



Leonardo Conceição

O bom viajor¹ sabe que a grande caminhada é a vida e esta supõe companheiros

Dom Helder Camara, O deserto é fértil

UMA VIAGEM

I - NOTAS PRÉVIAS

Tinha 18 anos quando aconteceu o 25 de abril de 1974. Tinha a idade ótima para embarcar na maré que se levantava de construção de um Portugal diferente e novo. Todos os caminhos estavam em aberto. A anomia social que se verificou após o golpe de estado, que tanto assustou o poder instalado, foi o que permitiu que, em muito pouco tempo, se dessem passos significativos na resolução de problemas que pareciam insolúveis. O marasmo deu origem a um movimento imparável sem chefes e sem lideranças ou melhor com muitas e diversificadas lideranças. Todos eram importantes e ninguém ficou à espera de orientações. O que havia para fazer tinha de ser feito, mas teria de ser feito por nós, cidadãos. Coisas básicas como a abertura de estradas, ligando povoações até aí isoladas, foram feitas pelos habitantes com os equipamentos e materiais disponibilizados pelas comissões administrativas que tinham assumido as funções dos dirigentes autárquicos. Em todos os domínios sociais e políticos, todos começaram a fazer, impulsionando as mudanças necessárias, procurando coletivamente os caminhos, discutindo em pé de igualdade, partindo da sua experiência concreta.

¹ Viajor, pessoa que viaja, viajante ou viajero

Foi neste contexto que surgiram as CERCI, Cooperativas de Educação e Reabilitação de Crianças Inadaptadas, agora denominadas de Cooperativas de Educação e Reabilitação de Cidadãos Inadaptados, movimento surgido de baixo para cima a partir das comunidades locais e dinamizadas por pais de crianças com deficiência e técnicos (professores, psicólogos, terapeutas, educadores de infância ...) ainda que com a assessoria e o apoio dos fundadores da primeira CERCI, constituída em Lisboa em 1975, julho. Em 1976/77 foi criada a esmagadora maioria CERCI atualmente existentes o que evidencia a força e rapidez de alastramento do movimento e simultaneamente as grandes necessidades existentes nesta área.

Foi numa destas organizações que iniciei a minha atividade profissional em 1978, ainda enquanto estudante, como vigilante com funções pedagógicas, partilhando os valores de iniciativa, igualdade, liberdade e cooperação que lhe estavam subjacentes.

Em 1987, iniciei a minha atividade profissional na então Direção de Serviços de Reabilitação, na sequência de um contacto feito cerca de 3 anos antes, quando era ainda Psicólogo e Diretor pedagógico da CERCIMOR e psicólogo da CERCIZIMBRA².

Quando entrei no IEFP, a situação da deficiência e das respostas de apoio às pessoas com deficiência era genericamente constituída por uma rede de organizações de educação especial, CERCI, criadas entre 1975 e 1977, a APPACDM (Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental) e a APPC (Associação Portuguesa de Paralisia Cerebral), criadas nos anos 60 do século passado, a Liga Portuguesa dos Deficientes Motores e alguns institutos vocacionados para a deficiência sensorial.

O Ministério da Educação, através da Divisão de Educação Especial (DEE), criada em 1973, no contexto da reforma Veiga Simão, apoiava tecnicamente estas organizações assegurando a coordenação e apoio técnico a nível nacional. Para o funcionamento destas organizações, o Ministério da Educação procedia ao destacamento de professores e participava financeiramente a remuneração de outros técnicos³ (psicólogos, terapeutas ocupacionais, da fala e fisioterapeutas e vigilantes com funções pedagógicas...). A Segurança Social complementava o financiamento destas organizações, através do subsídio de educação especial.

No domínio do emprego e formação profissional, a situação caracterizava-se pelo desenvolvimento do programa de pré-profissional, despacho conjunto 388/79 dos então Ministério da Educação, Ministério dos Assuntos Sociais e Ministério do Trabalho, regulamentado exclusivamente pelo Ministério do Trabalho. No âmbito deste normativo iniciaram-se as primeiras experiências laborais, ainda no âmbito sistema educativo, com o apoio dos recursos humanos, os monitores, cujas remunerações eram financiadas pelo IEFP que iniciou também o apoio técnico e financeiro à construção de instalações, que extravasam

² Acordo entre as Direções da CERCIMOR e CERCIZIMBRA durante um período de transição da CERCIMOR para a CERCIZIMBRA, permitindo dar continuidade aos projetos iniciados na CERCIMOR e assegurar o serviço de psicologia na CERCIZIMBRA, após a saída do psicólogo anterior

³ Participação dos respetivos vencimentos em 80%

claramente as necessidades do programa na maioria das situações, mas correspondiam já às necessidades da população com deficiência que frequentava estas organizações e que eram efetivamente de formação profissional e emprego. Complementarmente, podiam ser concedidos alguns apoios ao emprego de pessoas com deficiência e incapacidade (apoio à instalação por conta própria, subsídios de compensação e de adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas) no âmbito do Despacho Normativo 52/82, e o Programa de Emprego Protegido que tinha sido criado em 1983, Decreto Lei 40/83, estando em funcionamento o Centro de Emprego Protegido da Venda Nova, gestão direta do IEF, e 2 enclaves na Biblioteca Nacional e na Secretaria Geral do Ministério do Trabalho, Centro de Informação e Documentação. O Centro de Reabilitação do Alcoitão, criado na vigência do Serviço de Reabilitação⁴ (criado em fevereiro de 1966) cessou a sua atividade em 1968, em simultâneo com a extinção do Serviço Nacional de Reabilitação, tendo reiniciado a sua atividade em 1985, coincidindo temporalmente com a criação da Direção de Serviços de Reabilitação no IEF.

II - CRIAÇÃO DE UMA REDE RESPOSTAS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, COMUNITARIAMENTE INSERIDAS, COMPLEMENTADA POR UM CONJUNTO DE APOIOS AO EMPREGO ANOS 1990 -2000

Quando em setembro de 1987 entrei no IEF, a equipa dirigente da Direção de Serviços de Reabilitação (Bailote Fernandes, António Charana e Helder Vicente), que recentemente tinha tomado posse, teria por missão implementar um programa articulado de respostas de formação profissional e emprego para pessoas com deficiência.

