujeitos da amostra não sentiram quaisquer dificuldade no inicio da carreira profissional, ou seja sentiram-se bem integrados e aceites pelos colegas de trabalho.

5. Dificuldades em empregar-se

→ Dificuldades em encontrar um posto de trabalho, permanecendo desempregado.

	Tipo de dificuldades sentidas no início da carreira profissional						
	1	2	3	4	5 Desempregado(a)		
					Não	Sim	Tempo
C1				**X**		**X**	**+de 1 ano**
C2				**X**	**X**		
C3		**X**			**X**		
C4				**X**		**X**	**Entre 6 meses e 1 ano**
C5		**X**				**X**	**Entre 6 meses e 1 ano**
C6				**X**	**X**		
C7				**X**		**X**	**Entre 6 meses e 1 ano**
C8				**X**		**X**	**Entre 6 meses e 1 ano**
C9				**X**	**X**		
C10				**X**		**X**	**+ de 1 ano**
C11	**X**				**X**		
C12				**X**	**X**		
C13				**X**		**X**	**+ de 1 ano**
C14	**X**			**X**	**X**		
T	**2**	**2**	**0**	**11**	**7**	**7**	
%	**14%**	**14%**	**0%**	**79%**	**50%**	**50%**	

Quadro 55 – Análise categorial das dificuldades no início da carreira profissional dos sujeitos da amostra

Legenda: **1** - Dificuldades no relacionamento sócio profissional; **2** - Dificuldades inerentes à SD **3** – Dificuldades no cumprimento da obrigação de assiduidade e/ou pontualidade; **4** - Sem dificuldades sentidas; **5** - Dificuldades em empregar-se.

Relativamente às dificuldades sentidas pelos sujeitos (Cf: Quadro 55), verifica-se ninguém sentiu **dificuldades no cumprimento da obrigação de assiduidade e/ou pontualidade (3)**.. Estes dados não confirmam a hipótese de que:

- Os trabalhadores com SD, em termos laborais apresentam dificuldades associadas à assiduidade e/ou pontualidade.

Os resultados anteriores parecem indicar que os sujeitos não têm dificuldades em acordar cedo, de chegar a horas ao emprego ou de serem assíduos, o que vai em desencontro

relativamente a algumas características negativas desta patologia apresentadas em alguma literatura. Aí é indicados que no geral os trissómicos são considerados preguiçosos, possuindo um ritmo lento de execução (que os levaria, por exemplo, a chegar atrasados por demorarem muito tempo a fazer a higiene pessoal)

Apenas 14% teve **dificuldades no relacionamento sócio-profissional (1).** Tal indica que quase todos os indivíduos registaram boa adaptação ao local de trabalho e às situações novas que se lhes apresentaram. A maioria não se sentiu rejeitada nem tratada de forma diferente pelos novos colegas (pelo menos de forma que os afectasse), conseguindo estabelecer facilmente uma relação com os colegas. Apenas o sujeito C11 manifestou problemas quando começou a trabalhar, dizendo: «…Não me sentia bem. Tive problemas por conhecer pessoas novas. Não estava à vontade.» Contudo, esta dificuldade apenas foi sentida no início da sua carreira profissional, tendo sido ultrapassada depois de ter maior confiança com os colegas de trabalho. Outro sujeito, C14, manifestou ter tido problemas durante o tempo da formação (aprendizagem) e de ter tido problemas com alguns colegas de trabalho. Relatou igualmente um episódio laboral «de uma calças que ia queimando».

14% revelaram, terem sentido e continuarem a sentir **dificuldades que se podem considerar inerentes à SD(2)**, como por exemplo: problemas de visão, audição, locomoção, fonatórias, etc. Cita-se o caso do sujeito C3 a quem o barulho excessivo e as pessoas falarem muito depressa provoca «confusão à cabeça», como dificuldade acrescida também vê mal de uma vista. O sujeito C5 diz que sentiu dificuldades não especificadas por causa das suas discapacidades.
Como se vê, estas dificuldades podem dificultar os relacionamentos sócio profissionais e até mesmo diminuir o rendimento laboral.

79% dos sujeitos, o que é de realçar, referem que **não sentiram quaisquer dificuldades no início da carreira profissional (4)**, ou seja sentiram-se, desde o início, bem integrados e aceites pelos colegas de trabalho.

No que concerne às **dificuldades em empregar-se (5)** vista a partir da eventual passagem por uma situação de desemprego constatou-se a seguinte situação: 50% dos sujeitos não tiveram qualquer tipo de dificuldade deste tipo, enquanto que 50% enfrentaram uma situação de desemprego. Os sujeitos C4, C5, C7 e C8 estiveram desempregados entre 6 meses a um ano e C1, C10 e C13 mais de um ano.

No geral, e tal como esperado, pode dizer-se, que as maiores dificuldades em termos de carreira que as pessoas com SD, em condições de trabalhar, enfrentam resultam na dificuldade em empregarem-se (por exemplo, após ou durante uma situação de desemprego), contudo, uma vez empregados não manifestam problemas que ponham em questão o percurso profissional, mostrando dedicação, empenho, sabendo conviver socialmente.

iv. Trabalho executado (E.JSD I 10) e remuneração (E.JSD II 12)

Com a pergunta 10 (da parte aberta da Entrevista) aos jovens com SD pretende-se averiguar o trabalho por eles executado. Esta pergunta insere-se na linha de perguntas cujo objectivo é:

- Identificar o percurso profissional dos jovens com SD e alterações na carreira;
- Identificar os principais problemas colocados pela integração no mundo laboral;

A questão 12 da parte estruturada serviu para averiguar a remuneração auferida pelos sujeitos e apurar a qualidade de vida atingida por estes trabalhadores (aferida a partir da relação directa ordenado recebido – qualidade de vida, ou seja, neste ponto, estamos a utilizar apenas o ordenado como indicador, apesar de sabermos tratar-se uma abordagem simplista, pois o montante auferido por um trabalhador não é o único factor que pode aferir a sua qualidade de vida, embora seja um aspecto muito importante).

O quadro que se segue apresenta uma visão geral do tipo de trabalho executado por cada sujeito, a respectiva jornada de trabalho (nas classificações *full time* ou *part time*) e o respectivo valor da remuneração obtida.

	Descrição do trabalho executado	Tipo de jornada de trabalho		Remuneração		Valor da remuneração (em euros)		
		Ful time	*Part time*	Sim	Não	≤ 396	396⟨*ord* ≤ 884	**Sem remuneração**
C1	**Reprografia (tira fotocópias)**		X		X			X
C2	**Limpeza num clube naval (balneários, ginásio, cozinha e salas e redes)**	X[1]		X		X		
C3	**Refeitório (trabalho de copa, limpeza, lavagem de panelas, pratos, levanta mesas e algum trabalho de balcão, tirar cafés, etc.)**		X	X		X		
C4	**Restaurante (trabalho de copa, limpeza, lavagem de panelas, pratos, talheres, descasca, corta e acondiciona legumes e etc.)**	X		X			X	
C5	**Presidente de uma associação / relações públicas**	X			X			X
C6	**Cozinha de uma escola (trabalho de copa, limpeza, lavagem de panelas, pratos, talheres, descasca, corta e acondiciona legumes e etc.)**	X		X			X	
C7	**Jardinagem (rega, corta, planta, poda, semeia, apara, etc. espaços verdes, jardins públicos e particulares)**	X		X		X		
C8	**Cozinha de um lar (trabalho de copa, limpeza, lavagem de panelas, pratos, talheres, descasca, corta e acondiciona legumes, coloca a comida no carro, põe comida nos pratos, água nos jarros, põe os restos de comida no lixo, tira e põe as mesas, etc.)**	X			X			X
C9	**Limpeza de um piso de um lar. (corredor, escadas, corrimão, chão, espelhos, casas de b anho e salas do respectivo piso. Quando solicitada, ajuda a fazer a limpeza no refeitório)**	X		X		X		
C10	**Limpeza numa escola do 1.º ciclo com jardim-de-infância integrado (varre o chão, deita lixo na "rua", ajuda na portaria, rega as plantas, acciona o sinal de início e fim das aulas, abre o portão, ajuda nas compras, limpa casas de banho, etc.)**	X		X		X		
C11	**Cozinha de um lar** (não **prepara os alimentos, ajuda na ementa, põe e tira a mesa, lava e seca a loiça)**	X		X		X		
C12	**Arquivo de uma multinacional (agrafa e desagrafa documentos, põe elásticos, cola o que é necessário, entrega recados, etc.)**	X		X		X		
C13	**Embalador (monta as caixas e coloca telemóveis nas caixas, fecha-as e cola-as)**	X		X		X		
C14	**Lavandaria (coloca roupa nas máquinas, põe detergente e põe-nas a trabalhar, tira a roupa depois de lavada e coloca na máquina de secar, dobra a roupa, coloca nos cestos e vai pôr nos quartos)**	X		X		X		
T		**12**	**2**	**11**	**3**	**9**	**2**	**3**
%		**86%**	**14%**	**79%**	**21%**	**65%**	**14%**	**21%**

Quadro 56 – Análise do tipo de trabalho e valor da remuneração auferido

[1]Tem horário completo (tem 2 empregos em *part time* que completa um horário)

Do Quadro 56 constata-se que todos os sujeitos, tal como já foi anteriormente referido, trabalham no sector terciário.

Analisando os resultados verifica-se que a grande maioria dos sujeitos trabalha a tempo inteiro cumprindo uma **jornada de trabalho** de oito horas; somente14% dos casos trabalham em *part time* (parte da manhã ou à tarde). No caso específico do sujeito C2, o seu tipo de jornada de trabalho é composta por dois trabalhos em *part time*, representando o conjunto uma jornada de trabalho completa (por isso se integrou a sua situação na categoria *full time*). Estes resultados não confirmam a hipótese de que:

- A maioria dos trabalhadores trissómicos trabalha em jornadas de part-time. Antes pelo contrário, apenas uma minoria destes sujeitos cumprem jornadas de trabalho inferiores a 8 horas. Apesar disso, jornadas de trabalho de dimensão inferior a esta não são de excluir no leque de opções a serem tidas em conta pelos processos de TVA e outras formas de formação profissional. Os formadores devem equacioná-las muito seriamente pois é uma boa forma e uma alternativa para a integração profissional destes trabalhadores.

No que refere à **remuneração**, 79% são remunerados, enquanto que 21% não auferem remuneração monetária. Dos sujeitos que auferem remuneração, 65% recebem abaixo do ordenado mínimo estabelecido por lei em 2006 (≤ 396€) e apenas 14% recebem um salário igual ou acima do salário mínimo nacional. Nesta questão verificamos de que a hipótese que se segue é verdadeira:

- A maioria dos jovens trabalhadores com SD aufere pelo seu trabalho executado uma quantia inferior ao salário mínimo nacional, mesmo que execute uma jornada de trabalho de 8 horas.

Tal como se constatou, a maioria destes sujeitos trabalham em jornadas de oito horas, mas auferem um ordenada inferior ao mínimo que deveriam receber por esse tempo de trabalho, ou seja, 396 € (ordenado mínimo português em 2006). Esta situação contrária a lei deveria ser rapidamente revista por quem de direito para que não sejam subvertidos os fundamentos e os direitos destes trabalhadores.

Carreira profissional (E.JSD e Q.EP)

A variável "Carreira profissional" é composta por três sub variáveis:

1 – <u>Tempo em cada emprego</u>;

2 – Alterações na carreira;

3 – Remuneração (esta variável já foi analisada anteriormente, (Cf: Quadro 56).

Para obtenção de dados utilizou-se a entrevista aos jovens com SD e os questionários às Entidades Patronais.

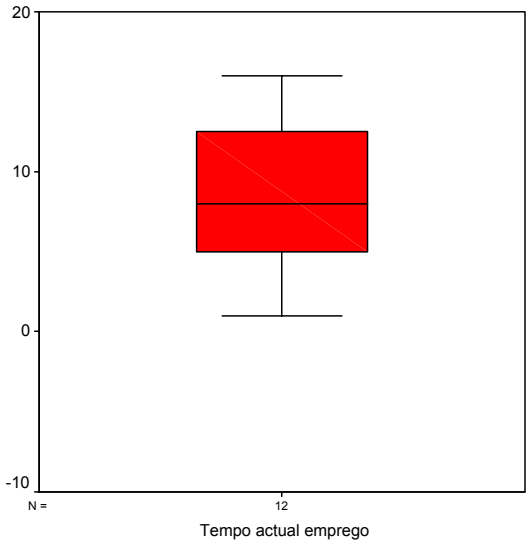
1 - Tempo em cada emprego (E.JSD I 12)

Entende-se por tempo em cada emprego, o tempo de permanência dos sujeitos nas empresas para as quais trabalham ou já trabalharam. Para o conhecer elaborou-se uma pergunta aberta na entrevista aos jovens (questão 12). Para análise dos resultados optou-se por categorizar em:

- Tempo no actual emprego
- Tempo no 1.º emprego

	Tempo no actual emprego	Tempo no 1.º emprego
C1	**Desempregado**	**1 ano**
C2	**10 anos (1.º e único emprego)**	
C3	**1 ano (1.º e único emprego)**	
C4	**10 anos**	**Menos de 1 ano (este trabalho não era remunerado)**
C5	**1, 6 anos**	**1 ano (este trabalho era não remunerado)**
C6	**6 anos (1.º e único emprego)**	
C7	**5 anos(1.º e único emprego)**	
C8	**5 anos(1.º e único emprego)**	
C9	**14 anos(1.º e único emprego)**	
C10	**1,6 anos (1.º e único emprego)**	
C11	**14 anos(1.º e único emprego**	
C12	**6 anos**	**1 ano**
C13	**Reformado**	**3 anos (no 2.º e ultimo emprego esteve 2 anos)**
C14	**11 anos (1.º e único emprego)**	
%	64% (1.º e único emprego)	36% (com alterações na carreira)
M	8,3 anos	

Quadro 57 – Tempo de permanência no emprego; M – média normal (apresenta um valor mais elevado que a do Quadro 17 porque neste último quadro foram tidos em conta os tempos de trabalho dos desempregados e reformados).



Pelo gráfico ao lado verifica-se que o tempo mínimo de permanência no actual emprego é de 1 ano e o máximo de 16 anos, valor que é de realçar. A média recortada apresenta (Cf: Quadro 58) um valor muito próximo da média normal, isto é, em média estes indivíduos já estão no actual emprego há cerca de 8,3 anos.

Descriptivos

			Estadístico	Error típ.
TEMP Tempo actual emprego	Media		8,3000	1,42457
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	5,1645	
		Límite superior	11,4355	
	Media recortada al 5%		8,2778	
	Mediana		8,0000	
	Varianza		24,353	
	Desv. típ.		4,93485	
	Mínimo		1,00	
	Máximo		16,00	
	Rango		15,00	
	Amplitud intercuartil		8,2500	
	Asimetría		,064	,637
	Curtosis		-1,152	1,232

Quadro 58 – Resultados estatísticos relacionados com o tempo de permanência no 1.º emprego dos sujeitos da amostra

Dois dos 14 jovens estiveram a trabalhar, no seu 1.º emprego, num infantário/creche onde lidavam com bebés e crianças. Aparentemente algumas das características típicas de muitas das pessoas com SD (afabilidade, simpatia, facilidade no inter relacionamento, etc.) e gostos dos sujeitos tiveram influência nesta colocação, no entanto verifica-se que em nenhum dos casos a escolha vingou. Parece estar aqui posto em causa o "mito" de que as pessoas com SD se dão bem em trabalhos que requerem cuidar de pessoas (pelo menos de crianças). No entanto não existem dados suficientes para tirar conclusões seguras, pelo que os mesmos servem, neste momento, apenas para apontar pistas. Não está aqui posta em causa a

competência destas pessoas em relação a trabalhos que exijam contacto com o público, porque **todos** os jovens entrevistados exercem tarefas/profissões que exigem maior ou menor grau de contacto com o público

Da observação dos Quadros 57 e 58 – verifica-se que 64 % dos sujeitos ainda se mantêm no seu primeiro emprego enquanto que 36% fizeram alterações na carreira mudando de emprego e de profissão. Destes últimos, 40%, deixaram de trabalhar por motivos que serão referidos no ponto a seguir. De qualquer modo verifica-se que uma grande percentagem de sujeitos da amostra, permanecem empregados há um número considerável de anos o que é significativo tendo em conta que há apenas uma década ou duas atrás se considerava que as pessoas com SD não eram integráveis profissionalmente. Estes resultados não confirmam a hipótese de que:

- O tempo de manutenção do posto de trabalho da maioria das pessoas com SD é de 4 a 6 anos, mas sim de mais anos (8,3 anos, em média).

Verifica-se, também, que aqueles que mudaram de empregos e/ou de carreira profissional estiveram no primeiro emprego cerca de um ano, em média.

Dada a estabilidade na manutenção do posto de trabalho revelada por estes sujeitos, temos de concluir (os motivos serão analisados em pormenor no ponto seguinte) que quase todos os sujeitos que mudaram de emprego fizeram-no por desadaptação ao posto de trabalho e/ou profissão para eles escolhida, o que revela falhas no processo de integração profissional ao nível da orientação profissional, adequação do formando ao posto de trabalho, etc. Com estes jovens não foi, consequentemente, utilizada a metodologia de TVA mais adequada, ou seja, há uma ligação directa entre a metodologia de TVA utilizada e o sucesso da integração profissional.

2 - Alterações na carreira (E.JSD I 13, 14)

Com a finalidade de averiguar as alterações na carreira efectuadas pelos sujeitos, elaboraram-se duas perguntas na entrevista aos jovens (Questão 13 e 14 da parte aberta). A tabela que se segue apresenta o número de profissões exercidas, as alterações efectuadas na carreira e os motivos da mudança de emprego.

Para análise de dados **categorizaram-se os "Motivos para ter mudado de emprego" em quatro classes:**

a) Relacionamento sócio profissional

⇨ dificuldades de relacionamento com os colegas, dificuldades de relacionamento com as chefias;

b) Dificuldades inerentes às discapacidades resultantes da deficiência (SD)

⇨ dificuldades de visão, audição, locomoção, fonatórias, aparência física particular dos trissómicos, etc.

c) Motivos sócio profissionais

⇨ inadaptação ao posto de trabalho, dificuldade na execução das tarefas;

⇨proposta para emprego melhor;

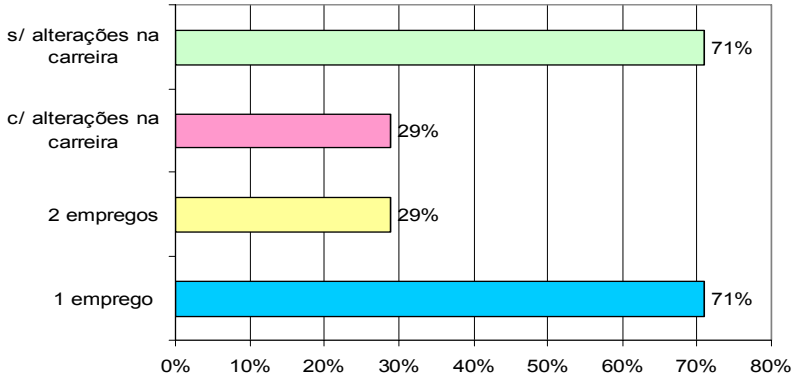
d) Corte da pensão de invalidez

⇨ desistência do emprego por motivo de corte da pensão social devido à passagem de estágio, experiência ou formação, para a situação de trabalhador contratado;

	Número de profissões exercidas		Alterações na carreira		Motivos para ter mudado de emprego			
Casos	**1**	**2**	**Sim**	**Não**	**a)**	**b)**	**c)**	**d)**
C1	**X**		**X**					**X**
C2	**X**			**X**				
C3	**X**			**X**				
C4		**X**	**X**			**X**		
C5		**X**	**X**			**X**		
C6	**X**			**X**				
C7	**X**			**X**				
C8	**X**			**X**				
C9	**X**			**X**				
C10	**X**			**X**				
C11	**X**			**X**				
C12		**X**	**X**				**X**	
C13		**X**		**X**				
C14	**X**			**X**				
T	**10**	**4**	**4**	**10**	**0**	**2**	**1**	**1**
%	**71%**	**29%**	**29%**	**71%**	**0%**	**14%**	**7%**	**7%**

Quadro 59 – Alterações na carreira dos trabalhadores trissómicos

Figura 46 – Número de profissões exercidas e respectivas alterações

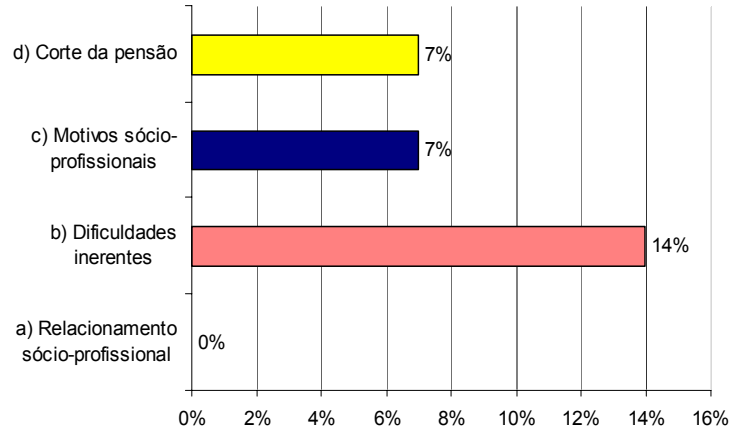


Quanto ao número de profissões exercidas pelos sujeitos, averiguou-se que a maioria, 71%, só tiveram uma profissão. Quer dizer que, actualmente, ainda se encontram a mesma profissão do primeiro emprego em que foram colocados. Estes resultados e outros anteriores são reflexo da satisfação por parte destes trabalhadores em relação ao local de trabalho e às funções exercidas, e da entidade patronal e colegas de trabalho face ao funcionário com SD e ao trabalho efectuado. Do mesmo modo, são sinónimo de capacidade para a execução das tarefas profissionais, competência nessa execução e integração plena no posto de trabalho; mostram, também, que estes indivíduos ainda têm motivação para os seus actuais empregos onde conseguiram sociabilização e, eventualmente, harmonia para as suas vidas.

Estes resultados e outros já analisados não confirmam a hipótese de que:

- Os trabalhadores trissómicos têm dificuldade em manter o seu posto de trabalho em mercado aberto/competitivo.

Figura 47 – Motivos para ter mudado de emprego



Apenas 29% dos sujeitos mudaram de posto de trabalho. Destes últimos, 50% (C4, C5; mudaram de posto trabalho pelos seguintes motivos:

- inerentes às discapacidades resultantes da patologia dos trissómicos (b). Em concreto estes sujeitos mudaram de emprego devido à aparência física, pois ao trabalharem num

infantário, as crianças e os bebés estranhavam a sua diferente fisionomia, rejeitando-os e fazendo com que não se sentissem bem integrados neste tipo de trabalho. Parece que, tanto as crianças e como os bebés, por não estarem habituados a lidar com trissómicos, tinham dificuldade em conviver com eles, afastando-os inconscientemente, isto apesar dos trissómicos normalmente se relacionarem bem e gostarem de crianças pequenas, o que se confirma no caso destes dois sujeitos.

Os restantes 50% dos que mudaram de emprego fizeram-no devido a motivos:

- Corte da pensão de invalidez (d). Esta desistência do emprego foi por motivo de corte da pensão social devido à passagem de estágio, experiência ou formação para a situação de trabalhador contratado.

- Sócio profissionais (c). Aqui o motivo foi a proposta para um emprego melhor, não tendo nada a ver com inadaptação ao posto de trabalho ou dificuldade na execução das tarefas;

Em termos de **alterações na carreira**, (Cf: Quadro 59) verifica-se que 71% não fizeram qualquer tipo de alteração, enquanto que 29% já tiveram alterações no percurso profissional. Nestes últimos resultados as **causas para a alteração na carreira** têm a ver com o motivo referido anteriormente (dificuldades inerentes às discapacidades resultantes da deficiência), acresce-se a este motivo dois outros, veja-se:

1. o primeiro está relacionado com motivos sócio-profissionais. Foi proposto ao sujeito um emprego melhor. Apesar do jovem estar satisfeito e bem integrado no primeiro emprego, os pais optaram pela mudança, por este novo emprego oferecer condições e perspectivas melhores para o jovem. Actualmente o trissómico encontra-se a trabalhar para essa empresa, tendo-se integrado muito bem. Tanto o próprio como os seus colegas de trabalho estão todos muito satisfeitos.

2. o segundo motivo tem a ver com o corte da pensão social devida à contratação profissional. Apesar do jovem em causa gostar do trabalho, dos colegas e do ambiente de trabalho, sua mãe achou por bem retirá-lo do mundo laboral para que o jovem não perdesse o subsídio, preferindo "jogar" pelo seguro, pois no caso de um "azar" qualquer em termos laborais, a reposição do subsídio para além de ser complicada em termos burocráticos é um processo muito demorado. Nota-se aqui o receio/desconfiança compreensível dos pais em relação ao emprego para deficientes que leva a situações de

super protecção, prejudicando, sem querer, os filhos em muitos aspectos que seriam benéficos para eles em resultado da actividade laboral.