O Decreto-Lei 247/89, publicado em agosto, consolidou medidas de formação profissional e apoio ao emprego num único diploma, e criou novos, dando-lhes coerência num processo articulado de transição para o trabalho desde a saída da escola ou situação de desemprego até ao emprego. Os programas criados ou remodelados foram os seguintes (Pré-profissional, Orientação Profissional, Formação Profissional, Readaptação ao Trabalho, Emprego em Mercado Normal de Trabalho, Emprego Protegido e Instalação por Conta Própria). O diploma previa ainda a concessão de apoio técnico e financeiro para a construção/adaptação de instalações e aquisição de equipamentos destinados ao desenvolvimento de ações de reabilitação profissional por entidades privadas sem fins lucrativos comunitariamente inseridas, o que permitiu a criação de uma rede de centros de reabilitação profissional a nível nacional, e definia o conceito de pessoa com deficiência, para efeitos de acesso aos programas e medidas nele previstas⁵.

⁴ Decreto Lei 46872 de 15 de fevereiro de 1966

⁵ “Considera-se como pessoa deficiente todo o individuo que, pelas suas limitações físicas e mentais, tem dificuldade em obter e sustentar um emprego adequado à sua idade, habilitações e experiência profissional”, artº 3º.

A invisibilidade das pessoas com deficiência era nesta data uma característica marcante. O número de pessoas com deficiência inscritos nos serviços de emprego não chegava a 3000 num universo de cerca de 40.000 inscritos.

Considerando a situação das pessoas com deficiência face ao emprego, foram definidos e implementados 5 eixos de intervenção:

- Apoio ao desenvolvimento de ações de formação profissional de pessoas com deficiência, primeiro no contexto de uma ação quadro financiada pelos programas comunitários e, de seguida, no contexto dos programas Operacionais (PO7 e PO12);
- Reconversão das estruturas e equipamentos, construídos e adquiridos com o apoio financeiro do IEFP no âmbito do Programa de Pré-Profissional⁶, para programas de continuidade (Orientação Profissional, Formação Profissional e Readaptação ao Trabalho) e se necessário e suficiente para emprego protegido e afetação dos recursos humanos cujas remunerações eram integralmente financiadas pelo IEFP, monitores e gestores, ao funcionamento das ações de formação profissional, sem prejuízo do desenvolvimento simultâneo e articulado das ações de pré-profissional.
- Definição e criação da equipa multidisciplinar necessária ao funcionamento das ações de reabilitação profissional, designadamente orientação profissional, formação profissional e readaptação ao trabalho, e respetiva formação.
- Definição e desenvolvimento de metodologias de formação profissional, orientação profissional e inserção profissional que fossem adaptadas e adequadas às características das pessoas com deficiência, assim como de curricula de formação profissional.
- Reformulação das estruturas de Emprego Protegido já existentes adaptando-os ao novo quadro legal e às novas orientações e apoio à criação de novos Centros de Emprego Protegido e Enclaves.

Neste período, vieram ainda a ganhar relevo, após o lançamento e implementação das ações atrás referidas, os sistemas de informação, designadamente o registo das intervenções no âmbito do SIEF e a construção de uma base de dados ajudas técnicas (hoje produtos de apoio) no âmbito do sistema europeu Handynet.

Apoio ao desenvolvimento de ações de formação profissional de pessoas com deficiência

A Formação Profissional, considerando o contexto social, as necessidades existentes, os recursos e estruturas passíveis de ser mobilizados, foi concebida nesta data como um percurso de transição entre a resposta educativa, desenvolvida pelas organizações de educação especial, e escolas regulares no contexto das Equipas de Educação Integrada, e uma situação de emprego. Previa três etapas

⁶ O Programa de Pré-Profissional, criado pelo Despacho Normativo 38/79, de 31 de dezembro, visava proporcionar aos jovens que não tinham exercido ainda uma atividade profissional uma iniciação numa variedade de tipos de trabalho.

- Pré-Formação, facultativa, com a duração máxima de 1 ano. Visava proporcionar o contacto com atividades profissionais diversificadas, proporcionar a aquisição de gestos e comportamentos adequados ao processo de formação profissional e apoiar o processo de orientação e escolha profissional.
- Formação-Qualificação que poderia ter a duração máxima de 2 anos. Poderia ser desenvolvida em oficinas ou em mercado de trabalho e visava a aquisição de competências necessárias ao exercício de uma profissão ou ocupação de um posto de trabalho.
- Estágio em empresa. Poderia ter a duração máxima de 1 ano e tinha por objetivo aferir o treino de competências pessoais e técnicas, em ambiente real de trabalho, bem como facilitar o processo de aproximação dos formandos ao mercado de trabalho⁷.

As ações de formação profissional foram desenvolvidas pelas entidades que tinham escolas de Educação Especial apoiadas pelo Ministério da Educação, especialmente as que beneficiavam do apoio técnico e financeiro do IEFP para o desenvolvimento da Pré-Profissional⁸

Os recursos humanos necessários (psicólogos, terapeutas ocupacionais, professores...) foram os que vinham desenvolvendo a sua atividade no contexto da educação especial. Os primeiros formadores foram também os monitores contratados para o programa de pré-profissional.

As metodologias e currícula utilizados nas primeiras ações foram as experimentadas no contexto das experiências laborais, desenvolvidas no âmbito do programa de pré-profissional e outras adaptadas dos currícula de formação profissional regular existentes no IEFP.

Reconversão das estruturas e equipamentos, construídos e adquiridos com o apoio financeiro do IEFP no âmbito do programa de pré-profissional

No âmbito do programa de pré-profissional, o IEFP tinha financiado a construção de infraestruturas e a aquisição de equipamentos oficiais destinados ao desenvolvimento da área curricular de Educação Laboral⁹. Nos termos do mesmo despacho competia ao Ministério do Trabalho:

- Colocação no mercado de emprego competitivo dos jovens, que após o programa de pré-profissional, reunissem condições para o efeito.
- Criação de unidades de formação profissional e de emprego protegido.

⁷ Para além destes objetivos formais e explícito havia um outro objetivo não explícito que era o de sensibilizar a comunidade e designadamente dos empregadores e trabalhadores para contratação demonstrando as suas capacidades e mesmo utilidade no contexto da empresa.

⁸ Apoio financeiro na remuneração de monitores e gestores na construção, adaptação e remodelação de instalações e aquisição de equipamento no âmbito deste programa.

⁹ De acordo com uma comunicação apresentada 1990, em 1986/87 desenvolviam o programa de pré-profissional cerca de 53 entidades das quais cerca de 40 tinham sido apoiadas financeiramente pelo IEFP na construção de instalações e aquisição de equipamentos

- Prestar apoio técnico e financeiro às entidades sem fins lucrativos que criassem unidades de formação profissional e emprego protegido.

Avaliadas as instalações e equipamentos cuja construção e aquisição haviam sido financiados pelo IEFP, concluiu-se que a sua dimensão era suficiente para o desenvolvimento de ações de Formação Profissional e outros programas, sem prejuízo do desenvolvimento simultâneo e articulado das ações de pré-profissional. Neste sentido, iniciou-se um processo de reconversão, o que implicou designadamente:

- Uma clarificação dos programas a desenvolver e dos seus objetivos diferenciados¹⁰
- Redefinição das atividades a desenvolver no âmbito dos vários programas

No âmbito da formação profissional, procedeu-se designadamente à

- Caracterização das pessoas com deficiência, potencialmente destinatárias das ações
- Caracterização do mercado de emprego e das ocupações que em cada região eram responsáveis por maior volume de emprego, tendo em consideração as características das pessoas com deficiência destinatárias
- Redefinição das áreas formativas e cursos a desenvolver, tendo em consideração as ocupações identificadas no mercado de trabalho e passíveis de serem ocupadas pelas pessoas com deficiência considerando as suas características
- Definição das metas e objetivos curriculares, áreas curriculares e modelo de intervenção (Formação simulada, Formação em alternância ou Formação integrada)
- Equipa técnica necessária e respetivo perfil
- Meios e recursos existentes e os necessários

Complementarmente, deu-se início ao processo de reformulação dos acordos celebrados no âmbito do programa da pré-profissional assinando-se novos protocolos de cooperação.

A área curricular de educação laboral do Programa de Preparação Pré-profissional dos alunos de educação especial, cuja responsabilidade estava cometida ao IEFP, nos termos do DN 388/79, passou a ser desenvolvido nas oficinas de formação. Os objetivos e conteúdos da área curricular de educação laboral eram definidos conjuntamente pelos repensáveis da Unidade de Formação Profissional e pelos técnicos da Unidade de Educação Especial.

Este desenvolvimento organizacional implicou ainda o apoio à reorganização das entidades, promovendo-se a constituição de 2 unidades operativas (Escola Especial e Centro ou Unidade de Reabilitação Profissional) com autonomia técnica e organizacional, direções técnicas independentes e equipas técnicas próprias, reposicionando e ajustando as funções da Direção das entidades que passaria a tutelar as 2 unidades com funções de direção política, definindo

¹⁰ Designadamente dos programas de pré-profissional, formação profissional e emprego protegido

os objetivos organizacionais globais, e assegurando a contratação dos recursos humanos necessários.

Definição e criação da equipa multidisciplinar necessária ao funcionamento das ações de Reabilitação Profissional, designadamente Orientação Profissional, Formação Profissional e Readaptação ao Trabalho, e respetiva formação

Em termos nacionais não existiam recursos humanos qualificados para o desenvolvimento de formação profissional de pessoas com deficiência. Existiam profissionais com experiência em formação profissional e apoio ao emprego e profissionais com experiência em educação especial, alguns dos quais tinham desenvolvido e testado metodologias de aproximação a mercado de trabalho de jovens com deficiência no contexto da educação especial. As primeiras ações de formação profissional foram assim desenvolvidas pelos profissionais que tinham adquirido experiência na educação especial, constituindo os monitores da pré-profissional o núcleo estruturante.

Complementar e simultaneamente, o IEFP iniciou a formação dos profissionais que iriam assegurar o funcionamento das ações de formação profissional, priorizando dois grupos profissionais: monitores contratados no âmbito do programa de pré-profissional que passariam a ser os responsáveis pelos cursos de formação e os coordenadores e diretores de unidades e centros de formação profissional a quem competiria responder pela qualidade técnica e gestão das ações de reabilitação profissional perante a Direção, mas também perante o IEFP. O programa de formação destes profissionais foi construído, adaptando-se:

- O programa de formação pedagógica utilizado pelo IEFP para os formadores dos seus centros de formação profissional de gestão direta, no que se refere aos monitores
- O programa de formação de gestores de formação e programas de formação dos diretores dos seus centros de formação profissional, no que concerne aos coordenadores e diretores das unidades de reabilitação profissional das entidades

Em ambos os programas foram introduzidos módulos sobre a deficiência e a reabilitação¹¹.

Mas a constituição de uma equipa adequada e suficiente para o funcionamento dos Centros e Unidades de Reabilitação Profissional, profissionais relevantes e respetivos perfis, de acordo com os modelos de intervenção a implementar, foi complementada com outro instrumento, a tabela de montantes máximos de comparticipação do IEFP, nas remunerações do pessoal afeto às ações de reabilitação profissional

As entidades que desenvolviam as ações de reabilitação profissional eram Cooperativas e Associações com o estatuto de IPSS, que se regiam por contratos coletivos diferentes e com tabelas salariais também elas diferentes.

¹¹ Os programas foram adaptados e implementados em articulação com a Direção de Serviços de Formação de formadores. Realço aqui o papel da Antonieta Romão e da Madalena Feu da Formação de formadores

Visando assegurar o princípio de a trabalho igual salário igual, independentemente da organização onde era desenvolvido e que contratava os profissionais necessários ao funcionamento das ações, o IEFP definiu uma tabela de montantes máximos de comparticipação do IEFP na remuneração do pessoal afeto às ações de reabilitação profissional (independentemente de estarem previstos ou não nos contratos coletivos) que era aprovada anualmente e permitiu ir adaptando os profissionais das equipas em função da evolução das metodologias¹².