Uma solução para estes casos, que pensamos ser comum, passaria pelo seguinte: os jovens deficientes deveriam manter a pensão de invalidez ou parte dela até conseguirem ficar efectivos (contrato sem termo) numa empresa. A perda deste subsídio funciona muitas vezes como um desincentivo à procura de um emprego ou, seja desincentiva a integração profissional com as consequências daí advindas e já suficientemente explicados na análise bibliográfica, e que encontramos num dos sujeitos que anos depois teve de ser reintegrado profissionalmente:

- desmotivação e frustração face a uma vida sem uma actividade socialmente útil e sem as possibilidades de interrelacionamento (tão importante para os trissómicos) proporcionadas, normalmente, pelo trabalho em condições de mercado aberto;

- diminuição da auto estima e muitas outras consequência resultantes da subsidio dependência e falta de uma ocupação laboral.

As considerações anteriores não parecem confirmar totalmente a seguinte hipótese:

- A desadaptação ao posto de trabalho e/ou profissão dos trabalhadores com SD pode revelar falhas no processo de integração profissional indicativas de que não foi utilizada a metodologia de TVA mais adequada, e não por desajuste relacionado com a patologia desta população especial.

Pois se a primeira parate da hipótese é verdaeira, ou seja, as falhas relativas à desadaptação ao posto de trabalho devem-se essencialmente a falhas no processo de integração profissional, já sobre a segunda parte da hipótese não o podemos afirmar porque, como vimos, a grande maioria destes sujeitos não passaram por um processo de TVA suficientemente desenvolvido para ser classificado como tal.

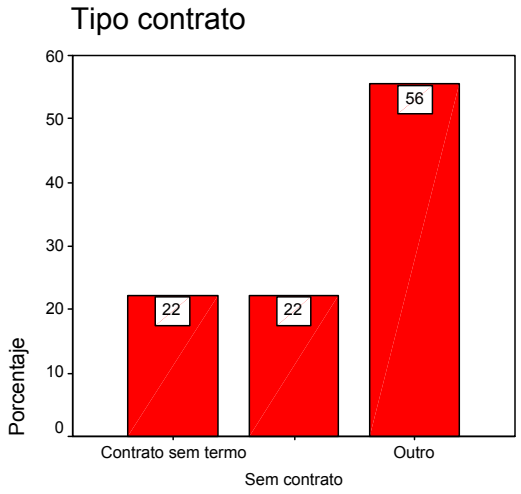
Carreira profissional

Tipo de contrato (Q. EP 9.2)

O tipo de contrato oferecido pelas entidades patronais já foi analisado no Capítulo Caracterização, mais concretamente no sub capítulo "Tipo de vínculo dos trabalhadores com SD", em termos de todos os trabalhadores que estão ou estiveram empregados nestas empresas.

Neste ponto vamos apenas fazer uma análise sumária da situação dos casos da amostra.

Verifica-se que:



Tipo de contrato

- 22% dos trabalhadores com SD estão em situação de contrato sem termo, ou seja, são trabalhadores efectivos das respectivas empresas;
- Outros 22 % estão em situação de trabalho sem contrato;
- 56% estão noutra situação não reconhecida pela lei (situação de protocolo entre a entidade patronal e a entidade formadora).

Tal como já foi dito, não vale a pena esperar pelo bom senso das entidades patronais (em alguns dos casos mais dúbios e que configuram trabalho precário e mesmo situações que chamaríamos de exploração laboral, o estado, através das inúmeras empresas e serviços que possui, é a própria entidade patronal. A legislação geral do trabalho em Portugal tem cláusulas que defendem os trabalhadores destas situações, mas sabe-se que sem uma fiscalização eficaz os atropelos à lei não são controlados, e deste modo a descriminação em relação aos trabalhadores deficientes prosseguirá. Urgem, pois, medidas urgentes tendentes a defender estes trabalhadores e capazes de lhes assegurar uma integração laboral real em vez de algumas pseudo integrações que se vão verificando.

i. Tempo de permanência (Q. EP 7)

No que diz respeito ao **tempo de permanência** na empresa dos jovens com SD (questão 7), foi pedido aos respondentes para indicarem vários factores relacionados com o tema:

- o **número de trabalhadores com SD** que estão ou já estiveram a trabalhar na empresa;
- a **idade de admissão** de cada trabalhador com SD;

- Se foram admitidos **com** ou **sem formação profissional**;
- Qual o tempo de permanência na empresa.

Foi feito o registo de frequência dos tipos de resposta dado pelas entidades patronais, seguindo-se a análise de conteúdo.

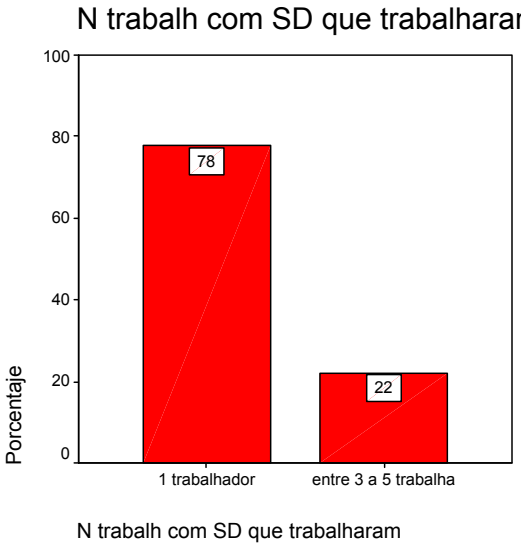
Número de trabalhadores com SD que estão ou já estiveram a trabalhar na empresa;

Esta questão já foi tratada no capítulo *Caracterização* por isso neste ponto vamos apenas ressaltar aspectos que não foram analisados.

NUMSD N trabalh com SD que trabalharam

		Frequência absoluta	Frequência relativa
Válidos	1 trabalhador	7	77,8
	Entre 3 a 5 trabalhadores	2	22,2
	Total	9	100,0

Quadro 60 – Número de trabalhadores que trabalharam ou trabalham actualmente na empresa



O quadro 60 e o gráfico seguinte mostram que apenas uma minoria, duas das empresas, (e não se tratam de empresas de inserção) têm ao seu serviço mais de uma pessoa com SD. As outras sete possuem no *staff* apenas um trabalhador. Isto mostra que é possível a mesma empresa ter ao seu serviço mais de uma pessoa com SD.

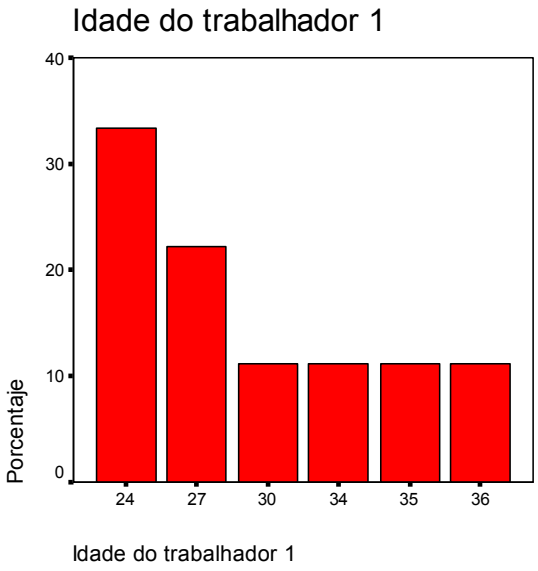
Estadísticos

		IDADT1 Idade do trabalhador 1	IDADT2 Idade do trabalhador 2	IDADT3 Idade do trabalhador 3	IDADT4 Idade do trabalhador 4
N	Válidos	9	2	2	1
	Perdidos	0	7	7	8
Media		29,00	34,50	33,00	39,00
Moda		24	33[a]	30[a]	39
Mínimo		24	33	30	39
Máximo		36	36	36	39
Suma		261	69	66	39

a. Existen varias modas. Se mostrará el menor de los valores.

Quadro 61 – Idades médias dos trabalhadores

Em relação à idade de cada trabalhador, verifica-se que a idade média do primeiro trabalhador era de cerca de 29 anos (mínimo de 24 anos e máximo de 36 anos, ver figura que se segue) o que mostra que:



- Para quem não tirou um curso superior trata-se de uma idade média muito avançada (29 anos) para se começar a trabalhar. Tal deve-se a factores como evolução da educação especial, evolução dos conceitos acerca das possibilidades de emprego destas populações (que passou de pessoas não empregáveis para alguns poderem ser empregáveis desde que devidamente formados ao nível profissional - o caso de um dos sujeitos analisados lança dúvidas sobre esta ideia). Relativamente à idade há um facto positivo: as pessoas podem ser, ao nível profissional e de desenvolvimento, recuperadas e integradas profissionalmente, mesmo em idades já relativamente avançadas.

O Quadro 61 mostra ainda (idades médias dos trabalhadores 2 e 3) que estas pessoas com SD podem ser integradas profissionalmente com idades médias ainda mais avançadas.

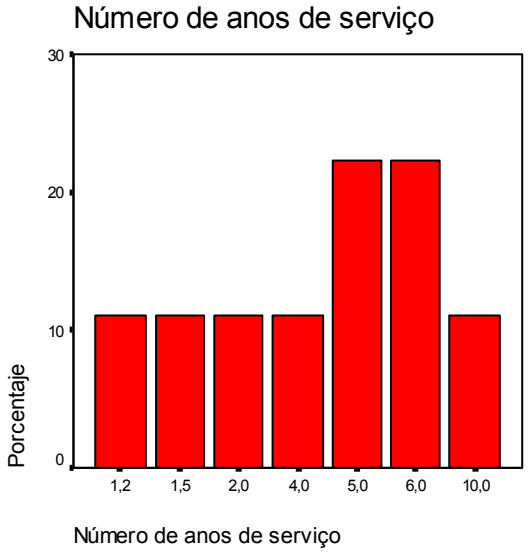
Formação profissional e tempo de permanência na empresa

Os dados mostram que:

		Formação profissional dos trabalhadores com SD admitidos na empresa (FORMP)					Tempo de permanência na empresa dos vários trabalhadores admitidos (TEMP)				
		FORMP T1	FORMP T2	FORMP T3	FORMP T4	FORMP T5	TEMP T1	TEMP T2	TEMP T3	TEMP T4	TEMP T5
N	Válidos	9	2	2	1	0	9	2	2	1	0
	Perdidos	0	7	7	8	9	0	7	7	8	9
Média		1,00	1,00	1,00	1,00		4,522	5,600	3,960	1,200	
Mediana		1,00	1,00	1,00	1,00		5,000	5,600	3,960	1,200	
Moda		1	1	1	1		5,0(a)	1,2(a)	,9(a)	1,2	
Suma		9	2	2	1		40,7	11,2	7,9	1,2	

a Existen várias modas. Se mostrará el menor de los valores; T1 – trabalhador 1; T2 – trabalhador 2; T3 – trabalhador 3; T4 – trabalhador 4; T5 – trabalhador 5

O tempo de permanência do primeiro trabalhador com SD contratado é em média de 4,5 anos (não se eliminaram os valores extremos). Já os segundos trabalhadores têm um tempo médio de permanência superior, baixando a partir daí.



Não se podem tirar grandes conclusões destes números porque a maioria das empresas sinalizadas só contratou e mantém ao seu serviço apenas um trabalhador com esta característica e algumas delas admitiram-nos há pouco tempo. Somente um estudo futuro permitirá tirar conclusões mais concretas. O que podemos dizer a partir de dados anteriores é que alguns trabalhadores permanecem empregados durante bastante tempo.

Como se verifica o tempo mínimo de permanência na empresa é de dois anos (o que neste caso, como o trabalhador ainda está ao serviço desta empresa, tal como todos os outros, significa que foi admitido há dois anos). Verifica-se por outro lado que dois dos trabalhadores já estão ao serviço das respectivas empresas há 10 anos consecutivos, o que é notável.

Relativamente aos trabalhadores com entidades patronais que responderam ao inquérito e que fazem parte da amostra verifica-se que todos possuíam **formação profissional** quando foram admitidos ao serviço. Verifica-se, por outro lado, que pelo menos um dos sujeitos possuía esse tipo de formação, mas noutra área profissional. Tal facto não foi suficiente para impedir o sucesso da sua integração profissional).

i. Tarefa executada (Q. EP 10.1)

Esta questão já foi tratada no capítulo *Caracterização*.

Percepção das entidades patronais face à aceitação e permanência dos trabalhadores com SD (Q. EP)

Referente à percepção das entidades patronais, aceitação e permanência face aos jovens trabalhadores com SD, analisaram-se as variáveis ***tempo de permanência***, ***motivo de aceitação/contratação***, ***grau de autonomia***, ***grau de precisão da tarefa***, **grau de repetitividade da tarefa**, **formas de procura de emprego** (forma como a entidade patronal foi contactada), ***apreciação positiva*** ou ***negativa do desempenho*** **executado** e ***soluções*** no que concerne ao aperfeiçoamento do mercado de trabalho dos jovens.

Grau de repetição da tarefa executada

No que refere as **tarefas executadas** pelos trabalhadores com SD (questão 10.1 do Questionário às Entidades Patronais) foi pedido aos respondentes para indicarem numa escala de 1 a 5 o seguinte:

- o grau de repetição das tarefas executadas pelos trabalhadores com SD;

Assim os valores mais baixos indicam que os trabalhadores executam tarefas quase sempre repetitivas e os valores mais altos correspondem a um maior número de trabalhadores a executarem tarefas não repetitivas.

Para análise dos dados reduziu-se a escala de 5 níveis para 3. Os **valores mais baixos** (**1** e **2**) significam – tarefas **muito repetitivas**. O **valor médio** (**3**) indica tarefas **mediamente repetitivas**. Os **valores 4** e **5** indicam a tarefas **não repetitivas**.

Foi feito o registo de frequência dos tipos de resposta dado pelas entidades patronais, seguindo-se a análise de conteúdo.

No que diz respeito aos sujeitos C1 e C5 não existem dados, visto as entidades patronais não terem preenchido o questionário. Como o sujeito C13 se encontra reformado, também não existem dados relativos à entidade patronal.

Casos	Repetitivas 1	Mediamente repetitivas 2	Não repetitivas 3
C1	**Não há dados**		
C2	**X** **com variações nos dias de execução**		
C3	**X**		
C4			**X**
C5	**Não há dados**		
C6	**X**		
C7			**X**
C8	**X**		
C9			**X**
C10			**X**
C11			**X**
C12			**X**
C13	**Não há dados**		
C14			**X**
T		**0**	**7**
%	**36%**	**0%**	**64%**

Quadro 62 – Grau de repetição da tarefa

De acordo com o quadro acima, 36% dos trabalhadores com SD desempenham tarefas repetitivas e 64% tarefas não repetitivas.

O sujeito C2, apesar de desempenhar tarefas muito repetitivas, trabalha em dois locais distintos com dois horário em *part time*, e em ambos os trabalhos executa tarefas repetitivas que variam consoante os dias da semana.

É estranho não se registarem respostas que indiquem tarefas mediamente repetitivas, havendo apenas os dois extremos. Isto leva a crer que as entidades patronais aos trabalhadores a que são destinadas tarefas repetitivas, não lhes exigem muito em termos de evolução profissional ou não lhes dão essa possibilidade (estes dados parecem confirmar o que já tínhamos dito acerca da ausência de acções de formação profissional pós contratação). Assim, 36% destes trabalhadores permanecem nas mesmas tarefas repetitivas em que foram colocados.

Contudo, os dados seguintes mostram que as pessoas com SD são capazes de executar tarefas variadas, senão vejamos: 64% das entidades patronais (uma por sujeito) parecem acreditar nestes seus trabalhadores, pondo-os a executar tarefas não repetitivas o que mostra que eles podem ter capacidade tal.

Parece-nos, pois, que em termos de grau de repetição das tarefas executadas, os resultados mostram evolução nos últimos tempos, pois num passado bem recente, estes sujeitos apenas executavam tarefas muito repetitivas ou então permaneciam em casa sem trabalhar, e consequentemente sem terem grandes contacto com a sociedade.

Nesta questão verificamos a partir dos dados das entidades patronais e da análise das tarefas executadas, que a hipótese que se segue é falsa:

- A maioria dos trabalhadores com SD executam tarefas repetitivas e de pouca precisão.

ii. Grau de precisão da tarefa (Q. EP 10.3)

Para averiguar o **grau de precisão da tarefa** dos trabalhadores com SD na execução das tarefas pediu-se às Entidades Patronais (questão 10.3 do questionário) para o classificarem, numa escala de 1 a 5.

As pontuações mais baixas correspondem a trabalhadores que executam tarefas sem precisão enquanto que os valores mais altos da escala corresponderem a trabalhadores com tarefas que exigem precisão.

Para análise dos dados reduziu-se a escala de 5 níveis para 3 níveis. Os **valores mais baixos** (**1** e **2**) significam - trabalhadores com SD que executam tarefas **sem precisão**. O valor médio (**3**) indica **precisão média** e os **valores 4** e **5** indicam trabalhadores com SD a executar **com precisão**.

Grau de precisão da tarefa executada

GRAUPRE – Grau de precisão da tarefa executada

		Frequência	%	% válida	% acumulada
Válidos	1 Sem precisão	3	33,3	60,0	60,0
	2 Precisão média	1	11,1	20,0	80,0
	3 Com precisão	1	11,1	20,0	100,0
	Total	5	55,6	100,0	
Perdidos	Sistema	4	44,4		
Total		9	100,0		

Como se pode verificar no quadro 60% dos trabalhadores com SD executam tarefas sem precisão. 20% executam tarefas que exigem um grau de precisão média e outros 20 % executam tarefas que exigem um bom grau de precisão. Tal como o dissemos em relação ao grau de repetição da tarefa estes trabalhadores podem ter competência para executar tarefas com grau de precisão acima da média. Este é um facto que deve ser tido em conta pelas entidades formadoras (escolas e instituições) que devem, a partir destes dados, repensar os tipos de profissão em que formam estes indivíduos.

iii. Grau de autonomia na execução das tarefas laborais (Q. EP 10.2

Para averiguar o **grau de autonomia** dos trabalhadores com SD **na execução das tarefas** pediu-se às Entidades Patronais (questão 10.2) para o classificarem, numa escala de 1 a 5.

As pontuações **mais baixas** correspondem a trabalhadores **sem autonomia** enquanto que os **valores mais altos** da escala corresponderem a **trabalhadores com autonomia**. Para

análise dos dados reduziu-se a escala de 5 níveis para 3 níveis. Os **valores mais baixos** (**1** e **2**) significam - trabalhadores com SD **sem autonomia**. O valor médio (**3**) indica **autonomia média** e os **valores 4** e **5** indicam trabalhadores com SD **com autonomia**.

AUTSD Grau de autonomia na execução

		Frequência	%	% válida	% acumulada
Válidos	Autonomia média	7	77,8	77,8	77,8
	Com autonomia	2	22,2	22,2	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Como se pode ver pelo quadro e gráficos anteriores entre os sujeitos da amostra não existem indivíduos sem autonomia na execução das tarefas. 77,8% dos sujeitos executam tarefas que lhes exigem um grau médio de autonomia enquanto que uma minoria (22,2%) executam tarefas com um elevado grau de autonomia. Estes dados mostram que muitos destes sujeitos, não necessitam de uma constante supervisão na execução das tarefas e alguns deles necessitam mesmo de muito pouca (os que executam tarefas com um elevado grau de autonomia). Foi-nos referido que estas pessoas têm falta de capacidade de iniciativa. Assim, atendendo aos dados sobre o grau de autonomia podemos dizer que, aquilo que as pessoas com SD normalmente necessitam é de indicações sobre as tarefas a cumprir (género: «Hoje vais fazer "isto" e depois "aquilo"») em vez de uma constante supervisão.

Com estes resultados verificamos de que a hipótese que se segue é falsa:

- A maior parte dos trabalhadores trissómicos não têm autonomia na execução das tarefas laborais.

iv. Motivos que levaram as entidades patronais a contratar trabalhadores com SD (Q. EP 8)

Quanto aos **motivos** de admissão dos trabalhadores com SD na empresa analisou-se na questão 8 do Questionário às Entidades Patronais as razões que levam ou levaram as Entidades Patronais à aceitação destes jovens trabalhadores. Para análise dos dados dividiram-se os itens das questões por factores, de acordo com as respostas dos respondentes. Os motivos correspondem a 4 factores:

1. Motivos Profissionais – **relacionados com a aptidão, qualificação, eficácia e produtividade dos trabalhadores com SD. Também se refere à qualidade de acompanhamento e apoio dado pelos técnicos.**
2. Motivos Económicos – **referentes aos incentivos monetários, recebidos por empresas, provenientes da admissão e contratação de pessoas com deficiência (neste caso com SD).**
3. Motivos Éticos – **referentes ao gosto, vontade, satisfação pessoal e/ou necessidade de ser solidário.**
4. Outros motivos – **referentes a serviços de apoio e incentivos para a manutenção de trabalhadores com SD. Exemplo:**
- situação de protocolo estabelecido entre a entidade patronal e a instituição;
- estrutura de Emprego Apoiado (um pedido de emprego para um trabalhador com SD).

Estes motivos incluem vários itens:

Factores / Motivos	Itens	E 2	E 3	E 4	E 6	E 7	E 8	E 9	E 10	E 12	T
1. Profissionais	1. Competência do trabalhador com deficiência.	X							X		1
	2. Qualificação do trabalhador com deficiência.										0
	3. Porque os trabalhadores com deficiência são mais eficientes em alguns trabalhos.										0
	4. Dificuldade de recrutamento de trabalhadores não deficientes para determinados postos de trabalho.										0
	7. Qualidade de acompanhamento assegurada pelos técnicos.	X									1
2. Económicos	8. Ajudas ao emprego (serviços de apoio, ajudas financeiras)										0
3. Éticos	5. Tem os mesmos direitos que os outros.	X		X					X	X	4
	6. Solidariedade.			X					X		2
	9. Obrigação social.							X			1
	10. Conhecimento pessoal.		X	X							2
4. Outro	11. Estrutura de Emprego Apoiado				X						1
	12.Protocolo estabelecido com a instituição.					X	X				2

Quadro 63 – Motivos de aceitação de trabalhadores por itens e factores

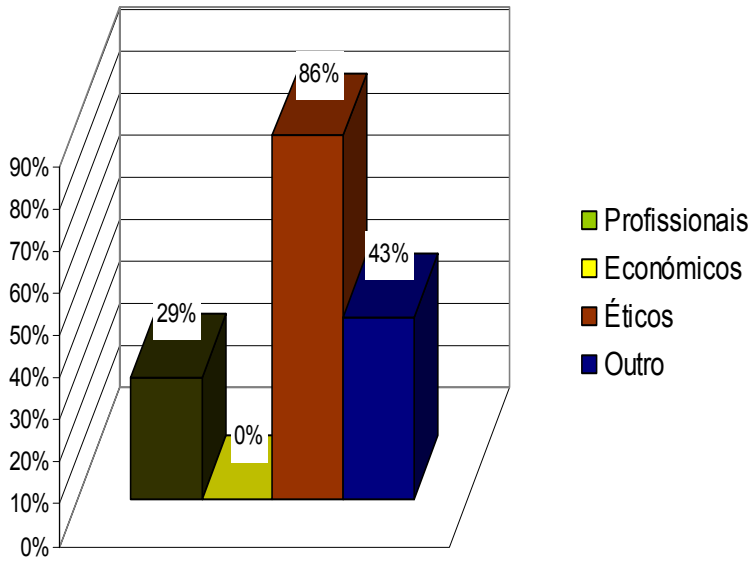


Figura 48 – Motivos para a aceitação de trabalhadores com SD

De acordo com os dados no Quadro 63 e Figura, 48, 86% das entidades patronais evocam **Motivos Éticos** para aceitação de pessoas com SD. 43% referem **Outros Motivos** como: - situação de protocolo estabelecido com a instituição formadora; - existência de estrutura de emprego apoiado que permite a aceitação de trabalhadores trissómicos. 29% mencionam **Motivos Profissionais.** Nenhuma das entidades patronais refere **Motivos Económicos** como aceitação para a contratação de trabalhadores com SD o que confirma o que se tem dito ao longo desta investigação: o sistema de incentivos actual já não incentiva ninguém a contratar trabalhadores deficientes (se é que alguma vez incentivou). As suas medidas estão desadequadas em relação à evolução do mundo do trabalho, os montantes atribuídos são pouco atractivos e a burocracia necessária e a complexidade do cálculo dos valores, também o minam. Ou seja, o sistema de incentivos actual não está a cumprir a função para o qual foi pensado: incentivar a contratação de trabalhadores deficientes. Os motivos pelos quais se contrata estes trabalhadores têm mais a ver com questões éticas que pouco dignificam a qualidade e os direitos destes trabalhadores. Sendo um pouco duros podemos dizer que no fundo se contrata por "pena" (piedade) e para ajudar os "coitadinhos". Neste aspecto pouco se evoluiu relativamente aos anos de descriminação.