Projetos Experimentais e inovadores

O processo de reabilitação profissional implicava a construção de um modelo que envolvesse a comunidade¹³, o desenvolvimento de metodologias e instrumentos técnicos que pudessem ser disseminados pelas equipas técnicas que estavam a nascer e a articulação dos serviços e organizações intervenientes.

Foram assim criados três projetos experimentais que foram considerados inovadores e atividades modelo locais pela comissão europeia e integrados na rede europeia de atividades modelo Locais, criada no âmbito do Programa Helios I:

- O Programas Integrado de Formação Profissional e Emprego de Jovens deficientes ¹⁴
- Programa de Gestão Integrada de recursos e encaminhamentos para a formação profissional e integração de pessoas surdas¹⁵ da zona da Grande Lisboa (AMLIS)
- Programa Integrado de Formação Profissional e Emprego de pessoas cegas da zona da Grande Lisboa (PROCELIS)

Complementarmente, foi ainda criado um outro projeto a Operação Emprego Deficientes (OED)¹⁶ na cidade de Lisboa, centrado exclusivamente no apoio ao emprego das pessoas

¹² Se comparamos as tabelas iniciais com a última tabela verificar-se-á existirem diferenças quer no tipo de profissionais nelas previstos quer mesmo na sua denominação e funções previstas.

¹³ Havia a consciência de que o processo de integração/inserção/inclusão profissional não dependia apenas da intervenção junto da pessoa com deficiência, visando desenvolver as suas competências, mas também de uma intervenção simultânea junto do meio visando a criação de condições de acessibilidade e alterando atitudes, comportamentos e ideias preconcebidas das comunidades de inserção.

¹⁴ Este programa desenvolveu-se em 3 fases o PRO-OESTE em 1998 nos concelhos de Caldas da Rainha, Peniche, Cadaval, Bombarral e Óbidos; o PROISET em 1990 nos concelhos do Barreiro, Moita, Montijo, Alcochete, Setúbal, Palmela, Sesimbra, Seixal e Almada; o PROMINDO em 1992 nos concelhos de Fafe, Celorico de Basto, Cabeceiras de Basto, Guimarães, Felgueiras, Amarante Baião e Marco de Canavezes.

¹⁵ Este programa desenvolveu-se na região da Grande Lisboa sob a denominação de AMLIS, envolvendo a Associação Portuguesa de Surdos (APS), A Casa Pia de Lisboa através do Instituto Jacob Rodrigues Pereira (APS/IJRP) e a Associação Portuguesa de Crianças Deficientes Auditivas (APECDA)

¹⁶ OED desenvolveu-se na cidade de Lisboa com a participação do IEFP que nomeava o coordenador, da Câmara Municipal de Lisboa e da Liga Portuguesa dos Deficientes Motores

com deficiência com adequado perfil de empregabilidade e de encaminhamento para resposta de formação profissional das que não reuniam condições para o efeito.

Os três projetos experimentais, integrados na rede Europeia de Atividades Modelo Locais, tiveram um conjunto de objetivos comuns, sem prejuízo de adotarem estratégias e metodologias diferenciadas, tendo em consideração os diferentes destinatários e os meios e recursos existentes e respetivas dinâmicas, designadamente:

- Desenvolver currícula adaptados, tendo por referência os existentes na formação profissional, bem como novas metodologias de formação, que fossem adequadas às características das pessoas com deficiência e incapacidade e técnicas e procedimentos de gestão;
- Envolver a comunidade, designadamente as associações empresariais e sindicais, de modo a criar condições de aceitação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho;
- Articular o processo de formação e emprego, envolvendo a nível local as entidades formadoras e os centros de emprego;
- Disseminar as competências e metodologias desenvolvidas de modo a suportar a criação de uma rede nacional de respostas de reabilitação profissional.

Em termos organizativos os programas apresentavam uma estrutura organizativa comum que integrava

- Uma comissão executiva com um coordenador executivo local que era constituído por um representante de cada uma das organizações envolvidas (Entidades Formadoras e Centros de Emprego)
- Um conselho técnico que integrava técnicos com formações diferenciadas (formador, técnico de emprego, conselheiro de orientação profissional, psicólogo, terapeuta ocupacional, técnico de serviço social .)
- Conselho consultivo-social que integrava representante da comunidade local, designadamente associações empresariais locais, sindicatos, autarquias...

De realçar a importância dos programas no desenvolvimento das metodologias e instrumentos de formação profissional e emprego. Assim, são de realçar os seguintes impactos dos projetos:

- Programa Integrado de Formação Profissional e Emprego de jovens com deficiência intelectual contribuiu decisivamente para a organização e estruturação da formação profissional individualizada em estreita articulação com as empresas, dando-lhe consistência técnica. Divulgado na Europa no contexto do programa Helios I, este modelo de organização da formação veio a ser adotado por muitas organizações, em muitos países e ainda em 2012 era considerada uma metodologia inovadora.
- Programa de gestão integrada de recursos e encaminhamentos para a formação profissional e integração de pessoas surdas da zona da Grande Lisboa (AMLIS) foi

determinante para o desenvolvimento da língua gestual portuguesa e sua utilização como meio de comunicação entre as pessoas surdas, através da Unidade de Língua Gestual Portuguesa, tendo organizado os primeiros cursos de interprete de língua gestual portuguesa e as primeiras ações de formação de formadores de língua gestual portuguesa. Foi com este programa que a Língua Gestual Portuguesa se afirmou com o estatuto de meio de comunicação privilegiado das pessoas surdas dado que, até àquela data, a oralidade era dominante na educação das pessoas surdas. Os primeiros cursos foram desenvolvidos pela APS em articulação com a ESE de Setúbal e a Universidade de Bristol e financiados pelo IEFP.

- Operação Emprego Deficiente (OED), única resposta exclusivamente centrada no apoio ao emprego sem qualquer estrutura de formação, deixou um modelo de avaliação, orientação e encaminhamento estabilizado e desenvolveu as primeiras ações de marketing junto das empresas e de apoio à colocação e acompanhamento pós colocação.

Em 1994, todos estes projetos realizaram um seminário de avaliação tendo deixado 2 documentos escritos denominados Projetos Inovadores de Reabilitação Profissional, “Descrição” e “Funcionamento e resultados”

III – DIFERENCIAÇÃO DAS RESPOSTAS E CONSTRUÇÃO DE UMA REDE ARTICULADA DE APOIO AO EMPREGO CENTRADA NOS SERVIÇOS DE EMPREGO, ARTICULADA COM UMA REDE DE RECURSOS ESPECIALIZADOS - ANOS 2000 – 2010

Em meados da década de 1990, tinha sido criada, com o apoio técnico e financeiro do IEFP, uma rede de Centros e Unidades de Reabilitação Profissional e respetivas equipas técnicas que tinham desenvolvido programas e metodologias de formação profissional e de apoio ao emprego de pessoas com deficiência envolvendo a comunidade, criando um ambiente social favorável à sua inserção profissional com o apoio de empresários e trabalhadores locais.

A visão da deficiência subjacente às normas e valores internacionais vinha evoluindo, no sentido de considerar a deficiência não um problema individual, mas um problema social colocando a tónica nos direitos e na criação de condições sociais que viabilizassem essa participação, através da informação e sensibilização e da criação de condições de acessibilidade ao meio físico e à informação e comunicação. Neste contexto, no domínio do emprego, o acesso ao mercado normal de trabalho e aos serviços de apoio ao emprego disponíveis para a população em geral, ganham uma nova acuidade, sem prejuízo da disponibilização de serviços e apoios especializados de que as pessoas com deficiência pudessem necessitar¹⁷.

¹⁷ Várias normas internacionais apontam este caminho, refiro a título de exemplo as Normas sobre a igualdade de oportunidades aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em março de 1994 (A/RES/48/96), a Recomendação sobre uma política coerente e global a favor das pessoas com deficiência adotada pelo Comité de Ministros (Recomendação n.º R (92) 6), em 9 de Abril de 1992, na 474.ª reunião de Delegados dos Ministros), a Carta Social Europeia, aprovada em maio de 1996 e ainda as Declarações de Salamanca - adotada em 10 de Junho

Ao nível interno, a escolaridade obrigatória que era de 6 anos passou, em 1986, para 9 anos, abrangendo todos os nascidos depois de 1 de janeiro de 1981, tendo em 2009 sido alargada para 12 anos abrangendo os nascidos a partir de 1 de setembro de 1987. Concomitantemente, a aposta na educação integrada feita pelo sistema educativo a partir do início da década de 1980, teria como consequência que os jovens com deficiência procurassem o IEFP predominantemente para apoio na procura de emprego e não para formação profissional.

Na sequência do Tratado de Amsterdão (1997)¹⁸ os Estados-Membros passaram a considerar a promoção do emprego uma questão de interesse comum e a coordenar a sua ação neste domínio no âmbito do Conselho, dando assim origem aos Planos Nacionais de Emprego.

O Plano Nacional de Emprego 1998/2002 (Resolução do Conselho de Ministros 59/98, de 6 de maio), revisto em 1999 (Resolução do Conselho de Ministros 68/99 de 8 de julho), no âmbito do eixo, “promover um mercado de trabalho aberto a todos”, definiu, entre outras, como prioridades

- Melhorar a empregabilidade e a integração socioprofissional das pessoas com deficiência.
- Apoiar a manutenção do emprego das pessoas com deficiência, bem como a reintegração profissional daqueles que se tornam pessoas com deficiência na vida adulta.

Entre os objetivos/metasp são de realçar os seguintes:

- Aumentar em 25%, nos cinco anos de execução, a participação das pessoas com deficiência nas medidas de política de emprego.
- Dotar dois técnicos de cada um dos centros de emprego com conhecimentos e competências no âmbito da reabilitação.

No contexto destas prioridades e para a consecução destes objetivos, o PNE previa a utilização das medidas de apoio já existentes e a criação de 2 novos instrumentos:

- Criação de uma rede de recursos locais e especializados de suporte à intervenção dos serviços públicos de emprego (Centros de Emprego), através da credenciação de instituições de reabilitação com capacidade e competência técnica instalada no âmbito da reabilitação profissional.

de 1994 – sobre a Escola Inclusiva/Educação para Todos, (princípios, políticas e práticas na área das necessidades educativas especiais) e de Barcelona (cidade acessível), assinada em Barcelona, em 24 de Março de 1995, por diversas cidades de países europeus (8 cidades portuguesas) que assumiram o compromisso de promover e garantir, aos cidadãos com deficiência as condições indispensáveis ao gozo e exercício dos direitos de cidadania garantidos à generalidade dos cidadãos;

¹⁸ Nos termos do mesmo tratado, os Estados-Membros teriam por objetivos a promoção do emprego, ... a melhoria das condições de vida e de trabalho, uma proteção social adequada, ... e o desenvolvimento dos recursos humanos, tendo em vista um nível de emprego elevado e duradouro, e a luta contra as exclusões, devendo a comunidade europeia apoiar e complementar a ação dos estados-membros designadamente no domínio da integração das pessoas excluídas do mercado de trabalho...

- Criação de um regime de apoio à colocação e de acompanhamento pós-colocação, mediante a celebração de contratos-programa com entidades locais que desenvolvem ações de reabilitação profissional.

Integrar pelos Centros de emprego

No sentido de dar cumprimento ao Plano Nacional de Emprego e alcançar as metas nele previstas, o IEFP elaborou um projeto designado “Integrar pelos Centros de Emprego” que visava colocar os Centros de emprego como porta de entrada no processo de apoio ao emprego e formação profissional das pessoas com deficiência com o suporte, sempre que necessário, de equipas com competências técnicas específicas no âmbito da deficiência. Com esta finalidade procedeu à credenciação de um conjunto de entidades que desenvolviam ações de formação profissional e apoio ao emprego de pessoas com deficiência com o suporte técnico e financeiro do IEFP e de programas comunitários, que se constituíram como Centros de Recursos de apoio aos Centros de emprego. Foram assim constituídas duas redes de centros de recursos:

- **Centros de Recursos Local**- Entidade de reabilitação que intervinha na área geográfica do CT/E e que servia de suporte técnico de primeira linha para as questões da reabilitação, essencialmente na Informação, Avaliação, Orientação Profissional das pessoas com deficiência mental e do Apoio à Colocação e Acompanhamento Pós-colocação das todas as pessoas com deficiência abrangidas pelo CT/E.
- **Centro de Recursos Especializado** - Entidade de reabilitação de âmbito regional ou nacional que prestava uma intervenção supletiva mais especializada em determinadas tipologias de deficiência (deficiências sensoriais, deficiências músculo-esqueléticas e doença mental) no âmbito da Avaliação/Orientação Profissional, constituindo-se enquanto suporte técnico de segunda linha para as questões da reabilitação de que pode ser exemplo o apoio às empresas no âmbito do processo de integração/adaptação do posto de trabalho, quando a equipa dos centros de recursos local não possuísse aptidão técnica para propiciar a resposta, ou para um parecer especializado relativo a uma solicitação de uma ajuda técnica

Para efeitos de credenciação dos centros de recursos local, o IEFP, tendo em consideração a área geográfica, população residente e número de inscritos em cada Centro de Emprego, identificou o número de entidades a credenciar para cada um deles.