Sendo os **Motivos Éticos** os principais motivos de admissão é natural que se encontre nesta categoria, como item de maior peso, os Conhecimentos Pessoais, ou seja, ajuda-se quem se conhece e, portanto, funciona o sistema da "cunha". E como são defendidas as pessoas com SD que têm competência e vontade de trabalhar, mas não têm pais com conhecimentos no meio empresarial? Nestes moldes onde está a tão propalada igualdade de direitos? Somente um sistema de incentivos eficaz e competitivo poderá trazer verdade a este assunto e funcionar como um verdadeiro factor de empregabilidade. Claro que não estamos contra os fenómenos de solidariedade e de boas práticas das empresas, mas tal não poderá ser o principal motivo de contratação, pois sabemos que tal gera processos de admissão informais (protocolos, etc.) que

não defendem totalmente os interesses e direitos destes trabalhadores. Os empresários, também, devem começar a ver as pessoas com SD como competentes em termos de execução de determinadas tarefas e contratá-los por esse motivo.

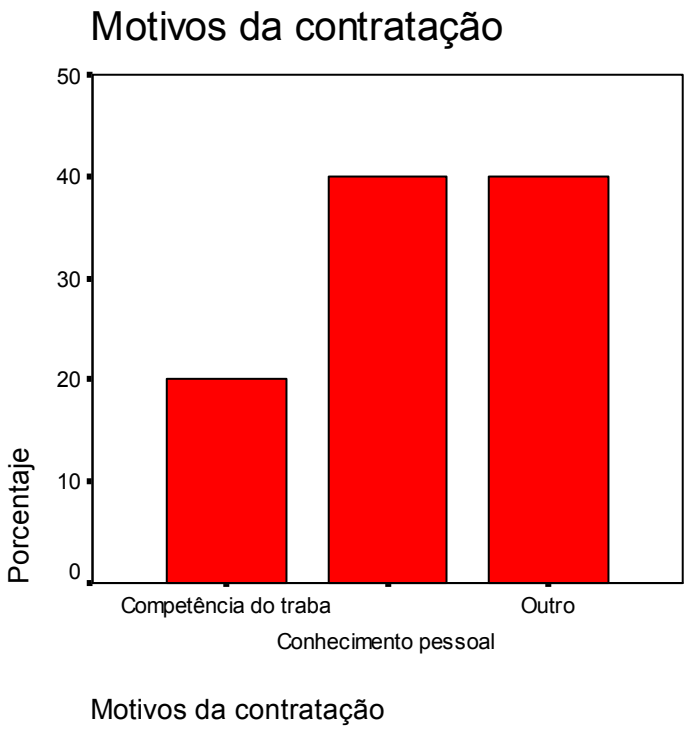


Figura 49 – Resultados referentes aos Motivos de Contratação

Em termos de **categorias de motivos** no geral, ressalta (Cf: Fig 49), que parte destas entidades patronais pretendem ser solidários (um dos motivos para a contratação é o conhecimento pessoal (40%) que leva à solidariedade) o que os leva a contratar estes trabalhadores com SD, alegando que os mesmos têm os iguais direitos que os outros e revelando que os empregam por conhecimento pessoal. Em termos de **Motivos Profissionais** apontam como principal a competência destes trabalhadores (40%). Este é um dos pontos que queremos ressaltar: há entidades patronais que reconhecem que as pessoas com SD podem ser profissionalmente competentes.

Em termos de **Motivos Profissionais** ressalta, também, o acompanhamento pós-colocação que se tiver qualidade e for adequado pode contribuir para a contratação do trabalhador com SD. A reforçar esta afirmação estão os **outros motivos** que estão relacionados com os processos de TVA / formação profissional onde se destaca Protocolos Estabelecidos com a Instituição que apoia o deficiente.

Formas de procura de emprego (ou formas de contacto para a contratação dos trabalhadores com SD

Com o intuito de averiguar o tema questionaram-se os sujeitos da amostra (Questão 7 da parte estruturada) e as respectivas entidades patronais (Questão 9.1.) acerca da forma de contacto para a contratação dos seus trabalhadores. Os *itens* foram distribuídos por 3 factores.

1. Contacto por amigos ou familiares do indivíduo com SD;
2. Contacto directo entre a entidade patronal e o trabalhador com SD;
3. Contacto por técnicos especializados ou serviços com comprometimento de apoio social.

   Outros contactos como por exemplo através de Instituições ligadas à Reabilitação de Pessoas com Deficiência (Mental).

Sobre os dados das entidades patronais retira-se:

Factores	*Itens*	E2	E3	E4	E6	E7	E8	E9	E10	E12	T
1. Amigos ou familiares	**3 Por um familiar**										**0**
	4. Por um amigo										**0**
2. Contacto directo	**5. Pelo próprio trabalhador**										**0**
3. Técnicos especializados ou serviços	**1. Pelo professor de Apoio Educativo/Escola**						**X**				**1**
	2. Pelo Centro de Emprego			**X**							**1**
Outro	**(6). Instituições ligadas à Reabilitação**	**X**	**X**		**X**	**X**		**X**	**X**	**X**	**7**

Quadro 64 – Contacto para a aceitação de trabalhadores com SD

O quadro resume-se no seguinte gráfico:

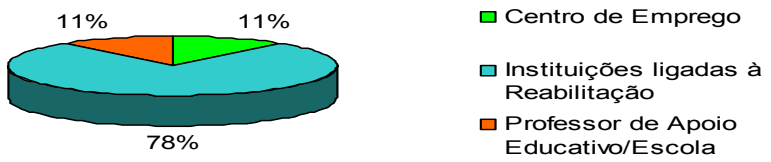


Figura 50 – Contacto estabelecido com o mundo laboral pelos jovens trissómicos

Para a contratação de trabalhadores com SD, 78% das entidades patronais foram contactadas por Instituições e 11% por técnicos especializados, neste caso do Centro de Emprego da área da empresa e outros 11% foram contactados pelo Professor de Apoio/Escola. Nenhuma das entidades patronais foi contactada por amigos ou familiares jovens com SD, tão pouco por contacto directo, o que contraria o facto de terem respondido que um dos motivos para a contratação de empregados com SD estava relacionado com os seus conhecimentos pessoais.

De qualquer modo a Figura 50 reflecte que a maioria dos trissómicos estabelecem contacto com o mundo laboral através de instituições de reabilitação. Este resultado confirma a hipótese de que:

- A maioria dos jovens trabalhadores com SD estabelecem contacto com o mundo laboral através de instituições de reabilitação e não por meios próprios.

Apenas uma minoria, 11%, o conseguiu fazer e encontrar emprego através do Professor de Apoio Educativo/Escola. Tal revela que as Escolas e os Professores de Apoio Educativo pouco, ou mesmo quase nada participaram nesta fase crucial da vida destas pessoas. Actualmente já se verifica um maior envolvimento por parte das escolas e empresas.

11% conseguiram colocação pela via Centro de Emprego. Tal revela igualmente que estes jovens estão muito aquém de serem integrados no mundo laboral por meios de procura iguais ou parecidos ao dos cidadãos comuns (por via de amigos, familiares, pelo próprio trabalhador, etc.), sendo urgente uma reforma neste campo ao nível da Orientação Profissional que deve procurar dotar estes jovens de meios e conhecimentos que eles possam utilizar caso tomem a iniciativa de procurar por eles próprios (o que é um pouco difícil dada a deficiência) ou em conjunto com a família. Só assim provavelmente terão mais possibilidade de escolha nas várias profissões existentes, sem lhes serem "impingidas" profissões seleccionadas por pessoas ligadas ao mundo da reabilitação.

v. Apreciação positiva, negativa (avaliação, consequências e resultados, soluções) (Q. EP 11, 12, 13, 14, 15, 17)

"Avaliar o desempenho de um trabalhador no exercício de determinadas funções, corresponde a predizer da excelência, do valor ou qualidade deste, no seu desempenho, com o propósito de melhorar os resultados dos recursos humanos da empresa, determinando-se, assim, a sua adequação desse cargo, as mudanças a realizar para maximizar o seu desempenho e/ou treino necessário para aumentar a sua qualidade no trabalho, de acordo com os interesses da empresa e os objectivo individuais do trabalhador (Fachada, 1991, cit. MARTINS, 2001)"

Para analisar a percepção das Entidades Patronais face ao trabalho executado pelos seus trabalhadores com SD, elaboraram-se 6 questões no Questionário às Entidades Patronais (11, 12, 13, 14, 15, 17) destinadas a analisar e avaliar o desempenho destes trabalhadores. Foi, igualmente, pedido aos respondentes para sugerirem medidas que permitam a melhoria desse desempenho.

N a Questão 11 pediu-se aos respondentes para classificarem numa escala de 1 a 6 o desempenho global executado por estes jovens. Para a análise as respostas foram agrupadas em 2 classes que classificam o Desempenho Global: os **níveis de 1 a 3** correspondem a um **desempenho Negativo** (*1 – Muito negativo*; *2 – moderadamente negativo; 3 – Pouco negativo*) e os **níveis 4 a 6** correspondem a um **desempenho Positivo** (*4 – Pouco positivo*; *5 – Moderadamente positivo*; *6 – Muito positivo*).

O registo de frequência dos tipos de resposta dado pelas entidades patronais mostra o seguinte:

Casos	Desempenho global		Desempenho Negativo (Prejuízos)					Desempenho Positivo (Ganhos)				
	Negativo	**Positivo**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
E2		**5**									**X**	
E3		**6**							**X**		**X**	
E4		**5**									**X**	
E6		**6**									**X**	
E7		**5**						**X**			**X**	
E8		**5**							**X**		**X**	
E9		**6**							**X**			
E10		**6**							**X**		**X**	
E12		**6**							**X**		**X**	
T	**0**	**9**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**	**5**	**0**	**8**	**0**
%	**0%**	**100%**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**11%**	**56%**	**0%**	**89%**	**0%**

Quadro 65 – Percepção do desempenho dos trabalhadores com SD

Legenda: **Desempenho negativo –** (1 - Prejuízos económicos; 2 - Prejuízos de tempo; 3 - Quebra de rendimento da empresa; 4 - Deterioração das relações laborais; 5 – Outro).
Desempenho positivo – (1- Ganhos económicos; 2 - Ganhos de tempo / produtividade; 3 – Aumento de rendimento da empresa; 4 – Incremento das relações laborais; 5 – Outro.

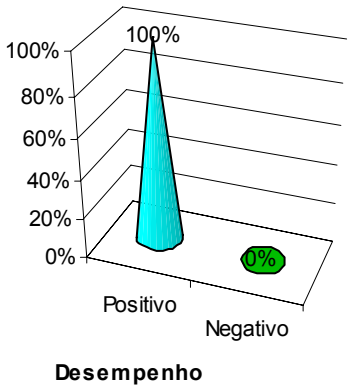


Figura 51 – Percepção global do desempenho dos trabalhadores com SD

Como se verifica as entidades patronais atribuem uma classificação global 100% positiva ao **desempenho dos seus trabalhadores com SD**. Significa isto que estes empregadores consideram que os seus funcionários com SD executam um trabalho valoroso o que significa, também, que se adequam aos cargos desempenhados não havendo necessidade de efectuar grandes mudanças para aumentar a qualidade desse trabalho. Significa, também, que a formação para os referidos postos de trabalho foi a adequada pois estes trabalhadores mostram-se à altura em termos de execução das tarefas que lhes foram atribuídas.

Consoante a classificação final positiva ou negativa relativa ao desempenho global foi solicitado aos respondentes para especificarem os aspectos **positivos** classificados como **ganhos** (Questão 13) ou os aspectos **negativos** considerados como **prejuízos** (Questão 12). Os aspectos positivos ou negativos foram agrupados em factores económicos; de tempo, de rendimento, de relações laborais ou outros.

O registo de frequência dos tipos de resposta dadas pelas entidades patronais, mostra o seguinte:

Casos	1	2	3	4	5
E2				**X**	
E3		**X**		**X**	
E4				**X**	
E6				**X**	
E7	**X**			**X**	
E8					
E9					
E10					
E12					
% dos sujeitos que indicam o factor	14	14	0	71	0

Quadro 66 – Resultado referente ao desempenho positivo dos sujeitos da amostra

Ganhos económicos; 2- Ganhos de tempo/produtividade; 3- Aumento de rendimento da empresa; 4- Incremento das relações laborais; 5 - Outro.

Nota: a % foi calculada tendo em conta apenas as Entidades Patronais que responderam a esta questão.

1-

Verifica-se então (Cf: Fig. 51), que a totalidade das entidades patronais respondentes indica que o **desempenho positivo** dos seus trabalhadores com SD teve como **consequência um incremento das relações laborais** (Cf: Quadro 66), ou seja, estes patrões consideram que melhoraram as relações entre trabalhadores e entre estes e a entidade patronal/chefias (71%) a partir da contratação. Estas mudanças talvez sejam consequência da melhor imagem que as entidades patronais passaram a ter junto dos restantes funcionários devido à admissão de pessoas com deficiência. Ao incremento das relações laborais, também não é alheia a personalidade tipo das pessoas com SD que, normalmente, são dotadas para as relações pessoais devido à sua natural afectividade e facilidade em estabelecer empatia.

Da melhoria das relações poderia resultar um aumento da produtividade geral da empresa com os consequentes ganhos económicos, mas tal não é referido pelos empresários visto que só 14% apontam este tipo de ganho.

Pensamos que esta resposta obteve esta percentagem porque estavam a referir-se exclusivamente em relação aos trabalhadores com SD e não em termos da empresa. Talvez pela mesma razão nenhum dos trabalhadores manifestou ter tido "aumento de rendimento da empresa" ou "outro" tipo de ganhos referentes ao desempenho positivo dos sujeitos da amostra. Outra possível consequência desta resposta será concluirmos que os empresários não associam os benefícios que tiveram com os seus trabalhadores com SD a ganhos de produtividade ou mesmo a ganhos económicos, mas será necessário um estudo específico sobre esta questão para que se obtenha a resposta correcta.

Quanto à Questão 14 – **Consequências referentes à percepção de desempenho dos trabalhadores com SD** – ainda interligada com a avaliação do desempenho global, pediu-se aos respondentes para determinarem entre as 7 opções apresentadas, qual ou quais o(s) factore(s) mais adequado(as) à situação de cada trabalhador. Esta questão teve como objectivo averiguar o tipo de consequência relativa ao desempenho percepcionado que cada trabalhador tem na Empresa, ou seja, se foi despedido, se o próprio se despediu, se o contrato foi renovado ou não, se passou a contrato sem termo ou se não resultou qualquer tipo de vinculo.

Casos	1	2	3	4	5	6	7
E1					**X(3)**		
E2					**X(1)***		
E3						**X(1)**	
E4						**X(1)**	
E5					**X(1)***		
E8							**X(1)**
E9					**X(4)**		
E10					**X(1)**		
E12							**X(1)**
% de trabalhadores	0	0	0	0	56	22	22

Quadro 67 – Consequências referentes à percepção de desempenho dos trabalhadores com SD

Legenda: 1 - Foi despedido; 2 - Despediu-se; 3 - Não renovou o contrato; 4 - Nenhuma; 5 - Renovou o contrato; 6 - Passou a contrato sem termo; 7 - Outro.

*Trata-se de um vínculo não contratual (o sujeito trabalha na empresa com base num acordo/protocolo com a entidade formadora); Entre parêntesis está o número de trabalhadores da entidade patronal.

Da análise do Quadro 67, ressalta o facto de a principal consequência do desempenho positivo dos trabalhadores com SD foi a renovação do vínculo com a entidade patronal. Neste aspecto é de referir a existência de algumas situações menos claras ao nível legal, ou seja, o prolongamento dos protocolos de formação estabelecidos entre as entidades formadoras e as entidades patronais que acabam por adquirir, ao contrário do que diz a legislação, um carácter vínculo com a entidade patronal em substituição do contrato de trabalho que deveria ter sido firmado após a conclusão positiva do período de formação profissional. A partir das entrevistas que realizamos e das respostas das próprias entidades patronais (desempenho positivo destes trabalhadores) não se encontram grandes explicações para a não passagem à situação de contrato de trabalho (o que os técnicos de acompanhamento nos disseram não justifica a não existência de vínculo contratual («sempre é preferível assim do que estes jovens ficarem em casa»). O que é certo é que estas situações deviam ser revistas, pois afiguram-se uma injustiça porque, o que assistimos no local onde estas pessoas com SD trabalham, leva-nos a afirmar que elas desenvolvem um trabalho tão válido como o dos restantes empregados com as mesmas funções (o que falta a estes trabalhadores com SD em termos de capacidade de iniciativa sobra-lhes em motivação e vontade de trabalhar e em outros factores como assiduidade, cumprimento de horários, ordens das chefias, etc.). a revisão da legislação em termos de incentivos à contratação) e o reforço da fiscalização destes processos poderão ser soluções para o ultrapassar.

Continuando a análise do quadro não queremos deixar de ressaltar outras conclusões:

- O facto de 22% dos sujeitos terem passado à situação de contrato sem termo testemunha que tal é possível, mesmo em mercado aberto de trabalho. Neste aspecto ressaltamos o facto de um destes sujeitos ter passado a usufruir deste tipo de vínculo sem ter tido qualquer ajuda de instituições de apoio a deficientes (quer ao nível da formação, quer ao nível da integração profissional e acompanhamento pós colocação). Este caso indica bem, que, para os sujeitos com SD com maiores capacidades, apesar de tudo o que pode acarretar de positivo, é possível enfrentar o mercado de trabalho sem o apoio destas instituições. Para isso é necessária uma boa formação escolar e pais com grande força de vontade e capazes de acreditar nas potencialidades dos seus filhos. Os técnicos e professores que trabalham com estes jovens, bem como os empresários, deveriam, também, pôr os olhos neste caso;

- 22% dos sujeitos passaram a "Outra" situação. Um dos sujeitos está a trabalhar como "voluntário", apesar de ser remunerado. Outro sujeito encontra-se a trabalhar em situação de estágio remunerado.
Apesar destes indivíduos executarem o trabalho na perfeição e de estarem bem integrados e de as entidades patronais estarem satisfeitas, estas preferem mantê-los nesta situação não especificada, o que nos parece injusto e discriminatório;

- Outro aspecto que ressalta do quadro tem a ver com o facto de não existirem jovens que se tenham despedido (o que é um reflexo da sua motivação e vontade para trabalhar) ou que tenham sido despedidos Também não se verificaram respostas nos itens referentes à categoria "Não renovou o contrato" e "Nenhuma", o que confirma a classificação feita pelos empregadores relativa ao seu desempenho positivo;

Analisaram-se, também, as **intenções das Entidade Patronais referentes à aceitação de novos trabalhadores com SD** – Questão 15. Para isso solicitou-se aos inquiridos que escolhessem entre os 7 itens a resposta que mais se adequava. Para análise de dados, dividiram-se estas 6 respostas correspondentes a itens indicados, em 3 factores de acordo com o seu conteúdo, sendo:

Factores relativos à questão: "Voltava a contratar pessoas com SD?"	Itens	Entidades Patronais que indicaram o item	% dos respondentes
1 – Sim – intenção indubitável em aceitar novos trabalhadores com Síndrome de Down.	**1 - Sim, porque em algumas tarefas são muito eficientes.**	**E3**	**11**
	2 - Sim, acredito que são capazes de executar as tarefas para as quais são contratados e estou pronto a colaborar.	**E1 E2 E4 E9 E10 E12**	**67**
	3 - Sim, porque a sociedade tem obrigação de ajudar.	**E5 E8**	**22**
2 - Talvez – incerteza quanto à aceitação de novos trabalhadores com Síndrome de Down	**4 - Talvez, depende do caso.**		
	5 - Não penso voltar a admitir pessoas com Síndrome de Down.		
3 - Não – decisão incontestável em não aceitar mais trabalhadores com Síndrome de Down.	**6 – Nunca mais vou voltar a admitir pessoas com Síndrome de Down.**		

Quadro 68 – Resultado referente a factores relativos a uma nova contratação de trabalhadores com SD

Da análise do Quadro 68 ressalta o seguinte:

- Todas as entidades patronais que contrataram trabalhadores com SD ficaram com uma impressão muito positiva a seu respeito pelo que afirmam que voltariam a contratar pessoas com esta deficiência. O motivo principal tem a ver com o facto de acreditarem que eles são capazes de executar as tarefas para as quais são contratados;

- 22% dos sujeitos referem que os voltaria a contratar porque a sociedade tem a obrigação de ajudar. Este resultado mostra que alguns destes agentes sociais acreditam que estes sujeitos devem ter os mesmos direitos de igualdade em termos laborais e que a sociedade deveria confiar mais na sua capacidade tal como em relação a qualquer outro cidadão.

- 11 % dos sujeitos afirmam que os voltariam a contratar porque em algumas tarefas eles são muito eficientes. Isto mostra que os trabalhadores com SD, se devidamente preparados, podem ter desempenhos eficientes na execução de tarefas que se lhes adeqúem. Não temos dados suficientes para poder determinar o tipo de tarefas, mas o certo é que pensamos que alguns técnicos com responsabilidade na formação deste tipo de pessoas deveriam rever a percepção que têm das suas potencialidades (vários afirmam que eles são "lentos" ou que não têm ritmo de trabalho adequado; o que lhes podemos dizer a partir dos dados que temos, é que talvez as tarefas para as quais propuseram os seus formandos não tenham sido as mais adequadas para as respectivas capacidades e que a orientação profissional a que os sujeitam deveria ser alargada ou utilizar os últimos métodos que se desenvolveram nesse campo. Também seria altura de, a partir da evolução do mundo do trabalho, procurar novos tipos de profissão que se adeqúem às potencialidades que muitos destes jovens revelam).

Relativamente à questão 17 – **Soluções sugeridas pelas Entidades Patronais capazes de incrementar o emprego destes trabalhadores** – elaborou-se uma questão aberta, onde os respondentes puderam dar sugestões de medidas alusivas a factores de empregabilidade de jovens com SD.

Tratando-se de uma questão aberta fez-se uma análise de conteúdo das respostas, tendo estas sido categorizadas em 4 classes:

1 – Formação Profissional	**De acordo com a preferência da pessoa com SD e escolha adequada do posto de trabalho, preparação adequada a esse posto de trabalho. Nesta categoria inclui-se:** **1.1. *Formação adequada*** **conforme as características do trabalhador com SD ajustá-lo para o posto de trabalho mais adequado e facultar-lhe formação de acordo com esse posto de trabalho** **1.2. *Estágios integrados*** **referentes a estágios gratuitos nas empresas direccionados para o trabalhador com SD com o objectivo não só da sua formação profissional, mas também para que a entidade patronal a conheça motivando-se, assim, para a sua contratação.**
2 – Acompanhamento pós colocação	**Referentes a um acompanhamento direccionado dos trabalhadores com SD após contratação. Este apoio pode ser semanal, quinzenal, mensal, etc. variando consoante a necessidade de cada trabalhador).** **Deve:** **- ser efectuado por técnicos especializados com *knowhow* suficiente relativamente à patologia, dirigindo-se com alguma frequência regular ao local de trabalho;** **- servir como forma de incentivo e motivação face ao trabalho executado e tudo o que envolve o meio laboral;** **- (o técnico) deve mostrar-se interessado, valorizar e apoiar os trabalhadores acompanhados para que eles não se auto prejudiquem ou prejudiquem outros trabalhadores.** **- o acompanhamento deve funcionar como elevação da auto-estima para o trabalhador trissómico e não como critica de forma este abandonar ou mesmo desistir do trabalho. Deve servir também para apoiar a entidade**

	patronal ou chefias directas.
3 – Sensibilização das empresas	**Referente à divulgação das capacidades laborais das pessoas com SD junto das empresas, através de acções de sensibilização e apoio por Associações relacionadas com a síndrome ou outras com interesses na área.**
4 – Sensibilização do Estado Português	**Referente à continuação/manutenção da pensão de invalidez durante o tempo em que os trabalhadores com deficiência estão a trabalhar. Pois, actualmente, quando um trabalhador com deficiência inicia sua actividade laboral, este deixa de receber esta pensão, passando para um estatuo semelhante ao de uma "pessoa** sem **deficiência" perdendo esta "regalia".**

Quadro 69 – Categorização referente a factores de empregabilidade de jovens com SD.