Na sua sequência, procedeu-se à abertura de candidaturas para credenciação de entidades de reabilitação que se quisessem constituir como Centros de Recurso Local para cada um dos centros de emprego envolvidos no projeto¹⁹.

¹⁹ O processo de seleção foi efetuado com base nos seguintes critérios Nº de anos que a Entidade desenvolve as ações de Reabilitação Profissional; Nº de respostas disponíveis na área da Reabilitação Profissional; Tipos de deficiência a que se destinam as ações desenvolvidas; Composição da Equipa Técnica da Reabilitação Profissional; adequação de instalações; Resultados obtidos nos programas de reabilitação profissional (Informação, Avaliação/Orientação, Formação Profissional, Readaptação ao Trabalho, Apoio à Colocação e Acompanhamento

A centralidade, para efeitos de credenciação dos centros de recursos locais, foi colocada nos centros de emprego, devendo cada entidade de reabilitação formalizar a candidatura junto do centro de emprego de que pretendia constituir-se como centro de recursos²⁰.

As candidaturas apresentadas foram sujeitas a pareceres avaliativos dos respetivos Diretores dos Centros de Emprego e analisadas e avaliadas pelos Serviços Regionais e Centrais.

No que respeita aos Centros de Recurso Especializado, foram sinalizadas e endereçados convites pelo IEFP às entidades que, ao nível nacional e/ou regional, se destacavam pela excelência do seu grau de especialização nas especificidades inerentes a determinadas tipologias de deficiência ou ações com elas relacionadas.

Nos termos do projeto a “a intervenção junto das pessoas com deficiência deverá ser sempre individualizada, participada, sequencial e integrada²¹.

Em conformidade com a metodologia, processo iniciava-se no Centro de Emprego com uma avaliação inicial (entrevista) tendo por objetivo a recolha o mais abrangente possível de informação pertinente para a definição de um plano pessoal de emprego para o candidato.

Na sequência desta avaliação (com base na informação recolhida nas entrevistas e noutros elementos do processo), o Centro de Emprego definia qual o encaminhamento sequencial a dar ao candidato, podendo:

- considerar que o candidato reunia as condições mínimas para cumprir os percursos possíveis e comuns aos definidos para todos os outros candidatos;
- solicitar a intervenção do Centro de Recursos Local da área do Centro de Emprego, ou do Centro de Recursos Especializados quando considerasse que não possuía instrumentos ou meios que permitissem a mais adequada avaliação da pessoa com deficiência, para a realização de um processo de avaliação/orientação especializado... ou para apoio ao nível da colocação em mercado competitivo de trabalho, caso verificasse existir uma oferta disponível e ajustada ao perfil do candidato, depois de verificada a disponibilidade do

Pós-Colocação); Taxa de empregabilidade; Custos das atividades de reabilitação profissional (custo médio por intervenção) ; Área geográfica de intervenção; Metodologias de informação e avaliação e orientação e de apoio à colocação e acompanhamento pós-colocação utilizadas; Equipa que se propõe afetar; Experiência prévia de articulação com o CTE; propostas de operacionalização da metodologia.

²⁰ Pretendendo constituir-se como centro de recursos local de vários centros de emprego deveria apresentar tantas candidaturas quantos os centros de recursos de que pretendia constituir-se centros de recursos local.

²¹ Individualizada, porque ajustada às necessidades e potencialidades de cada indivíduo, o que pressupõe o acompanhamento sistemático de todo o processo de modo a tornar possível a introdução de ajustamentos; participada, ao reconhecer a importância da decisão do próprio na construção do seu plano individual de integração. E, participada também, ao nível da corresponsabilização da comunidade na implementação de soluções facilitadoras para a integração dos cidadãos com deficiência; Sequencial, porque o processo de apoio técnico deve responder de forma coordenada e ajustada às necessidades individuais. Tal pressupõe não só, a não existência de interregnos na intervenção, como a eficaz articulação de todos os recursos; Integrada, ao reconhecer que as questões relativas à empregabilidade das pessoas com deficiência são mais latas e abrangentes, exigindo muitas vezes a ponderação de fatores ambientais, de que são exemplo as acessibilidades física e comunicacional, que obrigarão muitas vezes à intervenção especializada em domínios como as ajudas técnicas, transportes, soluções habitacionais, apoio social, entre outros”.

empregador para admitir uma pessoa com deficiência, ou para pesquisa de alternativas de emprego, caso não existisse oferta compatível e subsequente acompanhamento pós-colocação.

O encaminhamento, pressupunha sempre a designação de um técnico da equipa de inserção do Centro de Emprego para acompanhar todo o processo e assumindo o papel de interlocutor privilegiado responsável pela execução e concretização do Plano Pessoal de Emprego do candidato, competindo-lhe o permanente acompanhamento das várias etapas do processo, a partilha com os técnicos dos centros de recursos da informação pertinente para a mais eficaz afetação de meios, a compatibilização sequencial e contínua das diversas intervenções.