Das nove entidades patronais, apenas cinco deram sugestões. Estas resumem-se no quadro seguinte:

Categorias	Subcategorias	Respostas / sugestões	A
1 – Formação Profissional	**1.1.** ***Formação adequada***	**Conforme as características do trabalhador com SD "ajustá-lo" ao posto de trabalho mais adequado**	**E3**
	1.2. ***Estágios integrados***	**Estágios gratuitos e direccionados para o trabalhador com SD que terão como resultado, a motivação, por parte da Entidade Patronal, para a contratação destes jovens.**	**E3**
2 – Acompanhamento pós colocação	**Acompanhamento direccionado aos trabalhadores com SD (pode ser semanal, quinzenal, mensal, etc. variando consoante a necessidade de cada trabalhador).**		**E2** **E3**
3 – Sensibilização das empresas	**Divulgação das capacidades laborais das pessoas com SD junto das empresas, através de acções de sensibilização e apoio por Associações relacionadas com o síndrome**		**E3** **E12**
4 – Sensibilização do Estado Português	**«Continuação/manutenção da pensão de invalidez durante o tempo em que os trabalhadores com deficiência mental (onde se integra o SD) estão a trabalhar. Actualmente, quando um trabalhador com deficiência mental inicia sua actividade laboral, este deixa de receber esta pensão, passando doravante para um estatuo de "pessoa sem deficiência" perdendo esta "regalia"».**		**E9**

Quadro 70 – Análise categorial das soluções para a melhoria do mercado de emprego para pessoas com SD
A – Entidade patronal respondente.

Pelo que se pode ver do Quadro 70, as principais sugestões das entidades patronais para se conseguir aumentar a empregabilidade das pessoas com SD passa **pela sensibilização das empresas e pelo acompanhamento pós colocação**.

Ao fazer a **sensibilização às empresas** divulgam-se as capacidades laborais das pessoas com SD e benefícios resultantes da contratação, e consequentemente muitas empresas ficam elucidadas acerca do síndrome, desmistificando os "mitos" à volta do SD.

Por outro lado, a forma inadequada ou insuficiente como é feito o **acompanhamento pós-colocação** leva a que digamos que este precisa ser repensado. Chamamos também a atenção para a necessidade de incrementar este apoio nos processos de TVA e de formação profissional porque este factor é um dos que tem muita importância no aumento da empregabilidade das pessoas com SD.

Estes resultados confirmam a hipótese de que:

- Entidades patronais sensibilizadas com o Síndrome de Down contratam mais facilmente pessoas com SD, comparado com entidades patronais não sensibilizadas.

Outros dos factores muito importante tem a ver com a **formação profissional** nas suas componentes **estágio integrado** e **formação adequada** (no sentido de formação dirigida, ou seja, adequada a um determinado posto de trabalho). De antemão já se sabia da importância de uma formação adequada especialmente no que diz respeito a esta deficiência onde os jovens, pelas suas características, necessitam de uma forte componente de adaptação às tarefas e rotinas do posto de trabalho em paralelo com uma componente de "treino de execução". Também se percebe a importância do elemento estágio integrado, ou seja, formação em posto real de trabalho, pois são conhecidas as vantagens deste tipo de formação, nomeadamente em termos de aprendizagem em situação real, aquisição de determinadas competências e, muito importante, em termos da influência que os relacionamentos estabelecidos (com colegas, com chefias, ou mesmo com a entidade patronal) têm na possibilidade de contratação. Assim, é sempre recomendável que os programas de formação recorram a este tipo de formação devidamente orientada por um monitor da empresa e por um técnico de acompanhamento.

Quanto à gratuidade destes estágios (gratuidade no sentido de que a empresa nada recebe em termos de incentivos por facultar estes estágios) já é altamente questionável. Das diversas entrevistas que fizemos a técnicos que têm por função acompanhar estes jovens durante a fase de integração profissional, uma das queixas mais recorrentes que ouvimos teve precisamente a ver com este factor. Muitas empresas ainda têm uma noção muito fraca ou inexistente de serviço social e estão exclusivamente viradas para a obtenção de lucros. Assim

sendo, torna-se muito difícil, estes técnicos conseguirem demovê-las a aceitar estes estágios. Estes técnicos chegaram a dizer-nos que se as empresas não começarem a receber algum tipo de incentivo, que não seja exclusivamente a contrapartida da gratuidade do trabalho efectuado pelos jovens deficientes, estes estágios estão-se a tornar cada vez mais difíceis de obter correndo mesmo o risco de na prática desaparecerem. Não se compreende que as empresa recebam incentivos financeiros por cada jovem em formação em cursos profissionais da tutela do Ministério do Trabalho (Centro de Emprego e Formação Profissional) e não se pague pelos estágios destes jovens, que são os que de início menos benefícios (em termos de trabalho prestado) trazem às empresas. No mundo competitivo em que vivemos o estado não pode ficar apenas à espera da boa vontade dos empresários. Se efectivamente se quiser resolver o problema da empregabilidade destas pessoas e retirá-las da dependência dos depauperados cofres da Previdência Social Portuguesa tem de se pensar em sistemas de incentivos eficazes e legislação adequada que responda a toda a problemática do emprego das pessoas deficientes que fomos levantando ao longo da análise que fomos efectuamos a partir dos dados recolhidos.

A **Sensibilização do Estado Português** é outro aspecto fulcral. Pois não se entende como uma pessoa com deficiência mental perde a pensão de invalidez ao integrar-se no mundo laboral. Urge uma mudança no que diz respeito às leis portuguesas, de modo a as pessoas com deficiência mental (onde se inserem os portadores de SD) possam retomar esta pensão de forma mais ou menos automática caso deixem de trabalhar e não tenham outras pensões provenientes da situação laboral, não sendo consequentemente penalizados por terem, em determinado momento da sua vida, encontrado um emprego.

Percepção dos factores para uma boa integração profissional

Com o intuito de conhecer e analisar os factores essenciais para uma boa integração profissional, foram apreciados as percepções das entidades patronais (Questionário às Entidades Patronais – Questão 16), respeitantes aos comportamentos encarados como fundamentais face à admissão e permanência dos jovens com SD nas empresas.

Sendo as entidades patronais um elemento de peso no que diz respeito à decisão de admissão ou exclusão de um trabalhador da empresa, confrontaram-se e relacionaram-se as informações por eles fornecidas com as respeitantes às percepção dos pais/encarregados de educação (Questionário aos Pais/Encarregados de Educação – Questão 16) sobre esta matéria. Deste modo foi possível verificar aspectos coincidentes e divergentes entre os dois grupos mencionados acima e averiguar se as percepções destes dois tipos de sujeitos coincidem estando, portanto, as percepções dos pais de acordo com as exigências e/ou expectativas dos empresários. Ou seja, sabendo que os pais são um elemento fundamental no sucesso da

integração profissional dos filhos queremos aquilatar até que ponto estão conscientes dos factores necessários para uma boa integração profissional e das competências que os filhos precisam adquirir para o conseguirem.

Conforme a observação efectuada aos dois grupos respondentes, analisaram-se as capacidades dos sujeitos da amostra principal (jovens trabalhadores com SD) em concordância com as competências indicadas como muito importantes ou importantes para o sucesso da respectiva integração profissional.

Para esta questão elaborou-se uma lista com 25 itens referidos na literatura como sendo importantes para uma boa integração profissional. Estes itens estão presentes por ordem diferente tanto no Questionário às Entidades Patronais como no Questionário aos Pais / Encarregados de Educação. Como resposta pediu-se aos inquiridos que classificassem as capacidades/competências indicadas numa escala que ia para o **valor mais baixo** de **Sem importância** a **Muito importante** para o **valor mais alto**.

A fim de analisar os 25 itens agruparam-se estes em 7 categorias definidas da seguinte forma:

1. Respeitar **regras – referente à assiduidade e ao cumprimento de horários de trabalho; respeito pelas normas de segurança e de higiene; consideração pelas regras estabelecidas pela empresa.**

2. Relacionamento interpessoal – **referente à capacidade de relacionamento e colaboração com os colegas e superiores de trabalho.**

3. Motivação – **referente ao empenho relativo ao trabalho.**

4. Autonomia – **referente à capacidade para se deslocar para o emprego e de trabalhar sem supervisão.**

5. Adaptabilidade Psicológica – **referente à capacidade para defender os seus direitos, não envolver questões de trabalho com questões pessoais e de ser alegre.**

6. Desempenho Profissional – **referente ao ritmo, execução e perfeição de trabalho; competência para a realização de tarefas diferentes e capacidade para flexibilidade de horários.**

7. Competência Sócio Profissional – **referente à compreensão e execução de tarefas, adaptação perante situações novas e imprevistas, autoavaliação referente ao trabalho executado e consciência e responsabilidade perante prazos de entrega**.

A posição dos itens em cada um dos questionários é a indicada a seguir:

Categoria	Itens	Número do item no Question-ário aos pais	Número do item no Questio-nário das entidades patronais
1. Respeitar regras	**Capacidade para o cumprimento de horários de trabalho.**	**4**	**5**
	Capacidade de ser assíduo.	**5**	**6**
	Capacidade para respeitar as normas de segurança.	**6**	**8**
	Capacidade de respeitar as regras estabelecidas pela empresa.	**16**	**21**
	Capacidade de respeitar as normas de higiene.	**21**	**7**
	Capacidade para manter boa apresentação pessoal e higiene.	**22**	**15**
2. Relacionamento interpessoal	**Capacidade de se relacionar com os colegas de trabalho.**	**8**	**11**
	Capacidade de se relacionar com os superiores.	**9**	**12**
	Capacidade para colaborar com os colegas.	**17**	**19**
3. Motivação	**Motivação para o trabalho.**	**25**	**1**
4. Autonomia	**Capacidade para trabalhar sem supervisão.**	**2**	**4**
	Capacidade de se deslocar para o emprego.	**3**	**2**
	Capacidade de trabalhar sozinho.	**15**	**23**
5. Adaptabilidade Psicológica	**Capacidade para separar o trabalho de outros aspectos da sua vida.**	**11**	**10**
	Capacidade de defender os seus direitos.	**14**	**16**
	Ser alegre.	**24**	**20**
6. Desempenho Profissional	**Capacidade de ter um ritmo aceitável no que refere aos índices de produção da empresa.**	**7**	**9**
	Capacidade para realizar tarefas diferentes.	**18**	**25**
	Capacidade de executar o trabalho com perfeição.	**20**	**22**
	Disponibilidade para flexibilidade de horários.	**23**	**18**
7. Competência Sócio Profissional	**Capacidade para compreender e executar instruções.**	**1**	**3**
	Capacidade de tomar decisões perante situações imprevistas.	**10**	**13**
	Capacidade de se adaptar face a novas situações	**12**	**17**
	Capacidade de auto-avaliar seu trabalho.	**13**	**14**
	Capacidade de responsabilidade face aos prazos da empresa.	**19**	**24**

Quadro 71 – Distribuição dos itens pelas categorias definidas

Os dados recolhidos foram tratados estatisticamente com o auxílio do SPSS.

Da análise estatística preliminar verificou-se que algumas das distribuições de frequência não apresentavam uma curva normal (para isso o valor da assimetria deveria ser, em módulo, inferior a 1,96 o que não se verificava em vários casos – devemos referir que dada a dimensão da amostra tal facto não é anormal). Nestas circunstâncias a média normal não constitui uma boa representação dos valores em causa. Assim, entendeu recorrer-se a indicadores mais robustos como a média recortada a 5%. A partir do seu valor arredondado por excesso classificaram-se os **factores para uma boa integração profissional** em:

- **Pouco importante** – média recortada de 0 a 1;
- **Importante** – média recortada entre 2 a 3 valores;
- **Muito importante** – média recortada de 4 valores.

Os resultados estatísticos resumem-se no quadro que se segue:

Dados estatísticos		Estatística referente ao **questionário aos pais**	Estatística referente ao **questionário às entidades patronais**
FACT1 Motivação para o trabalho	Média	1,71	3,78
	Média recortada a 5%	1,74	3,81
	Assimetria	-1,067	-1,620
FACT2 Capacidade de deslocação de e para o emprego	Média	2,00	3,00
	Média recortada al 5%	1,94	3,00
	Assimetria	0,798	0,00
FACT3 Capacidade para compreender e executar instruções	Média	1,50	3,33
	Média recortada al 5%	1,44	3,31
	Assimetria	1,229	0,857
FACT4 Capacidade para trabalhar sem constante supervisão	Média	1,21	2,44
	Média recortada al 5%	1,18	2,44
	Assimetria	1,566	0,271
FACT5 Capacidade para o cumprimento dos horários de trabalho	Média	1,14	3,44
	Média recortada al 5%	1,10	3,44
	Assimetria	2,295	0,271
FACT6 Ser assíduo	Média	1,36	3,78
	Média recortada al 5%	1,34	3,81
	Assimetria	0,670	-1,620

FACT7 Capacidade de ter um ritmo aceitável relativamente aos índices de produção na empresa	Média	1,71	3,89
	Média recortada a 5%	1,68	3,93
	Assimetria	0,192	-3,00
FAC8 Capacidade para respeitar normas de segurança	Média	1,14	3,78
	Média recortada	1,10	3,81
	Assimetria	2,295	-1,620
FACT9 Ter um ritmo de trabalho aceitável relativamente aos índices de produção da empresa	Média	1,07	2,67
	Média recortada al 5%	1,02	2,69
	Assimetria	3,742	-0,857
FACT10 Capacidade para separar o trabalho de outros aspectos da sua vida	Média	2,29	2,44
	Média recortada al 5%	2,26	2,49
	Assimetria	0,332	-1,014
FACT11 Capacidade de se relacionar com colegas	Média	1,86	3,67
	Média recortada al 5%	1,79	3,69
	Assimetria	1,140	-0,857
FACT12 Capacidade de se relacionar com os superiores	Média	1,79	3,78
	Média recortada al 5%	1,76	3,81
	Assimetria	0,321	-1,620
FACT13 Capacidade para tomar decisões face a situações imprevistas	Média	2,21	2,44
	Média recortada al 5%	2,18	2,44
	Assimetria	0,089	0,271
FACT14 Capacidade de auto-avaliação do seu trabalho	Média	2,64	2,67
	Média recortada al 5%	2,66	2,63
	Assimetria	-0,572	0,606
FACT15 Capacidade para manter a higiene e boa apresentação pessoal	Média	2,00	3,44
	Média recortada al 5%	1,94	3,44
	Assimetria	0,798	0,271
FACT16 Saber defender os seus direitos	Média	1,36	3,00
	Média recortada al 5%	1,34	3,06
	Assimetria	0,670	-0,964
FACT17 Capacidade para se adaptar a novas tarefas	Média	1,43	2,89
	Média recortada al 5%	1,42	2,93
	Assimetria	0,325	-3,00

FACT18 Disponibilidade para a flexibilidade de horários	Média	2,00	2,22
	Média recortada al 5%	2,00	2,25
	Assimetria	0,00	-0,254
FACT19 Colaborar com os colegas	Média	2,00	3,22
	Média recortada al 5%	1,94	3,25
	Assimetria	0,789	-0,254
FACT20 Ser bem disposto	Média	1,57	3,00
	Média recortada al 5%	1,52	3,00
	Assimetria	0,692	0,00
FACT21 Respeitar as regras estabelecidas pela empresa	Média	1,29	3,44
	Média recortada al 5%	1,26	3,44
	Assimetria	1,067	0,271
FACT22 Ter perfeição no trabalho que executa	Média	1,21	2,67
	Média recortada al 5%	1,18	2,69
	Assimetria	1,566	-0,857
FACT23 Ser capaz de trabalhar sozinho	Média	1,71	3,00
	Média recortada al 5%	1,63	3,00
	Assimetria	1,368	,000
FACT24 Ter a noção da responsabilidade face aos prazos de entrega dos produtos da empresa	Média	1,36	2,22
	Média recortada al 5%	1,29	2,19
	Assimetria	1,687	,0502
FACT25 Capacidade para realizar tarefas diferentes	Média	1,14	2,44
	Média recortada al 5%	1,10	2,49
	Assimetria	2,299	1,159

Quadro 72 – Resultados estatísticos referentes aos questionários aos pais e entidades patronais

Depois de analisadas as médias recortadas os factores ficaram assim categorizados:

Categoria do factor	Factor		
		Entidades patronais	Encarregados de Educação/ Pais
Factores pouco importantes		Nenhum factor	Todos os factores, excepto os seguintes: 2,3,7,10,11,12,13,14,15,18,19,20,23
	2 – Capacidade de deslocação de e para o emprego	**X**	**X**
	3 - Capacidade para compreender e executar instruções	**X**	**X**
	4 - Capacidade para trabalhar sem constante supervisão	**X**	
	5 - Capacidade para o cumprimento dos horários de trabalho	**X**	
	7 - Capacidade de ter um ritmo aceitável relativamente aos índices de produção na empresa		**X**
	9 - Ter um ritmo de trabalho aceitável relativamente aos índices de produção da empresa	**X**	
	10 - Capacidade para separar o trabalho de outros aspectos da sua vida	**X**	**X**
	11 - Capacidade de se relacionar com colegas		**X**
	12 - Capacidade de se relacionar com os superiores		**X**
	13 - Capacidade para tomar decisões face a situações imprevistas	**X**	**X**
	14 - Capacidade de auto-avaliação do seu trabalho	**X**	**X**
	15 - Capacidade para manter a higiene e boa apresentação pessoal	**X**	**X**
	16 - Saber defender os seus direitos	**X**	
	17 - Capacidade para se adaptar a novas tarefas	**X**	
	18 - Disponibilidade para a flexibilidade de horários	**X**	**X**
	19 - Colaborar com os colegas	**X**	**X**
	20 - Ser bem disposto	**X**	**X**
	21 - Respeitar as regras estabelecidas pela empresa	**X**	
	22 - Ter perfeição no trabalho que executa	**X**	
	23 - Ser capaz de trabalhar sozinho	**X**	**X**
	24 - Ter a noção da responsabilidade face aos prazos de entrega dos produtos da empresa	**X**	
	25 - Capacidade para realizar tarefas diferentes	**X**	
Factores muito importantes	**1 - Motivação para o trabalho**	**X**	
	6 - Ser assíduo	**X**	
	7 - Capacidade de ter um ritmo aceitável relativamente aos índices de produção na empresa	**X**	
	8 - Capacidade para respeitar normas de segurança	**X**	
	11 - Capacidade de se relacionar com colegas	**X**	
	12 - Capacidade de se relacionar com os superiores	**X**	

Quadro 73 – Resultados (Entidades Patronais e Encarregados de Educação/Pais) referentes aos factores considerados indispensáveis para uma boa integração no trabalho dos trabalhadores com SD.

Relativamente às **Entidade Patronais** verificam-se, desde logo duas situações:

- Os empresários consideraram todos os factores apresentados como importantes ou muito importantes;

- A maior parte dos factores (76%) foram considerados como importantes. 24% dos factores foram considerados muito importantes.

Não se registaram factores mediamente ou pouco- ou nada importantes.

Analisando os factores considerados pelos empresários como **Muito importantes:**

Categoria	Itens	Número dos itens referentes ao questionário das entidades patronais
1. Respeitar regras	**Capacidade de ser assíduo.**	**6**
	Capacidade para respeitar as normas de segurança.	**8**
2. Relacionamento interpessoal	**Capacidade de se relacionar com os colegas de trabalho.**	**11**
	Capacidade de se relacionar com os superiores.	**12**
3. Motivação	**Motivação para o trabalho.**	**1**
6. Desempenho Profissional	**Capacidade de ter um ritmo aceitável no que refere aos índices de produção da empresa.**	**9**

Quadro 74 – Distribuição dos itens pelas categorias definidas

- Verifica-se que os factores muito importantes pertencem às categorias **Respeitar Regras**, **Relacionamento Interpessoal**, **Motivação para o Trabalho e Desempenho Profissional.**

- 33 % dos factores da categoria Respeitar regras foram considerados muitos importantes; o mesmo se passa com 2/3 dos factores da categoria Relacionamento interpessoal; em Motivação para o trabalho só existia um factor. Seguem-se 50% dos factores da categoria Desempenho Profissional.

- Os factores **Respeitar regras e Motivação para o trabalho pertencem à dimensão sócio cognitiva** pelo que podemos afirmar que os empresários (o que está de acordo com diversos estudos, que se referem a trabalhadores deficientes) dão mais importância, aquando da contratação, aos factores sócio-cognitivos. Este tipo de factores são, também importantes, na

continuação do trabalhador na empresa, e são, portanto, os mais importantes em termos de sucesso da integração profissional pelo que é importante que os jovens possuam este tipo de competências, ou as adquiram durante a formação profissional (pré- contratação).

- Os factores englobados na categoria Relacionamento interpessoal pertencentes à dimensão sócio-relacional, surgem, em paridade de importância com os anteriores, constituindo-se, portanto, na óptica dos empresários como competências fundamentais para uma boa integração profissional;

- É de notar, que, ao contrário do que poderia pensar alguém pouco habituado a lidar com estes assuntos, nenhum dos factores das categorias Competência sócio – profissional e Desempenho profissional, sejam considerados como muito importantes pelos empresários. Significa isto que, as competências mais importantes a trabalhar quer nos processos de TVA, quer durante a formação profissional (de jovens com SD ou com outras deficiências) pertencem às categorias referidas no ponto acima. Não significa que não se devam trabalhar as competências profissionais dos formandos, mas que se deve dar especial cuidado (ou maior importância) à aquisição de competências sócio – cognitivas e sócio-relacionais. De acordo com a literatura, os empresários buscam nos trabalhadores deficientes as mesmas competências que procuram nos não deficientes, ou seja, a este nível não descriminam positivamente os mais desfavorecidos, pelo que os programas de TVA e de formação profissional se quiserem estar direccionados para o sucesso da integração profissional devem ter em conta estes factos. O que foi dito é também válidos para programas de TVA ou de Formação Profissional dirigidos para jovens não deficientes;

- Como a amostra estudada representa o universo total dos indivíduos, podemos considerar os resultados fiáveis pois estão de acordo com outras investigações realizadas na matéria.

Quanto aos Pais/Encarregados de Educação, estes consideram 48% factores como **pouco importantes**, e 52% considerados como **importantes**. Nenhum factor foi considerado **muito importante**.

Estes resultados levam a crer que os pais não têm muita noção das capacidades/competências que os filhos necessitam possuir para terem sucesso na integração profissional. Este facto indica, também, algum desconhecimento sobre a formação profissional pela qual os filhos passaram e sobre as competências que adquiriram. Assim, assumindo que os processos de TVA e formação profissional devem ter um maior participação dos pais que devem ser parte activa do processo e cujas preferências e expectativas é recomendável que sejam tidas

em conta, ou pelo menos auscultadas, os dados parecem indicar que estes intervenientes receberam pouca ou nenhuma informação sobre os aspectos aqui averiguados durante a formação profissional dos filhos levada a cabo, na maioria dos casos, por instituições de apoio à deficiência. É pois recomendável que esta situação seja revista pois tal falta de informação e promoção de participação dos pais pode ser um dos factores que contribui para o fracasso do processo de integração profissional (tivemos conhecimento de várias situações que produziram fracasso).

Os factos apresentados, também, podem indiciar alguma descrença dos pais nas competências/capacidades dos filhos e nas possibilidades destes serem integrados profissionalmente, pois também se poderá dizer que os pais não procuraram as informações necessárias, embora continuemos a dizer que tal iniciativa deva partir sempre da entidade formadora.

Felizmente 52% dos factores são considerados importantes (embora não haja muita concordância em relação aos empresários), revelando evolução em termos de processos de TVA e conhecimento dos pais relativamente às capacidades e competências que os filhos necessitam para tarbalhar. Isto deve-se provavelmente à evolução das mentalidades, à desmistificação e maior sensibilização dos pais e em torno do síndrome, comparado com o passado.

Comparando os factores que os empresários consideram como os mais importantes para uma boa integração profissional (Respeitar regras; Relacionamento interpessoal; Motivação para o trabalho, e Desempenho profissional) com o perfil dos jovens com SD constituintes da amostra verifica-se que estes possuem, na generalidade, o perfil / competências sugeridas pelos empregadores como as mais importantes. Tal leva-nos a tirar algumas ilações:

- A formação profissional pela qual a maioria destes jovens passaram, pelo menos ao nível do desenvolvimento de competências adequadas à integração profissional, terá conseguido os seus propósitos (o que terá sido facilitado pelas características de personalidade das pessoas com SD);

- O perfil de características sócio – cognitivas que as pessoas com SD normalmente apresentam ou podem desenvolver adequa-se às características que os empresários procuram. As pessoas com SD, quando devidamente intervencionadas, normalmente têm um bom relacionamento interpessoal, são cumpridoras dos seus deveres e das regras que lhes são impostas, e do que vimos a partir da nossa amostra, gostam de trabalhar pelo que se sentem motivadas para o cumprimento das tarefas que lhes são atribuídas. É certo que lhes faltam algumas outras coisas,

como por exemplo, uma maior capacidade intelectual, muitas vezes um maior ritmo de trabalho (tal é polémico entre os técnicos, pois se alguns nos referiram este facto, outros disseram-nos que as pessoas com SD, à medida que entram nas rotinas de trabalho ganham mais ritmo tendo a vantagem sobre os outros trabalhadores de não se saturarem tão facilmente nem se desmotivarem com tarefas rotineiras. Podemos pois dizer, que, se bem treinadas as pessoas com SD têm perfil para ter sucesso profissional (dentro das devidas limitações ao nível do tipo de carreira) e são capazes de ter trabalhos competitivos (veja-se o caso de um dos nossos sujeitos que tem contrato sem termo e que não passou por nenhuma formação profissional facultada por instituições de apoio à deficiência).