A metodologia foi aprovada por deliberação da Comissão Executiva de 25.08.99 e teve uma implementação faseada

- Uma fase experimental, em 11 Centros de Emprego, de outubro de 1999 a janeiro de 2000.
- O alargamento da metodologia a mais 37 Centros de Emprego que se iniciou em outubro de 2000
- A generalização da metodologia aos restantes 38 Centros de Emprego que se iniciou em abril de 2001,

Em cada uma das fases, procedeu-se à abertura de candidaturas para credenciação de entidades de reabilitação que se quisessem constituir como Centros de Recurso Local para cada um dos centros de emprego que iriam integrar a metodologia “Integrar pelos Centros de Emprego”.

No final de 2001, o IEFP tinha criado a nível nacional um sistema de reabilitação profissional com a centralidade nos seus serviços de emprego, apoiados por uma rede de 84 entidades de reabilitação, credenciadas como Centros de Recursos Locais (73) ou Centros de Recursos Especializados (9).

Diferenciação das respostas e autonomização das medidas em função dos objetivos e públicos destinatários, com metodologias e instrumentos próprios.

O funcionamento do sistema de reabilitação com a sua centralidade nos serviços de emprego apoiados por uma rede especializada, implicava a reorganização das respostas, diferenciando-as em função dos objetivos e públicos destinatários, mobilizando as metodologias e instrumentos adequados aos fins visados.

Procedeu-se assim à diferenciação e autonomização das medidas, permitindo a construção de percursos de inserção diferenciados em função das características e necessidades de cada uma das pessoas.

Neste contexto, o Programa Constelação que veio a ser financiado no âmbito do QCAII, Programa Operacional Emprego e Formação Profissional e Programa Operacional Regional de

Lisboa e Vale do Tejo, através de contratos programa celebrados entre o IEPF e os respetivos gestores, previa três tipos de Intervenção:

- Programas que incidiam ao nível do Desenvolvimento Pessoal e Profissional das Pessoas com Deficiência que integravam as medidas de Pré-Profissional, Avaliação/Orientação Profissional, Formação Profissional e Readaptação ao Trabalho;
- Programas que incidiam ao nível da Integração das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho que integravam as medidas Apoio à Colocação e de Acompanhamento Pós Colocação, Emprego em Mercado Normal de Trabalho, Instalação por Conta Própria, Emprego Protegido e Apoio ao Teletrabalho para pessoas com deficiência e criação de uma Bolsa de Emprego para Teletrabalhadores;
- Intervenções de carácter estruturante e complementares do Processo de Integração Profissional de Pessoas com Deficiência que integravam as medidas de Financiamento de Ajudas Técnicas e de Desenvolvimento dos Recursos Humanos que intervêm na área da Reabilitação Profissional.

No âmbito do regulamento de acesso, foram definidos os objetivos de cada uma das medidas, públicos destinatários, resultados visados e o esboço da estrutura técnica de cada uma, o que permitiu delimitar o contexto de intervenção de cada uma. Também o financiamento do IEPF era diferenciado em função de cada uma das medidas (Orientação Profissional, Formação Profissional, Readaptação ao Trabalho ...) e os resultados eram avaliados medida a medida e não em bloco.

Porque especialmente importantes para a evolução do sistema no processo de transição de uma resposta paralela e segregada para uma resposta integrada e participada assente em serviços de apoio, referirei os seguintes:

- **Informação, Avaliação/Orientação Profissional** que tinha como objetivo “apoiar as pessoas com deficiência na tomada de decisões vocacionais adequadas, facultando-lhes os meios, informação e apoios considerados indispensáveis à definição do seu projeto de vida”, podia ser desenvolvida por “Centros de Reabilitação Profissional de Gestão Direta e Participada, entidades privadas sem fins lucrativos e entidades públicas, devidamente credenciadas pelo IEPF como Centros de Recursos Local e Especializado” relativamente às “pessoas com deficiência inscritos e encaminhados pelos Centros de Emprego”

O processo desenvolver-se-ia em 4 fases:

- Triagem visando a recolha de informação relativa ao próprio estagiário e as suas expectativas do projeto profissional, através de entrevistas de exploração da história pessoal/profissional, reuniões de equipa.
- Exploração/Experimentação visando proporcionar ao estagiário a realização de práticas de forma que sejam evidenciadas as suas aptidões gerais através do contacto com materiais e ferramentas de áreas profissionais diversificadas, importando avaliar aspetos ligados à motricidade fina, coordenação óculo-manual, organização perceptiva,

criatividade, competências cognitivas como a compreensão, raciocínio, memória verbal, confirmação das aquisições escolares, motricidade ampla, esforço físico, a resistência, a postura, o ritmo.

- Validação/Verificação Permitindo avaliar competências específicas de modo a facilitar a orientação vocacional, interessando analisar o percurso associado às características do estagiário, identificar necessidades, estimular e desenvolver o interesse pelo seu projeto, informar sobre saídas profissionais, desenho do projeto de vida.
 - Implementação/Construção visando a planificação do seu percurso através da identificação dos meios e etapas necessárias à concretização do seu projeto de vida, importando identificar as competências, sinalizar as necessidades, analisar como concretizar o projeto, levantamento/mobilização de recursos (ajustar o desenho do projeto de vida, curriculum vitae).
- **Apoio à Colocação e Acompanhamento Pós-Colocação**

O Apoio à Colocação visava “apoiar a integração profissional de pessoas com deficiência, que possuam condições mínimas para aceder ao mercado de trabalho” e podia ser desenvolvido pelos Centros de Reabilitação Profissional de Gestão Direta e Participada e entidades privadas sem fins lucrativos e públicas, credenciadas pelo IEFP como Centros de Recursos Local ou Especializado. Podiam beneficiar deste apoio as pessoas com deficiência desempregadas ou empregadas desde que inscritas nos Centros de Emprego e ainda entidades empregadoras que pretendessem contratar trabalhadores com deficiência.

Esta intervenção integrava 4 fases:

- Avaliação permitindo a aferição dos perfis, quer do candidato a emprego quer dos postos de trabalho disponibilizados pelas entidades empregadoras;
- Procura de emprego nomeadamente através do levantamento e identificação de postos de trabalho disponíveis, em função dos perfis dos candidatos, bem como o apoio à procura ativa de emprego pelos próprios candidatos;
- Atualização de competências, quer pessoais quer sociais para o acesso ao emprego ou para a criação do próprio emprego;
- Apoio à integração, designadamente com a prestação de apoio técnico às potenciais entidades empregadoras de trabalhadores com deficiência e ou àqueles que pretendessem criar o seu próprio emprego.