CAPÍTULO 6 - Conclusões e implicações

6. CONCLUSÕES E IMPLICAÇÕES

6.1. Conclusões finais

A amostra desta investigação que utilizou uma metodologia mista em que foi eleito como principal instrumento de recolha de dados uma Entrevista Semi-estruturada, foi de 14 sujeitos com SD com um historial de trabalho em sector competitivo (mesmo que formalmente se considere que está em emprego protegido).

Entre a população sinalizada os dados recolhidos revelam uma percentagem bastante elevada de jovens com SD a trabalhar (o que pode ter a ver com a dificuldade em sinalizar esta população por motivos quer culturais (pais que ainda mantêm os seus filhos em casa sem receber apoio de instituições e falta de estatísticas sobre estas populações), mesmo nas associações de apoio). O facto de quase todos os sinalizados estarem a trabalhar mostra alguma evolução social e cultural. Até há pouco tempo atrás, a sociedade considerava-os incapazes de serem inseridos no mercado de trabalho aberto não só devido as características inerentes à síndrome, mas também à sua aparência típica. Este facto afastou estas pessoas da possibilidade de terem uma vida activa e com utilidade. Felizmente essa descriminação revela uma evolução positiva e surgem trabalhos investigativos como este que apresentam desmistificações significativas em relação à empregabilidade destas pessoas e são, de certeza, um importante contributo para um melhor conhecimento das potencialidades destas populações. Ao longo da análise dos dados foram também apresentadas uma série de sugestões (que se resumirão a seguir) que podem contribui para a melhoria das condições de vida destas pessoas nomeadamente nos seus aspectos educativos, formação e inserção profissional.

Passemos então à apresentação das nossas principais conclusões e implicações:

Apesar de quase todos os sujeitos da amostra, que estão a trabalhar, possuírem formação e terem tido um percurso profissional, alguns deles (uma minoria) "optam" pela situação de desemprego A opção é normalmente tomada pelo pais e o motivo está directamente ligado a dois factores:

- insegurança dos pais face à estabilidade do percurso profissional dos filhos (podemos apontar alguns factores que potencial esta insegurança: ausência de legislação adequada relativa à integração profissional; ausência de um sistema de incentivos que assegure a manutenção do emprego por um período razoável de tempo);

- perda da pensão social e dificuldade burocrática dos mecanismos de recuperação. Quando um jovem é pela primeira vez contratado perde automaticamente o direito à pensão. No caso de despedimento da pessoa o processo de recuperação é extremamente burocrático, moroso (chega a levar anos) e complexo (quase necessitando do apoio de técnicos especializados). Como se compreende este é um facto desincentivador para os pais que perante a possibilidade de contratação dos filhos optam muitas vezes pelo que consideram mais seguro: a pensão social. É obvio que esta situação apenas favorece os pais que assim se sentem mais seguros face ao futuro dos filhos que passam a receber um dinheiro certo ao fim do mês, rendimento este que os filhos continuarão a usufruir mesmo após a sua morte, mas perdem o estado (cofres da previdência social), a sociedade e acima de tudo o próprio que vê os seus direitos ao trabalho cerceados. As soluções passam por alterações na legislação (que deverá prever apenas a suspensão da pensão até se verificar a contratação sem termo e, no caso de tal não se verificar, prever a sua recuperação automática. Também é necessário mudar o sistema de incentivos à contratação de pessoas deficientes). Tais medidas irão de encontro aos interesses de todos os intervenientes.

Em termos da relação pais/filhos os sujeitos da amostra apresentam uma relação pais/filhos positiva. Isto significa que se relacionam bem com os pais e vice-versa, havendo convivência, diálogos, partilha de ideias e momentos agradáveis de ambas as partes (isto acontece mesmo com os sujeitos referidos como vivendo em famílias consideradas neste trabalho como desestruturadas. Tal indica que nessas famílias com estrutura diferente da mais comum a(s) pessoa(s) com quem vivem conseguiu lidar bem com a situação pelo que estes "jovens" não se sentem, actualmente, afectados por ela). O mesmo aconteceu com as restantes famílias que parecem ter acabado por lidar bem com o facto de terem um filho deficiente.

Estes pais, quando consideraram necessário zangarem-se com eles, criticá-los, serem mais sérios ou autoritários, fazem-no sem os diferenciar ou desculpar devido à patologia (como em qualquer relação de pais/filhos). Logo são tratados como qualquer outro filho (pessoa) não havendo destrinça.

Os filhos, segundo as respostas fornecidas pelos pais, estão sempre dispostos a ajudá-los, não só quando solicitados, mas também quando acham que os progenitores necessitam de ajuda. A entrevista e a resposta dos pais mostraram que estes sujeitos revelam nesse aspecto, prontidão, colaboração, dinamismo, flexibilidade e até mesmo algum grau de capacidade de iniciativa.

Ao nível académico ou frequência escolar a grande maioria destes sujeitos não possui a escolaridade mínima obrigatória actual, que vai até ao 9.º ano No entanto uma pequena percentagem deles atingiram o terceiro ciclo que completaram. Estas conclusões reflectem o espírito da época em que pouco ou nada se esperava destes jovens em termos académicos e profissionais. Verifica-se, também, que alguns destes alunos frequentaram a escola até idades muito avançadas (24 anos, por exemplo). Para nós, reter estes alunos até idades que vão além da adolescência sem que haja evolução escolar, é atrasar e arrastar todo um ciclo de vida. Tal pode mesmo revelar-se improdutivo, acarretando consequenciais, não só em termos de inserção profissional, mas também, em níveis pessoais, familiares, autonomia, auto estima, etc.

Em termos do tipo de apoio recebido na escola, não se verifica a existência de algum significativo tipo de preparação com envolvimento objectivo e proveitoso para estes jovens ao nível da TVA, facultados pela escola com o auxílio de outras instituições (como, por exemplo, IEFP, empresas, etc.), ou seja, estes actuais trabalhadores, em termos substantivos não receberam qualquer tipo de formação facultada pela escola que os preparasse para o mundo laboral. O apoio da escola limitou-se em muitos dos casos a fazer "encaminhamento para uma instituição para realizar formação profissional".

Os resultados revelam uma escassa envolvência da escola nos processos de integração profissional / TVA. Esta lacuna deve-se provavelmente:

- à mentalidade existente na época que não pressupunha a integração profissional das pessoas com SD;
- ao desconhecimento de processos de TVA apropriados e falta de meios e soluções para a integração profissional destes jovens;
- à fase embrionária da inclusão que na época não promovia a integração das pessoas com deficiência mental (onde se inclui as com SD).

Relativamente ao apoio recebido fora da escola, verifica-se que a esmagadora maioria dos sujeitos receberam mais de um tipo de apoio. Este tipo de apoio incluiu desde estágios profissionais em empresas a apoio pós-colocação.

Em contraste com a escola verifica-se que uma proporção marginal não teve qualquer tipo de apoio fora da escola, tendo recebido apenas um único apoio durante o tempo de frequência escolar. Tal mostra que à época a responsabilidade pela inserção profissional pertencia na íntegra às instituições de apoio a deficientes que recebiam fundos para esses fins.

Quanto ao gosto pelo actual emprego verifica-se que quase todos os sujeitos da amostra gostam do actual emprego. Isto está relacionado com algumas competências próprias destes sujeitos, como por exemplo, facilidade no relacionamento interpessoal e outras competências que eles adquirem com alguma facilidade como, por exemplo, assiduidade e cumprimento de regras.

Em termos de sector económico os trabalhadores com SD trabalham fundamentalmente no sector terciário tal como acontece com a maioria dos restantes trabalhadores com Deficiência Mental.

O facto de não se terem sinalizado pessoas com SD no sector secundário talvez se deva a factores relacionados com dificuldades tidas como estando associadas a esta deficiência tais como:

- ritmo de trabalho considerado muito lento, portanto incompatível com a maioria das profissões possíveis para pessoas com SD no sector secundário;
- dificuldades em termos de índices de fadiga;
- dificuldade em relacionarem-se com o abstracto (embora no sector secundário existam também tarefas e profissões rotineiras que não necessitam de grandes capacidades de abstracção);
- dificuldades em termos de memória;
- etc.

Relativamente às alterações na carreira verifica-se que grande parte destes sujeitos tiveram um percurso linear o que, neste caso, significa que nunca mudaram de profissão ao longo da "vida" laboral registada nesta investigação. Assim, apenas uma pequena parte destas pessoas registam mudanças ao longo da carreira e estas devem-se principalmente a uma escolha errada de profissão reveladora de falhas no processo de orientação profissional.

Para se conhecer de que forma os sujeitos desta geração escolheram a profissão que hoje exercem analisou-se a variável *influências na escolha da carreira profissional*. Assim, em termos desta variável, verifica-se que a grande maioria dos sujeitos tiveram essencialmente, na escolha da profissão, influência dos técnicos formadores. A influência por parte destes agentes, funcionou tendo sempre por base os cursos de formação e saídas profissionais já existentes nas respectivas instituições/associações e pouco ou nada se baseou em despiste vocacional proporcionado, por exemplo, por estágios de sensibilização.

Os resultados globais desta variável mostram que todos estes jovens foram completamente influenciados e direccionados em termos de escolha da profissão pouco ou nada contribuindo a sua opinião, os seus interesses ou os seus desejos, para essa decisão. Como consequência verifica-se, então, que a maioria destes indivíduos, apenas conhecem a profissão que estão actualmente a exercer, sem terem tido contacto ou vivência com outro tipo de profissões, ignorando consequentemente possíveis outras saídas profissionais (apenas se regista uma pequena proporção de casos cuja formação profissional não corresponde ao actual emprego porque os sujeitos não se deram bem com a profissão para eles escolhida. Num dos exemplos de troca verificaram-se dificuldades de integração relacionadas com descriminações relativas à deficiência, nomeadamente aspecto físico e articulação das palavras. Como se tratava de trabalho com crianças isto leva a crer que em locais onde os trissómicos trabalhem com este tipo de público, se não for feita a sua devida sensibilização, podem surgir descriminações que levam as pessoas com SD a terem dificuldades em serem aceites por parte desse tipo de população).

Passando à análise das empresas que contratam trabalhadores com SD verifica-se que a tendência é para serem Pequenas Empresas. Verifica-se também que, por norma, tendem a contratar apenas um trabalhador com esta deficiência. Provavelmente isto deve-se às características e a alguns mitos que rodeiam esta síndrome, nomeadamente, a lentidão na execução das tarefas e o elevado grau de fadiga (que pode ser real se a pessoa sofrer de problemas cardíacos, o que costuma acontecer com algumas pessoas com esta deficiência). Esta dita lentidão e índice de fadiga para qualquer entidade patronal pode, numa visão mais economicista, reverter em perdas económicas. Nesta linha de pensamento, se uma empresa possuir mais de um trabalhador com SD as perdas económicas serão maiores. Porém há técnicos de acompanhamento de empresas que dizem que após o período de adaptação dos trabalhadores com SD, estes adquirem um ritmo mais elevado. Por outro lado são trabalhadores muito exigentes consigo mesmos, comparados com os empregados considerados "normais" pelo que as possíveis perdas monetárias, afinal, não serão assim tão elevadas como mencionado por diversos empresários e especialistas ou poderão ser mesmo compensadas pelas características atrás referidas e pelo baixo grau de absentismo e pela elevada assiduidade, motivação e gosto pelo trabalho (mesmo que se tratem de tarefas muito rotineiras que desmotivariam outros trabalhadores baixando-lhes os índices de produtividade quer pela desmotivação em si, quer pelas consequentes faltas de assiduidade, aumentos dos níveis de stress – logo de fadiga, etc.). Daí que os problemas de eventuais perdas económicas ou de rendimento sejam apenas aparentes, pois a médio e longo prazo a contratação de trabalhadores com SD acaba por compensar esses problemas.

Tal como foi dito todos os trabalhadores com SD admitidos pelas empresas (actuais e passados) possuem formação profissional, mesmo não sendo, em poucos casos, na actual profissão. Este parece ser um factor fundamental na empregabilidade dos jovens com SD e constitui uma pequena vantagem (que devia ser mais valorizada) em relação ao que é comum nos restantes assalariados do mesmo nível.

A média das idades dos trabalhadores com SD corresponde a 31,1 anos, a moda situa-se nos 24 anos o que mostra que alguns deles estão próximos do limite de idade imposto para esta investigação (37 anos).

O tempo médio de permanência nas empresas é de cerca de 7,8 anos.

Os valores do tempo de permanência conjugado com a idade média indicam que, do ponto de vista dos respectivos empregadores, estes operários exercem as funções que lhes foram destinadas com a competência e eficiência esperadas.

Relativamente ao tipo de vínculo às empresas (Cf: Fig. 25), constata-se que, apenas uma pequena parte dos trabalhadores têm contrato sem termo. Os restantes possuem vínculos laborais mais precários (contratos a termo) ou mesmo instáveis e sem direitos sociais iguais aos de qualquer outro trabalhador (situações de protocolo/estagio com as instituições formadoras). Urge, pois, acabar com este último tipo de situações que nem sequer são enquadráveis na lei e representam um retrocesso na integração profissional e uma situação de profunda insegurança para o trabalhador. Além do mais, as remunerações neste tipo de situação são exíguas ou inexistentes, o que é injusto e muito questionável.

Em termos de comportamento sócio relacional verifica-se que:

- Quase todos os sujeitos da amostra indicam que estabelecem amizades com facilidade e a maioria refere que são capazes de as manter durante longos períodos de tempo.

- A maioria (cerca de metade) dos sujeitos acha a sua rede relacional grande e apenas uma minoria considera a rede média ou pequena.

- Uma diminuta parte dos sujeitos, se insere-se na classe *Sem rede* (o que é considerado negativo), afirmando que a sua rede relacional é reduzida. Apesar de reduzida verifica-se pelos valores anteriores que as poucas amizades estabelecidas são mantidas durante muito tempo.

- Quase todos enquadram-se no comportamento nas relações das amizades classificado de positivo. Não se registam comportamentos nas relações das amizades negativos.

Estes resultados revelam que a rede relacional dos trissómicos é, normalmente boa, pelo que se pode concluir (dentro dos limites impostos pela dimensão da amostra) que estes indivíduos, com potencial para serem integrados profissionalmente, não manifestam tendência para se isolar nem para se afastarem dos outros. Por outro lado revelam, também, que conseguem estabelecer amizades, relacionando-se com os outros de forma relativamente fácil. Os dados mostram, igualmente, que as pessoas com SD integráveis profissionalmente, dão importância aos relacionamentos sociais empenhando-se nessas situações.

Os dados referentes ao comportamento interpessoal confirmam conclusões que já se tinham tirado visto que todos os sujeitos se englobam na categoria *bom funcionamento interpessoal*. Apesar do estado evolutivo da educação especial e dos processos de TVA à época, estes jovens receberam uma educação que os preparou quer para a integração profissional, quer para uma boa integração social. São indivíduos com bom relacionamento interpessoal, e de um modo geral, capazes de ter uma rede de relacional alargada e de manter as amizades (com maior ou menor número de amigos, consoante os casos), para além disso, são ainda cumpridores de regras e têm motivação para o trabalho. Apesar de a amostra não ser suficiente para um contraste mais fiável, parece não haver uma relação directa entre o estatuto sócio-económico e sócio-cultural (médio / elevado – abrange quase metade dos sujeitos) dos pais e o tipo de funcionamento interpessoal; o mesmo para a rede, para a manutenção das amizades e outros factores aqui estudados. Também se verificou que os bons resultados nos itens anteriores não estão directamente relacionados com o apoio recebido durante a frequência escolar, pois este, pelo menos em termos de TVA foi quase inexistente. Também não se vê relação com o tipo de família em que estas pessoas vivem (pelo menos vista a partir da definição que se apresentou neste trabalho. Então, onde estará o segredo do "bom comportamento" destes indivíduos nos factores testados? Estará nas características tipo deste tipo de síndrome que os impele a serem bons filhos e bons cidadãos (dentro das suas limitações)? Pensamos que essa é apenas uma parte da solução para esta equação complexa. Pensamos que as causas estão na qualidade dos pais (revelaram-se-nos muito responsáveis e saudavelmente preocupados pelos seus filhos (sem excessos de protecção), procurando sempre o melhor para eles. Outro dos segredos poderá estar no quase constante apoio das instituições de apoio à deficiência, como por exemplo, a APPACDM (dos sinalizados só um dos casos – aquele que nos pareceu estar a ter mais sucesso profissional - não recebe qualquer tipo de apoio).

Os dados anteriores relativos aos factores sócio-relacionais, conjuntamente com o processo formativo ao nível profissional oferecido pela instituição apoiante, parecem explicar o sucesso da integração profissional destes indivíduos. Senão vejamos as conclusões que se seguem:

Constata-se que a grande maioria das entidades patronais não considera os seus trabalhadores com SD isolados. Apenas uma pequena parte manifesta que eles se isolam às vezes. Estas percentagens vêem reforçar e confirmar a que os trabalhadores com SD têm um excelente funcionamento interpessoal. Este bom funcionamento interpessoal pode, pois, facilitar a integração e manutenção no mundo laboral.

Em termos sócio – profissionais verifica-se que:

- Relativamente ao tempo de procura de emprego, após término da frequência escolar observa-se o seguinte: os sujeitos não precisam procurar emprego durante muito tempo e encontram-no de uma forma rápida tendo em conta o padrão normal). Neste campo não se constatam grandes dificuldades em termos no tempo empregue na procura de emprego e a explicação está na forma de procura de emprego.

Em termos de procura de emprego ressalta que nenhum dos sujeitos arranjou emprego através do professor de apoio/escola ou por si próprio. A maioria conseguiu emprego através de uma instituição de apoio a pessoas com deficiência. Apenas uma pequena parte arranjou emprego através da ajuda de amigos e através do Centro de Emprego. Como são principalmente as associações ou instituições formadoras que fazem a colocação em empregos compreende-se que os sujeitos não tenham sentido dificuldades em conseguirem um emprego.

Verifica-se, então, que os sujeitos da amostra tiveram um papel pouco activo na procura do seu emprego. Infelizmente, ainda se verifica que esta é uma das poucas formas de arranjar/procurar emprego para pessoas com deficiência (principalmente com esta patologia), não se constatando progressos significativos nesta área que tem como principais barreiras as limitações impostas pela própria deficiência e as metodologias (de orientação profissional, e de TVA) algo ultrapassadas ainda utilizadas por diversas escolas e instituições. Urge rever estes pontos. Em termos de metodologia de TVA apontamos para a utilização do modelo do Emprego Apoiado que tem mecanismos para conseguir resolver os problemas aqui diagnosticados.

- Tanto do ponto de vista dos pais como dos próprios trabalhadores com SD, as maiores dificuldades enfrentadas para conseguirem a integração profissional recaem sobre a questão da empregabilidade. O segundo grande problema (que como é lógico afecta directamente o

primeiro) deve-se, em alguns casos, a problemas inerentes à patologia. Como em alguns casos esta problemática deriva da relação sociedade – SD, pode-se dizer que a sociedade ainda não está suficientemente aberta, sensibilizada e familiarizada com o emprego de trissómicos, daí eles sentirem este tipo de dificuldade que configura descriminação provavelmente devida a preconceitos e a ideias erradas que a sociedade construiu à volta desta patologia, desconhecendo, deste modo, as capacidades e competências profissionais destas pessoas, receando não saber lidar com pessoas com SD, temendo reacções inesperadas ou comportamentos de risco, não só do próprio como em relação aos outros trabalhadores. Daí ser muito importante existirem equipas de apoio para a contratação e pós contratação de pessoas trissómicos de forma a quebrarem estas falsas percepções e divulgarem seus pontos fortes. Felizmente, nos dias actuais já se verifica este tipo de apoio, contudo ainda existe um longo caminho a percorrer.

Outros factores que poderão estar ligados são, não haver qualquer tipo de legislação, regulamento ou sistema de cotas mais moderno e adaptado aos trissómicos (e a outras patologias) salvaguardando-os relativamente a uma integração profissional diligente e plena.

A perda dos amigos, sentida por alguns sujeitos, pode ter a ver com o facto de, após a frequência escolar, terem sido encaminhados para instituições para despiste e formação profissional. Em contrapartida, os respectivos colegas de escola seguiram o seu percurso académico ou outro tipo de formação noutro local, que não as associações perdendo-se deste modo a ligação.

Ainda relacionado com as dificuldades na integração profissional, os resultados demonstram que os trissómicos não tiveram problemas; com quem falar, ocupar o tempo ou com a formação profissional. Isto revela que estes indivíduos podem ser flexíveis e ter algum dinamismo. Por outro lado são colaboradores, sociáveis e interessados em aprender uma profissão e de ter o tempo ocupado.

- Segundo os pais/encarregados de educação, poucos dos sujeitos manifestaram dificuldades em:
- integrar-se no emprego;
- fazer com que os colegas gostassem do seu trabalho.

Todos os pais mencionam estarem satisfeitos com o actual emprego dos filhos. Contudo quase metade declara que o baixo ordenado recebido pelos filhos é visto como uma dificuldade inicial. Isto revela que os sujeitos da amostra têm noção do baixo ordenado auferido, por eles contestado e considerando injusto e discriminatório (embora não encarem este facto como uma

motivo para diminuir a sua motivação para o trabalho, nem para diminuir a sua satisfação laboral. Tal deve-se a conseguirem descortinar muitos mais motivos positivos no facto de terem conseguido emprego e de estarem empregados – estes trissómicos revelam ter muita consciência quer dos benefícios pessoais que retiram do emprego, ao mesmo tempo que reconhecem este facto como uma espécie de bênção face às dificuldades que qualquer deficiente tem em conseguir emprego).

- Para os trabalhadores com SD não existe formação profissional após integração profissional realizada pelas empresas empregadoras.

Numa altura em que os governos e a Comunidade Europeia se preocupam tanto com a formação profissional para melhoria das qualificações quer dos trabalhadores desempregados quer dos activos, com o um factor de competitividade da economia e dos próprios trabalhadores e como uma forma de actualização, adaptação à evolução da tecnologia e dos processos de trabalho ou de produção, tal afigura-se como uma séria lacuna em termos de competitividade para estes assalariados. Apesar de vários deles trabalharem há já alguns anos, parecem neste aspecto terem sido esquecidos. Noutras palavras, apesar de todos terem passado por formação profissional (com a duração em alguns casos de 4 anos – incluindo o tempo de estágio profissional), parecem ter sido colocados em empresas que não pensam na sua evolução como trabalhadores.

- Os sujeitos que auferem remuneração, mais de metade recebem abaixo do ordenado mínimo estabelecido por lei (396€) e apenas uma minoria recebe um salário igual ou acima do salário mínimo nacional.

Apesar dos baixos ordenados auferidos ou de não receberem remuneração estes jovens na sua totalidade estão satisfeitos com o actual emprego o que reforça as teses que defendem os benefícios do trabalho para as pessoas deficientes, e em especial das com SD cujo desenvolvimento humano (em termos globais) aparece nesta investigação como muito dependente (numa relação directa[8]) das oportunidades de interrelacionamento, de melhoria da auto estima, etc., possibilitadas pelo trabalho.

Pelos dados constata-se, tal como já o tínhamos feito anteriormente, que, por muito estranho que pareça, o ordenado não é um factor importante para a satisfação laboral destes sujeitos. Ressalta que o que estas pessoas querem mesmo é estarem ocupados em empregos,

[8] Quando refere a relação directa está-se a dizer que as duas variáveis são directamente proporcionais

muitas vezes não escolhidos por eles, mas que lhes oferecem oportunidades que de outro modo não teriam: oportunidades de estarem activos, de se sentirem bem consigo próprios, de conviverem socialmente com outros, de adquirirem novas aprendizagens, em suma de viverem. Como refere um dos sujeitos, falando da importância que tinha para ele o trabalho: «o trabalho é a minha vida!».

Apesar de tudo não queremos deixar de criticar a pouca valorização que as empresas dão a estes trabalhadores que, muitas vezes, mesmo executando tarefas iguais às dos outros e com o mesmo grau de competência, auferem um valor muito inferior ao correspondente ao número de horas efectuadas. É necessária, pois, legislação adequada que defenda os legítimos interesses e direitos destes trabalhadores.

Assim, constata-se que o ordenado não é um factor importante para a satisfação laboral destes jovens com SD. Ressalta que o que estas pessoas querem mesmo é estarem ocupados em empregos, muitas vezes não escolhidos por eles, mas que lhes oferecem oportunidades que de outro modo não teriam (oportunidades de estarem activos, de se sentirem bem consigo próprios, de conviverem socialmente com outros, de adquirirem novas aprendizagens, em suma de viverem. Como refere um dos sujeitos, falando da importância que tinha para ele trabalho: «o trabalho é a minha vida!».

- Em termos de carreira profissional verifica-se que bem mais de metade dos sujeitos mantêm o primeiro emprego enquanto que uma minoria fez alterações na carreira mudando de emprego e/ou de profissão.

De qualquer modo verifica-se que quase todos os sujeitos da amostra permanecem empregados há uma média de 8,3 anos (este valor é superior ao anterior porque se retiraram os valores extremos e as situações de actual inactividade, trata-se portanto de um valor que tem apenas a ver com a actualidade). Este valor, já de si elevado, ganha ainda mais significado se tivermos em conta que há apenas uma década ou duas atrás se considerava que as pessoas com SD não eram integráveis profissionalmente.

Verifica-se, também, que aqueles que mudaram de empregos e/ou de carreira profissional não estiveram no primeiro emprego mais do que um ano. Dada a estabilidade na manutenção do posto de trabalho revelada por estes sujeitos, temos de concluir que estes sujeitos, na sua maioria, mudaram de emprego por desadaptação ao posto de trabalho e/ou profissão para eles escolhida, o que revela falhas no processo de integração profissional ao nível da orientação profissional, adequação do formando ao posto de trabalho, etc. Com estes jovens

não foi, consequentemente, utilizada a metodologia de TVA mais adequada, ou seja, há uma ligação directa entre a metodologia de TVA utilizada e o sucesso da integração profissional. Aqueles a quem foram facultados os melhores métodos de TVA (não foram escolas que os facultaram, mas sim instituições) não sofrem tantas alterações na carreira como os restantes. De qualquer modo é perfeitamente possível integrar profissionalmente com sucesso sujeitos com SD mesmo que não passem por processos de TVA e por formação profissional, embora a nosso ver estes dois últimos sejam sempre úteis. De qualquer modo, esta última conclusão leva-nos a questionar o elevado tempo de duração da formação profissional dos trissómicos. Quatro anos, em média, parece-nos um tempo excessivo e, atendendo à preparação e apoios que estas pessoas desfrutam actualmente nas escolas públicas, deveria ser seriamente reequacionada uma diminuição dos tempos de formação que nos parecem actualmente desadequados, pois foram pensados para uma realidade que evoluiu. Estes tempos de formação foram pensados para a realidade retratada por esta investigação e pela qual passaram os sujeitos desta amostra (pouca ou desadequada preparação escolar, inexistência de processos de TVA nas escolas públicas, poucos apoios em termos de orientação profissional e de integração profissional nas escolas públicas, estado embrionário (ou quase) da inclusão social e da Educação Especial).

- Quanto ao número de profissões exercidas pelos sujeitos, averiguou-se que a tendência actual é para ter um único emprego.

As mudanças de posto de trabalho prendem-se principalmente a motivos inerentes às discapacidades resultantes da patologia. Em concreto estes sujeitos mudaram de emprego (os que trabalhavam em creches ou infantários) devido à aparência física, que provocava estranhamento e mesmo descriminação nas crianças com que tinham de trabalhar.

Talvez estes dados não sejam suficientes para que se afirme que os trissómicos não devam ser colocados a trabalhar em infantários ou creches (porque posteriormente iremos apresentar alguns casos de integrações de sucesso de trissómicos neste tipo de trabalhos), mas são suficientes para afirmarmos que essa colocação deve ser cuidadosa, bem planificada e acompanhada de grandes doses de sensibilização às crianças clientes.

- Em termos de alterações na carreira, verifica-se que mais de metade não fez qualquer tipo de alteração, enquanto que um pouco menos de metade já teve alterações no percurso profissional. Nestes últimos resultados as causas para a alteração na carreira têm a ver com o motivo referido anteriormente (dificuldades inerentes às discapacidades resultantes da deficiência (SD)), acresce-se a este motivo um outro que tem a ver com o corte da pensão social devida à contratação profissional.

- Quanto às dificuldades que levam estas pessoas a passar para a situação de desemprego pensamos que a solução passa por: resolução do problema do corte da pensão social que leva tantos jovens deficientes a desistirem da possibilidade de serem integrados profissionalmente. Este problema pode ser resolvido com legislação adequada (que não apenas desburocratize o processo de recuperação, como introduza mecanismos de recuperação automática).

- Em termos de tarefa desempenhada verifica-se que a maior parte dos trabalhadores com SD desempenham tarefas não repetitivas e uma minoria executa tarefas repetitivas.
Ao contrário do mito das tarefas repetitivas para sujeitos com SD, os dados mostram claramente (são as entidades patronais quem o diz) que estes trabalhadores são capazes de executar tarefas variadas, senão vejamos: a maioria das entidades patronais respondentes parecem acreditar nestes trabalhadores, pondo-os a executar tarefas não repetitivas o que mostra que eles podem ter capacidade e habilidade para tal.

Em relação ao grau de precisão da tarefa alguns destes trabalhadores podem ter competência para executar tarefas com grau de precisão acima da média. Este é um facto e o anterior devem ser tidos em conta pelas entidades formadores (escolas e instituições) que devem, a partir destes dados, repensar os tipos de profissão em que formam estes indivíduos.

- Quanto ao grau de autonomia exigido pelas tarefas executadas verifica-se que estes sujeitos são capazes de efectuar tarefas que lhes exigem um grau médio de autonomia e que alguns conseguem mesmo executar tarefas com um elevado grau de autonomia. Mais uma vez chamamos a atenção para a importância da orientação profissional e para os estágios de sensibilização que devem conseguir despistar esta situação colocando o aluno em profissões de acordo com o seu grau de competência e autonomia e não apenas em profissões para ocupar o tempo ou para dizer que se fez a integração profissional. Sabemos que é mais fácil dizer do que fazer (especialmente com o actual sistema de incentivos à contratação) mas deve-se evoluir nesse sentido.

- Comparando os pontos anteriores que dizem respeito ao modo como as tarefas laborais são executadas pelos trabalhadores com SD e das competências sócio – cognitivas que precisam possuir observa-se o seguinte:

A maioria das pessoas com SD encontram-se a trabalhar em postos de trabalho ou profissões com um baixo grau de repetitividade. Este, de acordo com a literatura, é um dos factores que

contribui para a insatisfação laboral dos trabalhadores em geral. No entanto, e tal como já se teve oportunidade de dizer, este facto não parece afectar os trabalhadores com SD, o que está de acordo com as características destas pessoas em relação à rotina.

Estes funcionários são considerados pelas suas entidades patronais, em termos gerais, como pessoas mediamente autónomas o que indica que são algo independentes no desempenho do seu trabalho pelo que não necessitam de constante supervisão, mas apenas de indicações e instruções simples sobre o que fazer, caso as tarefas fujam um pouco do habitual.

Apesar do grau de repetição de algumas das tarefas executadas, estas, ou pela sua variabilidade, pela complexidade do público com que têm de lidar (crianças e clientes adultos) ou pela precisão que por vezes é necessária, exigem destes trabalhadores um médio / bom grau de flexibilidade o que não está muito de acordo com o que é dito na literatura sobre as características tipo destes indivíduos.

Quanto ao seu funcionamento interpessoal, os dados provenientes das entidades patronais confirmam os provenientes dos pais e das entrevistas: estes trabalhadores não se isolam dos outros colega, tendo com eles um bom relacionamento, quer nas horas de trabalho, quer, em muitos casos, fora da empresa. Tal leva-nos a dizer que eles estão bem integrados nas empresas quer ao nível sócio – profissional (possuem as competências necessárias para realizar as tarefas atribuídas, tendo, para tal, sido importantes quer a formação profissional recebida e facultada por instituições, ou em alguns casos ainda raros, pela própria empresa) quer ao nível sócio-cognitivos (possuem as principais características consideradas pelas entidades patronais como importantes para qualquer trabalhador. Neste aspecto desempenharam importante papel os pais, os próprios sujeitos e, na maioria dos casos, a formação profissional.

- Nenhuma das entidades patronais refere Motivos Económicos como os que os levaram à contratação de trabalhadores com SD o que confirma o que se tem dito ao longo deste texto: o sistema de incentivos actual caducou e já não serve a razão para o qual foi criado. As suas medidas estão desadequadas em relação à evolução do mundo do trabalho. Os montantes atribuídos são pouco atractivos e a burocracia necessária e a complexidade do cálculo dos valores, também o minam. Ou seja, o sistema de incentivos actual não está a cumprir a função para o qual foi pensado: incentivar a contratação de trabalhadores deficientes.

Os motivos pelos quais se contrata estes trabalhadores têm mais a ver com questões éticas que pouco dignificam a qualidade e os direitos destes trabalhadores. Sendo um pouco duros podemos dizer que no fundo se contrata por pena (piedade) e para ajudar os

"coitadinhos". Neste aspecto pouco se evoluiu relativamente aos anos de descriminação. Sendo os Motivos Éticos os principais é natural que se encontre nesta categoria como item de maior peso os Conhecimentos Pessoais, ou seja, ajuda-se quem se conhece e, portanto, funciona o sistema da "cunha". E como são defendidas as pessoas com SD que têm competência e vontade de trabalhar, mas não têm pais com conhecimentos no meio empresarial? Nestes moldes onde está a tão propalada igualdade de direitos? Somente um sistema de incentivos eficaz e competitivo poderá trazer verdade a este assunto e funcionar como um verdadeiro factor de empregabilidade. Claro que não estamos contra os fenómenos de solidariedade e de boas práticas das empresas, mas tal não poderá ser o principal motivo de contratação, pois sabemos que tal gera processos de admissão informais (protocolos, etc.) que não defendem totalmente os interesses e direitos destes trabalhadores. Os empresários, também, devem começar a ver as pessoas com SD como competentes em termos de execução de determinadas tarefas e contratá-los por esse motivo.

Para resumir podemos dizer que estes sujeitos estão relativamente bem integrados profissionalmente (embora alguns aspectos pudessem ser melhorados em alguns deles – caso de um dos sujeitos que gosta muito de trabalhar, e que só não está em situação de contrato numa empresa por opção dos pais que preferiram apostar no certo (a pensão social) do que na integração profissional. Este jovem actualmente faz alguns trabalhos na associação que o apoia, mas considera que gostaria que houvesse mais trabalho para executar, ou seja, considera que as suas capacidades não estão a ser totalmente aproveitadas).

Os sujeitos também estão bem integrados ao nível profissional, embora, em alguns casos se possa questionar a justiça do vínculo estabelecido com a entidade patronal e os pagamentos recebidos face ao trabalho executado. Nota-se que a este nível estes jovens ainda não têm o devido espírito crítico faltando-lhes a noção exacta da importância do seu salário e a relação do mesmo com a quantidade de trabalho executado.

6.2. Implicações

Parece existir (seriam necessários outros estudos para o confirmar) uma relação directa entre os recursos que a região oferece e a população com SD que nela habita. O principal motivo, pensamos, terá a ver com os apoios que os pais necessitam para os ajudar a educar e dar boas (dentro do possível) condições para os seus filhos.

Também parece um pouco estranho dizer que a maior parte dos trissómicos integrados profissionalmente são oriundos de famílias com nível sócio económico entre o médio e o elevado, no entanto há uma explicação que se pode dar: pais com motivação para a realização. Estes progenitores pelo facto de terem este tipo de motivação influenciam os filhos nestes aspectos e tentam que os filhos também tenham algum tipo de sucesso. Assim parece-nos natural que sejam estes grupos sócio-culturais e economicamente médio-elevados que mais tentem que os filhos tenham sucesso no campo profissional. As famílias de baixos recursos económico – culturais, também tentarão integrar socialmente os seus filhos, mas não terão tanto sucesso por diversos motivos que passam por:

- ausência de motivação para a realização, não transmitindo, portanto, essa influencia aos filhos ;
- ausência de recursos quer sócio-culturais quer económicos que lhes permitam investir na formação dos filhos;
- falta de conhecimentos sobre apoios sociais para a formação profissional dos filhos;
- falta de conhecimentos sociais que lhes permitam encaminhar os filhos para instituições formadoras ou directamente para um emprego.

O baixo nível económico e insegurança das famílias quanto ao futuro profissional e económico dos filhos, leva a que muitas vezes desistam de procurar integrá-los profissionalmente ou mesmo que nem sequer o tentem, contentando-se com a pensão social.

Podemos apontar ainda outros motivos, como por exemplo:

- motivos culturais: os trissómicos ainda sofrem muito com o estigma da deficiência o que dificulta a integração profissional. Estas famílias de níveis sócio-culturais baixos ainda são muito influenciadas por esta visão cultural (que continua infelizmente, a influenciar, também, alguns técnicos e empresários, embora se registe alguma evolução positiva neste capítulo). As famílias de nível social mais elevado, com acesso a maiores e melhores fontes de informação,

são, em princípio, menos vulneráveis a estas influências sócio -culturais pelo que procuram com mais afinco a integração profissional dos filhos. Por outro lado, tendo um nível socio-económico mais médio-elevado não estão tão dependentes das pensões sociais recebidas pelos filhos, pelo que não revelarão tantos receios com a sua perda devida à integração profissional dos filhos nem quanto ao seu futuro depois dos pais morrerem. As famílias de um nível sócio-económico mais baixo também não têm tantos conhecimentos dos apoios existentes para este tipo de população pelo que muitas das pessoas com esta síndrome se tornam quase "invisíveis" após a conclusão da escolaridade. Esta situação terá tendência a diminuir, à medida que, as escolas forem tomando consciência destas situações, incrementando programas de TVA e/ou encaminhando jovens para certas instituições afim de se tentar integra-los profissionalmente.

No entanto cabe-nos dizer que no universo de pessoas com SD existe uma franja de indivíduos que têm todas as potencialidades para serem empregáveis. Urge, pois, dar-lhes oportunidades reais de formação e de emprego e criar as condições legislativas e outras para que todos os que têm capacidade para tal e assim o desejem sejam inseridos no mercado de trabalho. Como mostram os dados não se deve continuar a tratar estes jovens (os capazes) com falsos paternalismos, mas antes criar condições de descriminação positiva que os torne iguais perante a sociedade especialmente em relação ao direito ao trabalho e a outros direitos.

Os resultados mostram que, se bem preparados (e para isso é fundamental uma formação profissional adequada e de acordo com a vocação revelada), os trissómicos com potencial para a integração profissional podem desenvolver as competências (nas áreas sócio-cognitiva, sócio-profissional e sócio-afectiva) apreciadas pelos empresários. Os dados mostram que eles podem conseguir um bom grau de integração profissional sendo facilmente aceites pelos outros trabalhadores. A principal conclusão destes dados é a de que é perfeitamente possível integrar pessoas com SD (com potencial para tal) em mercado de trabalho aberto. Outra conclusão é a de que estas pessoas são capazes de manter o seu emprego na mesma empresa por um largo período de tempo. Assim, não há qualquer razão para não se continuar a investir na integração real destes trabalhadores, com ordenados dignos e de acordo com as funções exercidas e com contratos laborais que lhes assegurem estabilidade e melhoria da sua qualidade de vida.

Em termos dos sujeitos já empregados verifica-se que a tendência nestes indivíduos é para gostar e estarem satisfeitos com o emprego que possuem. Os motivos indicados para tal apontam para uma certa predisposição dos trabalhadores trissómicos para o sucesso da integração laboral potenciada, ainda, por uma certa facilidade ao nível do relacionamento interpessoal e por algumas qualidades ao nível sócio-cognitivo.

Pode também dizer-se que os trissómicos com potencial para serem integrados profissionalmente têm capacidade de se relacionar com os outros e que se sentem, normalmente, bem integrados e aceites nas diversas situações do dia a dia. Isto leva-nos a refazer esta afirmação da seguinte forma: Indivíduos trissómicos com comportamento de relações positivo têm potencial para serem integrados profissionalmente e para ter sucesso nessa integração.

O sucesso da integração profissional dos trissómicos parece, assim, estar relacionada com factores como:

- personalidade do trissómico (possui características que lhe permitem algumas facilidades no campo sócio-relacional e sócio –cognitivo que agradam aos empregadores);

- formação profissional recebida (quer durante o processo de TVA, quer, para aqueles que não tiveram TVA, durante a formação profissional).

No entanto subsistem diversos problemas no pós-integração profissional que precisam ser ultrapassados. Um desses problemas passa pela total ausência de formação profissional realizada pelas empresas que possam ser frequentadas por estes trabalhadores. Tal constitui uma lacuna grave que pode dificultar quer a sua evolução como trabalhadores (pela ausência de actualização) e uma séria dificuldade em termos de evolução de carreira. Urge, pois, para se conseguir uma verdadeira integração profissional não discriminatória relativamente aos outros trabalhadores, equacionar esta situação.

Em termos de colocação profissional verifica-se que os trissómicos pouco participam na pesquisa do seu próprio emprego ou da empresa que os vai admitir. Apesar das dificuldades que se adivinham no processo tal deveria ser ultrapassado e as pessoas com SD deveriam ser parte mais activa nesse processo e acompanha-lo desenvolvendo, mesmo algum tipo de iniciativa. Tal traria ao interessado diversas aquisições em termos de competências e aumentos na sua capacidade de auto – determinação e auto – representação. As aquisições em termos de *empowerment* entendidas na perspectiva defendida pela metodologia do Emprego Apoiado também seriam incrementadas. Para o conseguir a fase de Orientação Profissional pela qual passa o formando (com estágios de sensibilização ou não) deveria ser tratada numa linha da metodologia da *Conduta Exploratória*.

Em termos da formação profissional o facto de os jovens não serem "tidos nem achados" na escolha da sua profissão tem, em nossa opinião, a ver com as metodologias de TVA/formação profissional utilizadas à época (não significa que tal não continue a acontecer hoje em dia em várias instituições que dão formação profissional a pessoas deficientes, mas tal tem de ser revisto por estas entidades que devem mudar de metodologias, adequando-as aquilo que se concebe hoje serem os direitos das pessoas deficientes. Neste campo aconselhamos, para todos os efeitos, a utilização da metodologia do Emprego Apoiado que incluem estágios de sensibilização para o caso de o jovem não ter ainda decidido que profissão seguir ou para o reorientar nessa escolha).

No geral, e tal como esperado, pode dizer-se, que as maiores dificuldades em termos de carreira que as pessoas com SD, em condições de trabalhar, enfrentam resultam na dificuldade em empregarem-se (por exemplo, após situação de desemprego), contudo, uma vez empregados não manifestam problemas que ponham em questão o percurso profissional. Pelo contrário, mostram dedicação, empenho, sabendo conviver socialmente, ou sejam integram-se totalmente na empresa onde trabalham. Como tal não encontramos justificação a tese ainda defendida por muitos técnicos de que as pessoas com SD (referimo-nos apenas aquelas que, em termos do grau da patologia, têm potencial para integração profissional) de que estas pessoas só muito dificilmente são integráveis profissionalmente. Estas em crer que tais profissionais ainda estão agarrados a sofismas do passado relativamente a estes sujeitos. Em termos educativos e de metodologias de TVA e de integração profissional houve uma evolução significativa que permite-nos afirmar que é possível integrar profissionalmente os trissómicos com graus ligeiros ou médios desta patologia. À luz das conclusões que se tiraram neste trabalho, também devem ser equacionados novos tipos de profissão e os próprios programas de formação profissional (as metodologias deveriam ser mudadas utilizando o modelo do Emprego Apoiado e os tempos de formação (em média 4 anos) deveriam ser reduzidos, pois para além de não vermos grandes benefícios para o formando nesse prolongamento temporal (em resultado da formação que actualmente estas populações recebem na escola e da evolução do Ensino Especial que as apoia em termos académicos e de TVA), pensamos que atrasar o tempo de entrada destes jovens no mercado de trabalho só os prejudica em termos de carreira profissional.

Para terminar apontamos os factores que na nossa opinião (resultados destes estudo) podem aumentar a empregabilidade das pessoas com SD. Eles passam pela existência de:

- Melhores processos de TVA nas escolas públicas e utilização das metodologias mais adequadas;

- Melhores sistemas de formação profissional (adaptados ao novo mundo do trabalho, às novas profissões, algumas delas janelas de oportunidade para os trissómicos e com menor duração temporal);

- Melhor sistema de financiamento das instituições formadoras (com incentivos pela integração profissional de trabalhadores e não apenas simples pagamentos por cabeça, que muitas vezes levam a prolongamentos artificiais do período de tempo de formação e que não funcionam como incentivo à tentativa de colocação profissional. Estender estes incentivos às escolas, para que estas tenham meios de levar a cabo os seus próprios programas de TVA (tendo como produto final a integração profissional);

- Melhor sistema de incentivos (modernos, adaptado à nova realidade laboral, de fácil acesso e com menor complexidade em termos de cálculo dos montantes a receber por cada trabalhador);

- Em caso de contratação, suspensão, em vez de corte, da pensão social até contratação sem termo. No caso desta não ocorrer, recuperação automática deste subsídio;

- garantir a qualidade do acompanhamento pós-colocação que deve servir para apoiar não apenas o trabalhador integrado, mas também a entidade patronal nos mais diversos aspectos relativos ao novo funcionário;

- Maior sensibilização às entidades patronais que devem começar a ver a contratação de pessoas deficientes como uma mais valia para as suas empresas e não como um favor que fazem à sociedade.

Com as melhorias sugeridas estamos em crer que o sucesso laboral dos trissómicos estender-se-á a mais indivíduos e que tal terá efeitos multiplicativos, quer em relação às empresas empregadoras quer em relação à integração profissional de pessoas com outras desvantagens. Com isso ganharão a sociedade, as instituições e as escolas que passarão a dar melhores respostas aos muitos cidadãos que delas necessitam.

GLOSSÁRIO

A

Adaptação – Processo através do qual a sensibilidade a determinado estímulo declina esse estímulo é apresentado de forma continua.

Amostra – Subconjunto de uma população seleccionada por um investigador para um estudo.

Amostra ao Acaso – É construída de forma a que cada membro da população tenha igual probabilidade de ser escolhido.

Amostra Estratificada – Um procedimento experimental em que cada subgrupo da população está representado na proporção da sua dimensão.

Amostra Aleatória – Um método de investigação social que procura assegurar que o grupo estudado seja representativo da população ao escolher os indivíduos ao acaso.

Amostra Representativa – Um meio de investigação social que procura fazer coincidir um grupo estudado com a população em geral com cujas características coincide.

Amostragem – Selecção, a partir de uma população mais extensa, de uma proporção de indivíduos ou casos, estudados como sendo representativos da população como um todo.

Analise Comparativa – Análise baseada na comparação entre diferentes sociedades ou culturas.

Ansiedade – Estado emocional próximo do medo. Segundo Freud, muitas das perturbações mentais centram-se em torno da ansiedade e das tentativas do indivíduo para a eliminar, através de vários mecanismos inconscientes.

Auto-estima - A avaliação global que uma pessoa faz de si mesma, gerador de um se valor pessoal.

Automatismo – Processos produtivos monitorizados e controlados por maquinas com a supervisão humana mínima.

B

Bibliografia – Lista de todos os documentos utilizados pelo investigador para redigir um relatório de investigação.

C

Checklist – Lista de verificação.

Codificação – Operação que consiste em transformar, segundo uma linguagem uniformizada, dados brutos obtidos de um estudo, e isto a fim de os dispor por categorias e de os analisar.

Cognição – Processos do pensamento que envolvem a percepção., o raciocínio e a memória.

Construto – Abstracção ou conceito deliberadamente construído ou inventado pelo investigador, com um objectivo preciso (como por exemplo: centro de controlo da saúde)

Correlação – A relação entre duas dimensões ou variáveis, frequentemente expressa em termos estatísticos. As correlações podem ser positivas ou negativas. Uma correlação positiva entre duas variáveis existe quando um valor mais elevado numa variável está associado a um valor mais elevado na outra. Uma correlação negativa é quando um valor mais elevado numa variável esta associado a um valor mais baixo na outra.

Cromossomas – Estruturas no núcleo de cada célula que contem os genes, as unidades de transmissão hereditária. A célula humana tem 46 cromossomas dispostos em 23 pares. Um desses pares é composto pelos cromossomas sexuais. Nos homens, um membro do par é um cromossoma – X, o outro um cromossoma – Y. nas mulheres, os dois membros do par são cromossomas – X.

Dependência – Processo através do qual uma pessoa se torna dependente de uma substancia ou de um padrão de comportamento fixo, difícil de alterar. Um alcoólico é um dependente, da mesma forma que é um «trabalhador compulsivo».

D

Desenvolvimento cognitivo

DSM IV

Dimensões de uma variável – Aspecto de um fenómeno, mensurável directa ou indirectamente. Por exemplo, a variável "desenvolvimento" inclui as dimensões económica, técnica, financeira, cultural, etc., mesuráveis pelos indicadores que se escolhe para cada uma, como o número de escolas, o número de km de estradas, o volume de electricidade consumida, etc.

E

Educação permanente – A cooperação transversal entre os domínios da formação, bem como as medidas relativas à continuidade da formação ao longo da vida.

Empresa – Todas as empresas do sector privado ou público, independentemente da dimensão, estatuto jurídico ou sector económico em que operem, e todos os tipos de actividade económica, incluindo a economia social.

Escala categorial – Escala que divide as respostas em categorias não relacionadas numericamente entre si.

Escala de intervalos – Escala em que diferenças iguais entre quaisquer dois resultados podem ser tratadas como iguais, de tal modo que os resultados podem ser somados ou subtraídos.

Escala nominal – Escala em que as respostas são ordenadas em duas categorias diferentes.

Escala ordinal – Escala em que as respostas são ordenadas em categorias discretas quanto à sua dimensão relativa mas em que os intervalos entre as sucessivas posições de ordem não são necessariamente iguais.

Escala proporcional – Escala de intervalos em que existe um ponto zero real que permite estabelecer relações proporcionais ou razões (exemplo: este som é duas vezes mais intenso do que o outra).

Estereótipo - Define uma crença acerca dos atributos pessoais de um grupo de pessoas. É normalmente uma imagem largamente compartilhada e simplificada, de carácter avaliativo que utilizamos na caracterização de um grupo social assim como dos seus membros. De forma geral representa uma generalização abusiva, é inexacto e resistente a nova informação.

Estímulo – Tudo o que no ambiente pode ser detectado pelo organismo e a que este pode responder.

Estudo observacional – Estudo em que o observador não manipula variáveis, limitando-se a observar as relações que ocorrem, naturalmente, entre elas.

Evolução – Desenvolvimento de organismos biológicos através da adaptação das espécies ás exigências do meio ambiente.

Estudo observacional

Experiência – Método de investigação no qual podem ser analisadas variáveis de forma controlada e sistemática, seja em situações artificiais forjadas pelo investigador, seja em contextos naturais.

Fiabilidade – Característica de um equipamento ou de uma técnica que assegura colher os mesmos dados cada vez que os mesmos fenómenos se produzem.

Fidelidade – Propriedade dos instrumentos de medida segundo a qual se obterá os mesmos resultados se se toma uma mesma medida duas ou mais vezes nas mesmas condições, junto dos mesmos sujeitos.

F

Formação profissional inicial – Qualquer forma de formação profissional inicial, incluindo o ensino técnico e profissional e os sistemas de aprendizagem, que permita o acesso dos jovens a uma qualificação profissional reconhecida pelas autoridades competentes do Estado-membro em que for adquirida.

Formação profissional contínua – Qualquer formação profissional iniciada por um trabalhador da Comunidade durante a sua vida activa.

Frustração – Bloqueio ou inibição de um comportamento orientado para a consecução de um objectivo.

G

Gráfico de dispersão – Representação gráfica que mostra a relação entre duas variáveis.

Grupo de controlo – Grupo de sujeitos participantes numa investigação que não são expostos à variável independente

Grupo experimental - Grupo de sujeitos participantes numa investigação que são expostos à variável independente

H

Hipótese – Uma ideia, ou uma intuição, acerca de um determinado estado de coisas, avançada com base para ser testada empiricamente.

I

Inquérito – Um método de investigação sociológica que envolve a aplicação de questionários a uma população que está a ser estudada.

Interiorização – Processo pelo qual os códigos morais são adoptados pela criança de maneira a que controlem o seu comportamento, mesmo que não haja recompensas ou castigos exteriores.

Investigação empírica – Pesquisa factual efectuada numa área específica do estudo sociológico.

Inquérito - Técnica de investigação em Ciências Sociais em que um grande número de pessoas, normalmente representativo da população, é questionado acerca das suas atitudes ou comportamentos

J

***Job Finding* –** Pesquisa de empresas.

Job Matching – Análise da compatibilidade.

L

Legitimidade – A crença de que uma determinada ordem politica é válida e justa.

Lei – Uma regra de comportamento estabelecida por uma autoridade politica e apoiada pelo estado.

M

Mais-valia – Na teoria marxista, o valor produzido pelo trabalhador, que é um suplemento de trabalho não remunerado, uma vez satisfeitos pelo empregador os custos envolvidos na sua contratação.

Medida – Operação que consiste em atribuir valores numéricos a variáveis (objectos, acontecimentos, traços psicológicos) segundo certas regras, a fim de representar as características destas variáveis.

Meios de produção – Os meios através dos quais a produção de bens materiais é efectuada numa sociedade, nos quais se incluem não só a tecnologia, mas as relações sociais entre os produtores.

Meta análise Designa uma técnica estatística em que é combinada informação resultante de vários estudos empíricos para estimar de forma objectiva a fiabilidade e magnitude global de um determinado efeito.

Metodologia – Conjunto de métodos e das técnicas que guiam a elaboração do processo de investigação cientifica. Também, secção de um relatório de investigação que descreve os métodos e as técnicas utilizadas no quadro dessa investigação.

Método experimental Método de investigação em que o investigador distribui de forma aleatória os sujeitos pelas diferentes condições e se assegura que essas condições são idênticas excepto no que respeita à variável independente (aquela que se pretende manipular e que se supõe ter um efeito significativo no comportamento das pessoas.

Método de observação - Técnica de pesquisa em ciências humanas em que um investigador observa o comportamento de um conjunto determinado de sujeitos e regista de forma sistemática dados relativos a esse comportamento.

N

Nuts – Territórios Estatísticos Nacionais

O

Ocupação – Qualquer forma de emprego remunerado no qual o indivíduo trabalha de forma regular.

Orientação profissional – A prestação de aconselhamento e de informações no que se refere à escolha e à mobilidade profissionais, a desenvolver tanto integrada nos ciclos de educação e de formação profissional como através de iniciativas de informação a título individual.

P

Pensamento estereotipado – Processos de pensamento que envolvem categorias rígidas e inflexíveis.

População – Grupo completo de sujeitos (ou de ensaios) relativamente ao qual o experimentador pretende tirar conclusões. *Ver também* amostra.

Pós industrial – expressão que designa uma situação em que a maior parte da população não está empregue na indústria, mas no terciário. A sociedade pós industrial é caracterizada por fenómenos como o advento da automação, a forte expansão da classe média, a mutação das relações politicas e economias, a extrema importância também em termos de poder da ciência.

Preconceito Atitude desfavorável face a um determinado grupo social e aos seus membros.

Produção flexível – Sistema de produção industrial no qual os processos produtivos podem, a qualquer instante, ser facilmente alterados. Muitos consideram que a produção flexível está a suplantar os mais rígidos sistemas de produção dominantes na era de Taylorismo e do Fordismo.

Projecção - A atribuição se sentimentos que nos pertencem a outrem.

Q

QI (Coeficiente de inteligência) – Um resultado obtido mediante a aplicação de testes que medem as capacidades simbólicas ou de raciocínio.

Questionário – Conjunto de enunciados ou de questões que permitem avaliar as atitudes, as opiniões e o resultado dos sujeitos ou colher qualquer outra informação junto dos sujeitos.

R

Reforço - No contexto da Psicologia, designa um estímulo agradável que se segue a um determinado comportamento e que faz aumentar a probabilidade de que esse comportamento se repita. Existem dois tipos de reforços: - Reforços positivos, quando, como resultado de um determinado comportamento algo agradável é acrescentado à situação (por exemplo, dar um chocolate a uma criança quando ela se porta bem); Reforços negativos, quando, como resultado de um determinado comportamento, algo desagradável é retirado da situação (por exemplo, quando tomamos uma comprimido e a dor de cabeça desaparece).

Rendimento – Pagamento, geralmente derivado dos salários, remunerações ou investimentos.

S

Sistema educativo – Sistema de fornecimento de educação existente numa sociedade.

Síndroma – Conjunto de sinais, de sintomas, de lesões, de modificações funcionais ou bioquímicas, por vezes aparentemente dispares, que formam uma entidade identificável devido à sua associação constante, a uma causa sempre igual ou ainda porque traduzem a afecção de um órgão ou de um sistema bem definidos.

T

Taylorismo – Conjunto de ideias, também referidas como» gestão cientifica», desenvolvida por Frederick Winslow Taylor, que e simples e coordenadas na industria.

Tecnologia – A aplicação do conhecimento à produção do mundo material. A tecnologia envolve a criação de instrumentos matérias (tais como maquinas) utilizados na interacção humana com a natureza.

Trabalhador – Qualquer pessoa que exerça ou não um emprego, com ligações ao mercado de trabalho, incluindo os trabalhadores independentes.

U

União Europeia – Associação das nações europeias ocidentais para desenvolver interesses comuns ao nível económico, politico e cultural. Presentemente 25 nações são membros da União Europeia, mas ouros pretendem juntar-se-lhes.

V

Variável – Conceito operacional e classificatório que, através da participação de um conjunto teoricamente relevante, assume vários valores.

BIBLIOGRAFIA

ABREU, V. Manuel (2001). *Desenvolvimento vocacional e estrategica de mtivaçao para aprendizagens persisitentes*. Revista da Faculdade de Psicologia e de Ciencias da Educaçao de Coimbra, N.º 26, 9 - 26.

AGÊNCIA EUROPEIA PARA O DESENVOLVIMENTO EM NEE (2002). *Transição da escola para o emprego – Relatório Síntese 2002.* Bruxelas, Autor.

ALMEIDA, J. et al. (1996). *Jovens de Hoje e Aqui.* Cadernos Estudos Locais. Edição Câmara Municipal de Loures – Departamento Sócio-cultural.

ALVAREZ, M. (1995). *Orientación profisional*. Barcelona, CEDECS.

MARQUES, A. C. & NAHAS M. V. (2003). *Qualidade de vida de pessoas portadoras de Síndrome de Down, com mais de 40 anos,no Estado de Santa Catarina.* Revista Brasileira de. Ciência. e Mov. Brasília v. 11 n.º. 2 p. 55-61 Junho 2003

ARAÚJO, E. Rodrigues e Bento, S. Coelho (2002). *Teletrabalho e Aprendizagem. Contributos para uma problematização.* Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.

ASTÚCIA, A. (2002). *As pessoas com deficiência e o emprego*. Revista Integrar, n.º 18 de Maio / Agosto. Lisboa, IEFP e SNRIPD.

AZEVEDO, Mário (1994): *Teses, relatórios e trabalhos escolares – Sugestões para a sua elaboração*. Lisboa, Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa, Departamento de Educação.

BAUTISTA, Rafael, (Coord) (1997): *Necessidades Educativas Especiais*. Lisboa, Dinalivro.

BELTRÁN, J. et al., (1984). *Psicología de la educación*. Compostela, Eudema.

BÉNONY Hervé. e CHAHRAOUI Khadija, (2002). *A Entrevista Clínica*. Lisboa, Climepsi Editores.

BERGSTRÖM, Magnus et al. (2003). *Prontuário Ortográfico e Guia da Língua Portuguesa.* Lisboa. Noticias Editorial

BERNARDINI et al. (2002). *Transição da escola para o emprego*. Denmark, European Agency for Development in Special Needs Education.

BISQUERRA, R. (Cord.)(2004): *Metodologia de la investigación educativa.* Madrid: La Muralla.

BOGDAN, Robert & BIKLEN, Sari (1994). *Investigação qualitativa em educação - Uma Introdução à Teoria e aos Métodos.* Porto, Porto Editora.

BOLTON, B. (Ed.). (1982). *Vocational adjustment of disabled persons*. Austin, Texas: Pró-Ed.

BOUTINET, J-P. (1996). *Antropologia do projecto*. Lisboa, Ed. Instituto Piaget.

BRAVO, R. Sierra (1991). *Técnicas de Investigación Social*. Madrid, Edtorial Paraninfo.

BRÊDA, Maria de São João (2001). *Decisão de carreira com o norma e a convocação do sujeito agêntico.* Revista da Faculdade de Psicologia e de Ciencias da Educaçao de Coimbra, N.º 26, 105 - 134.

BROWN, J. S.; COLLINS, A. & DUGUID, P. (1989). *Situated cognition and the culture of learning.* In Ferratti, R. P. (1994).

BROWN, R.I. *The effects of quality of life models on the development of research and practice in the field of Down Syndrome*. Down Syndr Res Pract, Southsea, v.5, n.1, 39-42, Jan./Mar. 1998.

CANCELA, Marta (equipa) et al. (2002). *O que é a Trissomia 21? Lisboa,* APPACDM.

CANDEL, G. I; CARRANZA C. P._L. (1997). *El desarrolo socioafectivo en los niñ*os *con Síndrome de Down*. In Rondal, J.; Nadel, L. e Comlain, A. (1997) síndrome de Down: Perspectivas Psicologica, Psicobiologica y socio Educacional. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

CASAL, J.; CODINA, J. & COLL, J. (1991). *La inserción social y profisional de los jóvenes* in Manent, C. M. (1996). *Entrenamiento en la transición a la vida activa. Psicologia y Pedagogia*, I. Próprio, pp. 497-514.

CASTRO, A. V. (2003). *Os caminhos da motivação*. Lisboa, Revista XIS Ideias para Pensar, n.º 210 - Jornal Público (14 de Junho 2003).

CASTRO, A. V. (2003). *Impulso criativo*. Lisboa, Revista XIS Ideias para Pensar, n.º 210 - Jornal Público (14 de Junho 2003).

CASTRO, A. V. (2003). *Motivação e sucesso*. Lisboa, Revista XIS Ideias para Pensar, n.º 221 - Jornal Público (30 de Agosto 2003).

CASTRO, A. V. (2003). *O que é burnout*. Lisboa, Revista XIS Ideias para Pensar, n.º 288 - Jornal Público (11 de Dezembro 2004).

CASTRO, A. V. (2003). *Resiliência*. Lisboa, Revista XIS Ideias para Pensar, n.º 238 – Jornal público (27 de Dezembro 2003).

CLAUDINO, Adelaide A. D. (1997). *A orientação para a formação profissional de jovens com eficiência intelectual* – Dissertação para Mestrado. Lisboa, Secretariado Nacional para a reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência.

COGAN, J. FLECKER, M. (2004). *Dyslexia in the Secondary School: A Practical Book for teachers, Parents and Students***.** Indianapolis, Wiley.

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIA[0]. (1993). *Crescimento, competitividade, emprego: Os desafios e as pistas para entrar no século XXI.* Livro Branco. Bruxelas: Autor.

COMMISSION EUROPÉENNE (1999). *L´ amélioration du niveau d´emploi des personnes handicapées – Le défi commun*. Luxembourg, Office des publications des Communautés européennes.

CORREIA, Luís de Miranda (2003*). Alunos com Necessidades Educativas Especiais na Classes Regulares.1.Porto,* Porto Editora.

CORREIA, Luís de Miranda (2003*). Inclusão e Necessidades Educativas Especiais.* Porto, Porto Editora.

CORREIA, Luís de Miranda (2003*). Necessidades Educativas Especiais na Sala de Aula Um Guia para Professores.3.*Porto, Porto Editora.

COSTA, A. M. (Coord.). 2004. *Educação e Transição para a Vida Pós-Escolar de Alunos com DIA*. Lisboa, Instituto de Inovação Educacional – Ministério da Educação.

CORREIA, Luís de Miranda: *O Papel da Escola na Transição para a Vida Activa de Alunos com NEE.* Sonhar 2-3 Set./Abr1999, 201 (artigo n.º: 3474).

COX, W. M. & WILSON, W. L. (1985). *Developmentally disabled persons in family settings.* In Lehmann, J. P. & Roberto, K. A. (1996).

CYRULNIK, Boris (sem data). *Resiliência Essa Ináudita Capacidade de Construção Humana*, Instituto Piaget. Lisboa.

DAS, J.P.; GARRIDO, Mª A.; GONZÁLEZ, M. TIMONEDA, C. e PÉREZ-ÁLVAREZ, F. (2001). *Dislexia y dificultades de lectura. Una guía para maestros.* Barcelona, Paidós.

DAVIDOFF, Linda (sem data). *Introdução à Psicologia.* São Paulo. Editora Santuário.

DEBRY, M. (1998). Les projets de vie des adolescents ou les visages de la jeunesse une et multiple. In Boutinet, J. -P. (1996).

DECRETO- LEI n.º 247/89, de 5 de Agosto. (Preparação Pré-Profissional).

DECRETO- LEI n.º 247/89, de 5 de Agosto; (Informação, Avaliação/Orientação Profissional).

DECRETO-LEI n.º 247/89, de 5 de Agosto; (Apoios à Contratação).

DECRETO-LEI n.º 247/89, de 5 de Agosto; (Formação Profissional).

DECRETO-LEI n.º 247/89, de 5 de Agosto; (Emprego Protegido).

DECRETO-LEI n.º 40/83, de 25 de Janeiro; (Emprego Protegido).

DECRETO-LEI n.º 194/85, de 24 de Junho; (Emprego Protegido).

DECRETO REGULAMENTAR n.º 37/85, de 24 de Junho; (Emprego Protegido).

DECRETO-LEI n.º 8/98, de 15 de Janeiro; (Emprego Protegido).

DECRETO-LEI n.º 247/89, de 5 de Agosto; (Sistema de Apoio ao Teletrabalho e Criação de uma Bolsa de Emprego para Teletrabalhadores).

DECRETO-LEI n.º 299/86, de 19 de Setembro. (Emprego Protegido).

DECRETO-LEI n.º 247/89, de 5 de Agosto; (Instalação Por Conta Própria).

DECRETO-LEI n.º 69-A/87 de 9 de Fevereiro; (Contrato a termo).

DECRETO REGULAMENTAR n.º 12-A/2000, de 15 de Setembro; (Informação, Avaliação/Orientação Profissional.

DECRETO REGULAMENTAR n.º 12-A/2000, de 15 de Setembro; (Formação Profissional).

DECRETO-LEI n.º 319 / 91 de 23 de Agosto. (Regime Educativo Especial).

DECRETO-LEI n.º 360/97, de 17 de Dezembro; (Readaptação ao Trabalho).

DESPACHO CONJUNTO n.º 105/97, de 1 de Julho (ii série) [1] (Regime aplicável à prestação de serviços de apoio educativo).

DECRETO-LEI n.º 247/89, de 5 de Agosto; (Readaptação ao Trabalho).

DECRETO REGULAMENTAR n.º 12-A/2000, de 15 de Setembro;(Readaptação ao Trabalho).

DECRETO-LEI n.º 247/89, de 5 de Agosto; (Apoio à Colocação e Acompanhamento Pós-Colocação).

DECRETO-LEI n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro; (Quotas de Emprego na Administração Pública).

DEMRTIS, Lúcia (1999). *Compendio de Sociologia*. Lisboa, Edições 70.

DESPACHO NORMATIVO n.º 388/79, de 31 de Dezembro; (Preparação Pré-Profissiona).

DESPACHO DO SECRETÁRIO DE ESTADO DO EMPREGO, de 18 de Agosto de 1980; (Preparação Pré-Profissional).

DESPACHO NORMATIVO n.º 42-B/2000, de 20 de Setembro; (Informação, Avaliação/Orientação Profissional).

DESPACHO NORMATIVO n.º 42-B/2000, de 20 de Setembro; (Readaptação ao Trabalho).

DESPACHO NORMATIVO n.º 42-B/2000, de 20 de Setembro; (Formação Profissional).

DESPACHO NORMATIVO n.º 99/90, de 6 de Setembro. (Apoios à Contratação).

DESPACHO NORMATIVO n.º 99/90, de 6 de Setembro. (Instalação Por Conta Própria).

DESPACHO NORMATIVO n.º 27/96 de 03 de Agosto; (Parecer da Procuradoria Geral da Republica – Ministério da Justiça).

DESPACHO CONJUNTO 105/97 de 1 de Julho; (Apoios pedagógicos / educativos)

D´HAINAUT, L. (1997). *Conceitos e métodos da estatística. Volume I*. Uma variável a uma dimensão. Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.

DUBET, F. (1991). *Les lycéens*. In Boutinet, J.-P. (1996).

EAVES, L.C. et al. *Raising a child with Down syndrome: parents' evaluations of health information and support.* Down Syndr Res Pract, Southsea, v.4, n.2, p.65-69, May/Aug. 1996.

ESTRELA, Albano (1994). *Teoria e prática de observação de classes – Uma estratégia de formação de professores* (4. ª Ed.). Porto, Porto Editora.

EUROPEAN AGENCY FOR DEVELOPMENT IN SPECIAL NEEDS DEVELOPMENT (2002). *Transição da escola para o emprego – Principais questões e opções enfrentadas pelos alunos com necessidades educativas especiais em 16 países europeus*. Autor.

EVANS, Phil. (1982). *Motivação. Rio de Janeiro,* Zahar Editores.

FECLAPS (1995). *El trabajo y el ócio*. Cuadernos de trabajos de formacion humana y maduracion.

FERNANDES, C. & MESQUITA E. (2002). *As pessoas com deficiência e o emprego*. Revista Integrar, n.º 18 de Maio / Agosto. Lisboa, IEFP e SNRIPD.

FERRATI, R. P. (1994). *Cognitive, social and contextual determinants of strategy production: Comments on Bray et al. (1994)*. American Journal of Mental Retardation, 99, pp. 32-43.

FORTIN, Marie-Fabienne, (2003). *O Processo de Investigação: Da concepção à realização.* Décarie Éditeur. Loures, Lusociência.

GIDDENS, Anthony (2000). *Sociologia.* Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.

GIL, António C. (1996). *Como elaborar projectos de pesquisa*. S. Paulo, Atlas.

GILMAN, C.J et al. (2002). *Destezas laborales. Curriculumde Destrezas Adaptativvas (ALSC).* Bilbau, Mensajero.

GISPERT, Carlos (1996*). Programa de Formação de Educadores – Psicologia infantil e Juvenil, 3.* Lisboa, Liarte.

GONZÁLEZ-PIENDA, J. A. y NÚÑEZ, J.C. (Coord.) (1998). *Dificultades del aprendizaje escolar.* Madrid, Pirámide.

GLEITMAN, Henry et al. (1999). *Psicologia.* Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.

HARWELL Joan M. (2001). *Complete Learning Disabilities Handbook: Ready-to-Use Strategies and activities Teaching Students with Learning Disabilities* (2nd edition). Center for Applied Research in Education.

HERNÁNDEZ P. O. *Síndrome de Down, ayer y hoy*. Revista Minusval, 1996; 101, 14-19.

HILL, Manuela M.; HILL, Andrew (2005). *Investigação por questionário*. Lisboa, Edições Sílabo.

ILSMH: Educación para todos. 1991.

INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL (1993). *Formação Profissional um Emprego de Pessoas com Deficiência*. Lisboa: Direcção dos Serviços de Reabilitação.

INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL (1989). Programa 12 – Formação /Emprego para Deficientes Desempregados. In *Novos Rumos para a Formação Profissional.* Lisboa: IEFP.

INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL (1989). Programa 7 – Formação /Emprego para Adultos Deficientes Desempregados. In *Novos Rumos para a Formação Profissional*. Lisboa: IEFP.

INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL (2004). *Apoio à colocação e acompanhamento pós-colocação de pessoas com deficiência.* Lisboa, Autor.

INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL (1999). *Desempregado? Pergunte. Nós respondemos.* Lisboa, Autor.

INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL (2004). *Emprego protegido*. Lisboa, Autor.

INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL (2004). *Formação profissional de pessoas com deficiência*. Lisboa, Autor.

INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL (2004). *Informação, avaliação – orientação profissional de pessoas com deficiência.* Lisboa, Autor.

INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL (2004). *Interacção com a pessoa com deficiência – manual de etiqueta*. Lisboa, Autor.

INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL (2004): *Valor Acrescentado do Trabalhador com (D)eficiência*. Lisboa, Autor.

JIMÉNEZ GONZÁLEZ, J. E. (1999). *Psicología de las dificultades de aprendizaje.* Madrid, Síntesis.

LACERDA, Nuno: *Trissomia 21.* Lisboa, APPT21.

LAMBERT, J.L., e RONDAL, J.A.: *El mongolismo.* Barcelona, Herder.

LEHMANN, J. P. & ROBERTO, K. A. (1996). *Comparison of factors influencing mother's perceptions about the future of their adolescent children with and without disabilities*. Mental Retardation, 34 (1), pp. 27-38.

LEI n.º 100/97, de 13 de Setembro; Readaptação ao Trabalho).

LEI n.º 38/2004 de 18 de Agosto). (Lei de Bases da Reabilitação).

LEI n.º 46/86, de 14 de Outubro, com as alterações introduzidas pela lei 115/97, de 19 de Setembro). Lei de Bases do Sistema Educativo Português (L.B.S.E.)

LIMA, Maria do Rosário (2001) *Saliência dos paeis em orientação e desenvolvimento de carreira.* Revista da Faculdade de Psicologia e de Ciencias da Educaçao de Coimbra, N.º 26, págs. 151 – 160.

LOBO, Fátima. (2003).*Clima Organizacional no Sector Público e Privado no Norte de Portugal.* Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.

LOPES, Joana et al. (1999). *Manual de Transição para a Vida Activa*. Lisboa, Edições Universitárias Lusófonas – DREL.

MANENT, C. M. (1996). *Entrenamiento en la transición a la vida activa.* Psicologia y Pedagogia, I. Próprio, pp. 497 -514.

MARCONI, Marina de Andrade e LAKATOS, Eva Maria (2003) *Fundamentos de Metodologia Cientifica.* Brasil, São Paulo.

MÃO-DE-FERRO, António; FERNANDES, Viriato (1992). *Os jovens e a vida activa*. Lisboa, IEFP.

MARTINS, Amélia A. F. D. (2000). *Importância dos aspectos sócio – relacionais em jovens com deficiência mental, em fase de transição para a vida activa*. Lisboa, Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência.

MARTINS, Maria A. D. (2001). *Deficiência Mental e Desempenho Profissional.* - Tese de Mestrado. Lisboa, Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência.

McKIBEEN, Jennifer (1993). *Inserção dos jovens na vida activa*. Cadernos de gestão. Lisboa, Gradiva.

MILES, T. (2006). *Fifty Years in Dyslexia Research***.** Indianapolis, Wiley

MIRANDA CASAS, A.; VIDAL-ABARCA GÁMEZ, E. y SORIANO FERRER, M. (2000). Evaluación e intervención psicoeducativa en dificultades de aprendizaje. Madrid, Pirámide.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO (1998). *Transiçao para a Vida Adulta – Jovens com Necessidades Educativas Especiais*. Lisboa, Departamento da Educação Básica.

MORA ROCHE, J. y AGUILERA JIMÉNEZ, A. (2000). *Atención a la diversidad en educación: Dificultades en el aprendizaje del lenguaje, de las matemáticas y en la socialización.* Sevilla, Kronos.

MORATO, P. (1993) Deficiência Mental e Aprendizagem. Estudos dos efeitos de diferentes ambientes de aprendizagem na aquisição de conceitos espaciais na criança com Trissomia 21. Dissertação de Doutoramento. Cruz Quebrada. FMH-UTL.

MORGAN, E. Klein, C. (2000). *The Dyslexic Adult in A Non-Dyslexic World*. Indianapolis, Wiley.

MOREIRA, João M. (2004). *Questionários: Teoria e Prática.* Lisboa, Almedina.

MORIOU, Stéphane. (1999). *O Empowerment; 10 Instrumentos Chave da Gestão*. Biblioteca de Economia e Empresa. Publicações D. Quixote.

NADEL, L. (1997) *Aprendizaje, memoria y función en ell Síndrome de Down*. In J. Rondal, J. Perera, L Nadel, e A. Comlain. Síndrome de Down: Perspectivas Psicológica, Psicobiologica Y Socio Educacional. Ministerio de Trabajo Asuntos Sociales. Madrid.

NAHAS, M.V. *Atividade física, saúde e qualidade de vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo.* Londrina: Midiograf, 2001.

NUNES, Alexandra F. Gouveia (1999). *Expectativas quanto à vida futura dos jovens que frequentam um centro de actividades ocupacionais: Opinião de pais e técnicos.* Lisboa: FMH.

NERI, A. L. *Qualidade de vida e idade madura.* Campinas: SP Papirus, 1993.

OCDE (2003). Aprender para el mundo de mañana, en Programa de Evaluación Internacional de los alumnos (PISA): Madrid, Ministerio de Educación y ciencia, INECSE.

ORTIZ GONZÁLEZ, Mª R. (2004). *Manual de Dificultades de Aprendizaje*. Madrid, Pirámide.

- PAIXÃO, M.P. & SILVA J. T. (2001). *Estudo do funcionamento motivacional em momentos críticos de tomada de decisão vocacional: Estudo exploratório.* Revista da Faculdade de Psicologia e de Ciencias da Educaçao de Coimbra, N.º 26, págs. 175 - 185.

- PEREIRA, Alexandre e POUPA Carlos (2004). *COMO ESCREVER UMA TESE, monografia ou livro cientifico usando o Word.* Edições Sílabo. Lisboa.

- PEREIRA, Orlindo G. (1999). *Fundamentos de Comportamento Organizacional.* Fundação Calouste Gulbenkian. Lisboa.

PEREIRA, Filomena (1998): *As Representações dos Professores de Educação Especial e as necessidades das Famílias*. Lisboa, Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiências.

- PEREIRA, Filomena (Coord.) (1998): *Transição para a vida adulta – Jovens com necessidades educativas especiais*. DEB, Ministério da Educação. Lisboa.

PÉREZ SOLÍS, M. (2002). *Orientación Educativa y dificultades de aprendizaje*. Madrid, Thomson.

- PESTANA, D. D. e VELOSA S.F: (2002). *Introdução à probabilidade estatística. Volume I.* Fundação Calouste Gulbenkian. Lisboa.

REID, G & FAWCETT, A. (2004). *Dyslexia in Context: Research, Policy and Practice*. Indianapolis, Wiley.

REID, G. (2003). *Dyslexia: A Practitioner's Handbook*, 3rd Edition**.** Indianapolis, Wiley.

PICADO, Carlos. 2005.*Observatorio de Entradas na Vida Activa – Questionário*. Cascais, Instituto de Educação Tecnológica de Cascais. (IETC).

PORTARIA 1102/97 de 3 de Novembro de 1997 (Garante as condições de educação para os alunos que frequentam as associações e cooperativas de ensino especial).

PORTARIA n.º 196-A/2001 de 10 de Março de 2001; (Regulamenta as modalidades específicas de intervenção do Programa de Estímulo à Oferta de Emprego na nova componente de criação de emprego - PEOE).

PORTARIA n.º 799-B/2000, de 20 de Setembro; (Informação, Avaliação/Orientação Profissional).

PORTARIA n.º 799-B/2000, de 20 de Setembro. (Readaptação ao Trabalho).

PORTARIA n.º 799-B/2000, de 20 de Setembro. (Formação Profissional).

PORTARIA n.º 432/2006 de 3 de Maio (Regulamentação das Actividades Desenvolvidas nos Centros de Actividades Ocupacionais [CAO]).

REBELO, Glória (1999), *A (In)Adaptação no Trabalho. Uma Perspectiva Sociorganizacional e Jurídica.* Celta Editores. Oeiras.

RESOLUÇÃO DO CONSELHO DE MINISTROS n.º 68/99, de 8 de Julho. (Apoio à Colocação e Acompanhamento Pós-Colocação).

RESOLUÇÃO DO CONSELHO DE MINISTROS n.º 68/99, de 8 de Julho. (Sistema de Apoio ao Teletrabalho e Criação de uma Bolsa de Emprego para Teletrabalhadores).

REVISTA DA FACULDADE DA PSICOLOGIA E DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO DE COIMBRA, n.º 26, (2001). *Psicologia do Desenvolvimento Vocacional em Portugal: Teoria, Investigação e prática.*

RICCIARDELLI, Ofélia (coord.) (2005). *Manual de Boas Práticas 2001/04.* Equal. UE.

RIMMER, J.H. Health promotion for people with disabilities: the emerging paradigm shift from disability prevention to prevention secondary conditions. American Journal of Health Promotion, 1999; 79 (5), 495-502.

RODRIGUES, Maria de Lurdes (1997). *Sociologia das Profissões.* Oeiras, Celta Editora.

RODRIGUES, Pedro M. da Silva, (2002). *Avaliação da Formação pelos Participantes de Investigação.* Lisboa., Fundação Calouste Gulbenkian, Fundação para a Ciência e a Tecnologia, Ministério da Ciências e do Ensino Superior.

RONDAL, J. A. (1997*). El lenguaje oral en el Síndrome de Down*. In J. Rondal, J. Perera, L. Nadel, e A. Comblain. Síndrome de Down: Perspectivas Psicológica, Psicobiológica y Sócio Educacional. Madrid, Ministério de Trabajo Asuntos Sociales.

RYNDERS, J. (1986) History of Down Syndrome: The Need for a new Perspective. In New Perspectives on Down Syndrome. Ed Pueschel. London. Paul Brookes Publishing Cº.

SÁNCHEZ ASÍN, A., BUISAN, C. BOIX, L. (2006). la iniciación profesional para jóvenes con necesidades educativas y/o trastornos de aprendizaje. *Revista de Educación,* nº 341, pp. 171-196.

SANTOS, Paula S. (2000), *Teletrabalho de longe uma nova oportunidade…* Lisboa., Boletim do Instituto do Emprego e formação Profissional.

SCHNEIDER[0], M. J. & FERRITOR, D. E. (1982). *The meaning of work.* In B. BOLTON (Ed.), Vocational adjustment of disabled persons. Austin, Texas: Pro-Ed.

SCOTT, R. (2004).*Dyslexia and Counselling***.** Indianapolis, Wiley.

SECRETARIADO NACIONAL PARA A REABILITAÇÃO (1995): *Uma politica coerente para a reabilitação das pessoas com deficiência.* Lisboa, SNR.

SECRETARIADO NACIONAL PARA A REABILITAÇÃO (1995): *Transição para a vida activa dos Jovens Deficientes*. . Lisboa, SNR

SECRETARIADO NACIONAL PARA A REABILITAÇÃO (1997): *A Orientação para a Formação Profissional de Jovens com Deficiência Intelectual*. Lisboa: SNR.

SECRETARIADO NACIONAL PARA A REABILITAÇÃO (1999): *Projectos de Investigação e Desenvolvimento em Reabilitação – Ciclo de Conferencias CITE '98*. SNR, Lisboa.

SECRETARIADO NACIONAL PARA A REABILITAÇÃO (2001): *Deficiência Mental e Desempenho Profissional*. Lisboa: SNR.

SEGRE, M.; FERRAZ, F.C. *O conceito de saúde*. Rev Saúde Pública, São Paulo, v.31, n.5, pp. 538- 542, Out. 1997.

SETIÉN, M. L. *Indicadores sociales de calidad de vida: un sistema de medición aplicado al País Vasco*. Madrid: Milofe, S.L., 1993.

SERÔDIO, J. M. (2002). *Sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência.* BOTELHO, A. P. (2002). Revista Integrar, n.º 18 de Maio / Agosto. IEFP e SNRIPD. Lisboa.

SHAVELSON, R., (1982). Self-Concept: *The Inter-Play of Theory and Methods*. Journal Education Psychology. Pp. 52-64.

SNOWLING, M. & STACKHOUSE, J. (2005). *Dyslexia, Speech and Language: A Practitioner's Handbook, 2nd Edition*. Indianapolis, Wiley.

SOUSA et al. (2005). *Manual de Formação de Técnicos em Emprego Apoiado.* Lisboa, APEA.

SOWERS, J. (1989). *Critical parent roles in supported employment.* In Lehamann, J. P. & Roberto, K. A. (1996).

SPRINTHALL, Norman e COLLINS, Andrews. (1999). *Psicologia do Adolescente. Uma Abordagem Desenvolvimentista.* Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.

STEVE CHINN, S. & ASHCROFT, R (2006). *Mathematics for Dyslexics: Including Dyscalculia*. Indianapolis, Wiley.

RICCIARDELLI, Ofélia (coord.). (2005) *Manual de Boas Praticas 2001/04.* EU, EQUAL.

TAVARES, José e SOUSA, Liliana. (1998): *Escola e família colaboram na capacitação para a aprendizagem: Estudo de um caso*. Revista Inovação, 11, 95 – 106.

TAVEIRA, Maria do Céu (2001). *Exploração Vocacional: Teoria, Investigação e Prática.* Revista da Faculdade de Psicologia e de Ciencias da Educaçao de Coimbra, N.º 26, págs. 55 - 77.

TRISTÃO, R. M. & Feitosa, M. A. G. (1998). Linguagem na Síndrome de Down. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 14,* 127-137.

UNESCO (1994). *Declaração de Salamanca e Enquadramento da Acção na Área das Necessidades Educativas Especiais.* Lisboa, Instituto de Inovação Educacional.

SUPER, D. (1984). *Career and life development*. In D. BROWN & L. BROOKS (Eds.). *Career choices and development: applying contemporary theories to practice*. San Francisco, Jossey-Bass.

UNESCO (1994). *Declaração de Salamanca Sobre Princípios, Politica e Prática na Área das Necessidades Educativas Especiais.* Lisboa: Instituto de Inovação Educacional.

VEGA, Lidia E. Santana (coord), (2001). *Trabajo, educación y cultura - un enfoque interdisciplinar*. Madrid, Ediciones Pirámide.

SOCZKA, Luís (Org.) (2005). *Contextos Humanos e Psicologia Ambiental.* Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.

SOUSA et al, (2005). *Manual de Formação de Técnicos em Emprego Apoiado.* Lisboa, APEA.

SCHWARTZMAN, J. S. (1999). Histórico. Em J. S. Schwartzman, (Org.), *Síndrome de Down* (pp. 3-15). São Paulo: Mackenzie.

SCHWARTZMAN, J. S. (1999c). O sistema nervoso na síndrome de Down. Em J. S. Schwartzman (Org.), *Síndrome de Down* (pp. 44-81). São Paulo: Mackenzie.

TUCKMAN, Bruce W. (2005). *Manual de Investigação em Educação.* Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.

VALA, Jorge e MONTEIRO, Maria B. (2004). *Psicologia Social.* Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.

VAZ SERRA, A., (1986). *A importância do auto-conceito*. Psiquiatria Clínica, 7. Pp. 287-294.

VELDE, B.P. *Quality of life through personally meaningful activity*. In R. I. Brown. Quality of life for people with disabilities: models, research and practice, United Kington: Stanley Thornes Publishers Ltd., 1997; (pp. 12-26).

VIEIRA, David F. e PEREIRA, Carmo M: (coord.). (2003) *"Se Houvera Quem me Ensinara…" A Educação de Pessoas com Deficiência Mental.* Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.

www.abcdasaude.com.br . Consulta em 2005-10-15.
ABC DA SAÚDE

www.aafp.org . Consulta em 2005-11-12.
AMERICAN ACADEMY OF FAMILY PHYSICIANS

www.appt21.pt . Consulta em 2005-02-11.
ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE PORTADORES DE TRISSOMIA 21.

www.ine.pt/prodserv/censos/index_censos.htm . Consulta a 31/10/2005
CENSOS 2001 – RESULTADOS DEFINITIVOS

www.ine.pt/prodserv/nomenclaturas/cae_rev2.asp. Acesso em 2006-01-19.
CLASSIFICAÇÃO DICIONÁRIO DE PSICOLOGIA

www.ualg.pt/~jfarinha/activ_docente/psicologia%20social/psicologia_social_2.htm.Consulta em 2005-06-23.
CLASSIFICAÇÃO DICIONÁRIO DE PSICOLOGIA

www.psicologia.com.pt/artigos/ver_artigo.php?codigo=A0140&area=d7 . Consulta em 19 de Novembro 2005-10-19.
DICIONÁRIO SOCIOLOGIA DAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS – Rev. 2

www.downsyn.com. Consulta em 2005-09-12.
DOWN SYNDROME: FOR NEW PARENTS

www.ds-health.com. Consulta em 2005-09-15.
DOWN SYNDROME: HEALTH ISSUES

www.downs-syndrome.org.uk. Acesso em 2005-10-17.
DOWN´S SYNDROME ASSOCIATION

www.denison.edu/collaborations/dsq . Consulta em 2006-02-04.
DOWN SYNDROME QUATERLY

www.hottopos.com/videtur13/edna.htm . Consulta em 2006-03-07.
EDNA, Antonia de Mattos. *Deficiente Mental: Integração/Inclusão/Exclusão*.

www.pmelink.pt/pmelink_public/EC/0,1655,1005_37765-3_41101--view_492,00html. Consulta em 2006-11-03.
EMPOWERMENT

www.entreamigos.com.br. Consulta em 2006-01-08.
ENTRE AMIGOS

www.ecof.org.br/destaques/down. Acesso em 2006-01-08.
ESPAÇO 21

www.european-agency.org. Acesso em 2005-10-15.
EURONEWS 11 ON SPECIAL EDUCATION, Revista on-line.

www.european-agency.org. Consulta em 2005-10-15.
EURONEWS 13 ON SPECIAL NEEDS EDUCATION, Revista on-line.

www.fgvsp.br/academico/professores/Dorival_Carreira/Omercado.doc. Consulta em 2005-07-29.
FUNDAÇÃO GETULIO VARGA. DORIVAL, Carreira. *Integração da Pessoa Deficiente no Mercado de Trabalho, Escola de Administração de Empresas de São Paulo.*

www.eurofound.eu.int/publications/files/EF9810PT.pdf. Consulta em 2006-12-20.
Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho. *O Emprego de Deficientes em Pequenas e Médias* Empresas.

www.psicologia.com.pt . Consulta em 2006-09-09.
GONÇALVES, C. e COIMBRA J. *Significados construídos em torno da experiência Profissional/Trabalho*, 2002.

www.grace.pt/novo/docs/Integracao.pdf. Consulta em 2005-06-14.
GRACE. *Integração de Pessoas com Deficiência nas Empresas: Como Actuar.* Lisboa, 2005.

www.metasocial.org.br/ms_textos_07.shtml
HELENA WERNECK - INSTITUTO METASOCIAL – IMS –
Coordenação de Projetos, Coordenação Regional - Rio de Janeiro, Coordenação Regional – Campinas, Coordenação Regional – Brasília, Coordenação Regional - Belo Horizonte, Coordenação Internacional – EUA

www.iefp.pt . Consulta em 2006-01-15.
INSTITUTO DE EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

www.ine\INE\desem_hab_lit.htm . Acesso em 2005-10-31.
INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA

http://portal.iefp.pt/portal/page?_pageid=117,109590&_dad=gov_portal_iefp&_schema=GOV_PORTAL_IEFP . Acesso em 2006-01-26.
LEGISLAÇÃO referente a:
- Desenvolvimento Pessoal e Profissional - Preparação Pré-Profissional
- Informação, Avaliação/Orientação Profissional.
- Formação Profissional.
- Readaptação ao Trabalho.
- Integração no Mercado de Trabalho.
- Emprego Protegido.
- Instalação Por Conta Própria.

- Apoio à Colocação e Acompanhamento Pós-Colocação.
- Sistema de Apoio ao Teletrabalho e Criação de uma Bolsa de Emprego para Teletrabalhadores.

www.dgidc.min-edu.pt/especial/contactos_ECAElisboa.asp . Consulta em 2006-02-08.
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO – Educação Especial e Apoio Sócio-Educativo

www.mec.gov.br. Consulta em 2006-03-23.
Ministério da Educação - Secretaria de Educação Especial

www.monografias.com . Consulta em 2005-05-02.
MUSTELIER, L. I. (2005). La orientación profesional: una experiência participativa.

http://igk.org.br/livro.pdf. Acesso em 2006-06-08.
NAHAS, Ana Beduschi Síndrome de Down e meu filho Florianópolis, 2004.

www.nads.org . Consulta em 2006-04-03.
NATIONAL ASSOCIATION FOR DOWN SYNDROME

www.ndsccenter.org . Consulta em 2006-04-03.
NATIONAL DOWN SYNDROME CONGRESS

www.ndss.org . Cconsulta em 2006-04-03.
NATIONAL DOWN SYNDROME SOCIETY

www.opas.org.br . Consulta em 2006-07-28.
ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE

www.pcd.pt . Acesso em 2005-10-29.
PORTAL DO CIDADÃO DEFICIENTE

http://portal.iefp.pt/pls/gov_portal_iefp/docs/PAGE/PORTAL_IEFP_INTERNET/PUBLICACOES/REVISTA_INTEGRAR/REVISTA_INTEGRAR_N18/INTEGRAR18%20P61-64.PDF. Consulta em 2006-05-22.
REVISTAS INTEGRAR

www.altonweb.com. Consulta em 2005-12-06.
RIVERBEND DOWN SYNDROME PARENT SUPPORT GROUP

www.fenacerci.pt . Consulta em 2006-04-27.
ROGÉRIO, Cação. *Algumas reflexões a partir da experiência portuguesa no domínio da deficiência mental* – Revista da FENACERCI Maio 1997

www.scielo.oces.mctes.pt/pdf/aps/v20n3/v20n3a15.pdf . Acesso em 2005-11-23.

SALGADO, Francisco. O *Balanço Dinâmico e o Papel da Orientação Profissional na elaboração de programas de inserção social de pessoas com deficiência*. 2002.

www.snripd.pt/document/Caderno001.pdf. Consulta em 2005-09-29.

SECRETARIADO NACIONAL PARA A REABILITAÇÃO E INTEGRAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. Uma Política Coerente para a Reabilitação das Pessoas com Deficiência. Conselho de Europa, Lisboa, 1994,

http://el.hct.ac.ae . Consulta em 2006-05-08.

SWC ELECTRONIC LIBRARY

www.teletrabalhador.com/aplicacoes.htm . Acesso em 2005-11-12.

TELE-TRABALHO

www.who.int/directorgeneral/speeches/1999/english/19990615_interagency_consultation.html. Consulta em 2006-03-25.

WORLD HEALTH ORGANIZTION

ANEXOS

Abreviaturas

AEIPS	Associação para o Estudo Integração Psicossocial
APPACDM	Associação Portuguesa dos Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental de Lisboa,
CERCI	Cooperativa para a Educação e Reabilitação de Crianças
CEP	Centro de Emprego Protegido
Cfr.	Conferir com
DA	Dificuldades de Aprendizagem
D.L.	Decreto Lei
DM	Doença mental
FENPROF	Federação Nacional de Professores
IEFP	Instituto de Emprego e Formação Profissional
IPSS	Instituições Privadas de Solidariedade Social
NEE	Necessidades Educativas Especiais
NUTS	Nomenclatura das Unidades Territoriais para fins estatísticos
MREE	Medidas do regime educativo especial
PE	Programa de Educativo
PEI	Plano Educativo Individual
PIF	Programa Individual de Formação / Inserção
PIT	Plano Individual de Transição
PNE	Plano Nacional de Emprego
PAE	Professor de Apoio Educativo
REE	Regime educativo especial
SNRIPD	Secretariado Nacional de Reabilitação e Integração de Pessoas com Deficiência Secretariado Nacional das Associações de Pais Inadaptadas
SNAP	Serviço de Psicologia e Orientação
SPO	Síndrome de Down
SD	União Europeia
EU	

Cartas/ Pedidos de autorização necessárias à investigação
Carta 1

Maria Elisabeth Soares Pereira
Rua _____
2750-348 CASCAIS
Tlm. 91 _____
p____@gmail.com

Exm.º (a) Sr. Director _____

Estamos a realizar uma investigação para Tese de Doutoramento que visa, entre outros assuntos, conhecer a forma como é feita a integração na vida activa e o percurso profissional de jovens com Síndrome de Down (Trissomia 21). As conclusões contribuirão para a utilização de melhores práticas que permitam aumentar a empregabilidade destes jovens, e também dos muitos outros que abandonam precocemente as escolas ou que não querem continuar estudos.
Como decerto V. Ex. ª reconhece, os problemas do abandono escolar prematuro e a necessidade de preparar estes alunos para a integração no mercado de trabalho (vida activa) é cada vez mais um problema a que as escolas necessitam dar resposta para cumprirem com sucesso a sua missão educativa vista numa perspectiva mais actual, de preparação global dos seus alunos.

Dada a pertinência do assunto para a comunidade em geral, solicitamos a V. Ex. ª que preencha a grelha em anexo. Agradeço que me envie as respostas no mais curto espaço de tempo (junto segue envelope de resposta). Gratos pela preciosa colaboração decerto nos dará, subscrevemo-nos apresentando-lhe os melhores cumprimentos,

Cascais, ___ de _____ de 2006

Preencha a grelha de acordo com as informações pretendidas. Nas respostas *Sim / Não* assinale apenas com **x.**

(1) Nome da instituição:	(2) A instituição tem ou apoia alunos com Síndrome de Down (SD) que estejam, actualmente, a frequentar um programa de transição para a vida activa?		(3) A instituição tem programas de transição para a vida activa para jovens com SD?		(4) A instituição apoia, actualmente, jovens com SD, entre os 16 e os 28 anos de idade, que estejam a trabalhar em **mercado aberto**?		Caso tenha respondido afirmativamente nas questões (2), (3) e (4), por favor, indique o contacto da pessoa responsável que possa fornecer mais informações.
	Sim	**Não**	**Sim**	**Não**	**Sim**	**Não**	Nome: .....
							n.º tel: .....
	Indique o número de alunos:		**Há quantos anos existem esses programas?**		**Indique o número de jovens:**		

Obrigado pela sua colaboração