O Acompanhamento Pós-Colocação visava apoiar a manutenção e progressão profissional de trabalhadores com deficiência no mercado aberto de trabalho, quer com contrato de trabalho por conta de outrem ou quer tivessem criado o próprio emprego.

O acompanhamento pós colocação poderia ser realizado por entidades credenciadas pelo IEFP como Centros de Recursos Local e Especializado, relativamente aos trabalhadores com deficiência encaminhados pelos Centros de Emprego, e pelas entidades formadoras

relativamente aos seus formandos que ficassem contratados no final da formação ou criassem o próprio emprego.

No âmbito da Formação Profissional, o regulamento previa que a formação profissional pudesse ocorrer integrada em cursos e ações destinadas à população em geral desenvolvidas em Centros de Gestão Participada, Escolas Profissionais, Centros de Formação de Empresas, privilegiando-se a utilização destas estruturas de formação, constituindo-se os Centros de Recursos como parceiros técnicos de suporte ao nível didático-pedagógico, assegurando designadamente, se necessário, a pré-formação, a reabilitação funcional/atualização de competências, o acompanhamento e apoio ao processo de formação, o apoio à colocação e o acompanhamento pós-colocação.

- **Formação de técnicos**

À semelhança do que se verificou na etapa anterior, que decorreu durante os anos de 1990, também a implementação deste processo foi suportada por ações de formação dos profissionais envolvidos.

Assim, dando cumprimento ao definido no Plano Nacional de Emprego e visando dotar dois técnicos de cada um dos centros de emprego com conhecimentos e competências no âmbito da reabilitação, foi elaborado e implementado um plano de formação que integrava os seguintes módulos

- Sistema de Reabilitação
- Promover a empregabilidade
- Medidas e programas de Reabilitação Profissional
- Ajudas Técnicas/Produtos de Apoio
- Avaliação da capacidade de trabalho/análise de trabalho
- Formação em Língua Gestual Portuguesa

Durante este período, pelo menos um Técnico de Emprego e um Conselheiro de Orientação Profissional ou Técnico Superior frequentaram os seguintes módulos de formação na área da deficiência:

- Sistema de Reabilitação
- Promover a empregabilidade
- Medidas e programas de Reabilitação Profissional
- Ajudas Técnicas/Produtos de Apoio

Também os técnicos dos Centros de Recursos beneficiaram de ações de formação, tendo-se privilegiado os seguintes profissionais face ao seu papel e importância no sistema:

- Coordenadores dos Centros de Recursos
- Técnicos de Apoio Inserção Profissional (TAI) anteriormente denominados de Técnicos de Apoio à Formação em Empresa (TAFE) cujas funções foram redefinidas
- Formadores de pessoas com deficiência – Formação Inicial

- **Outras Iniciativas**

Considerando que este era um caminho que se vinha fazendo ou uma viagem ainda não terminada e que as pessoas com deficiência se vinham afirmando progressivamente como sujeitos de direitos, entre os quais o direito de acesso aos espaços de vida da população em geral se constituía como elemento fundamental, os departamentos de emprego e formação profissional, no âmbito do grupo de contacto²², iniciaram um trabalho conjunto visando criar condições para o acesso das pessoas com deficiência aos cursos desenvolvidos nos Centros de Formação de Gestão Direta e Participada, sem no entanto excluir da formação profissional os que, tendo em consideração as suas características, não tinham condições de aceder de imediato a estes cursos ainda que com apoios e ajustamentos curriculares.

Deu-se início a um projeto, denominado “Organização da Formação e Certificação Profissional de Pessoas com Deficiência”, que considerando existirem 3 grupos de pessoas com deficiência com características diferenciadas²³ que exigiam que a formação profissional se organizasse de forma diferenciada no sentido de se adequar às suas diferentes necessidades, estruturou três modelos de resposta de formação profissional:

- Organização de curricula de formação em estreita articulação com o mercado de emprego que permitam criar oferta formativa para as pessoas que não têm condições para aceder a percursos de qualificação profissional, mas podem adquirir as competências necessárias ao desempenho de atividades no mercado de trabalho ou à ocupação de postos de trabalho específicos (Pessoas com deficiência intelectual, maioritariamente);
- O reconhecimento de cursos de formação concebidos e desenvolvidos em Centros de Reabilitação Profissional, destinados às pessoas com deficiência que, podendo aceder a um percurso profissional qualificante, exigem significativas adaptações das metodologias

²² Em 2000 no âmbito da então Secretaria de Estado do Trabalho, visando o acompanhamento das atividades de reabilitação profissional, foi criado um grupo constituído por representantes das Associações de âmbito Nacional representativas de Entidades de Reabilitação e que passou a ser denominado de Grupo de Contacto e que integrava representantes da Associação dos Deficientes das Forças (ADFA), Associação de Cegos e Amblíopes de Portugal (ACAPO), Associação Portuguesa de Surdos (APS), Associação de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental (APPACDM), Associação Portuguesa de Paralisia Cerebral (APPC), Federação Portuguesa de Centros de Formação Profissional e Emprego de Pessoas com Deficiência (FORMEM) e Federação Nacional das Cooperativas de Educação e Reabilitação de Crianças Inadaptadas (FENACERCI). O grupo foi integrado no IEF, Departamento responsável pela execução das políticas de Emprego, Formação Profissional e Reabilitação Profissional, sob a coordenação do seu Conselho Diretivo, através da sua Vice- Presidente.

²³ Pessoas com deficiência cujo acesso à formação Profissional requer e exige que a respetiva formação se estruture e organize em estreita articulação com o mercado de trabalho possibilitando o acesso a postos de trabalho específicos ou ocupações que tenham em conta as suas capacidades; Pessoas com deficiência que, podendo aceder a percursos qualificantes, exigem significativas adaptações de equipamentos e de metodologias de ensino/ aprendizagem, em virtude das características decorrentes do tipo e grau de deficiência; Pessoas com deficiência que, com adaptações curriculares, atividades de pré-qualificação, atividades de apoio complementares ao processo de formação, adaptação de espaços, equipamentos e meios pedagógicos, podem aceder a percursos de qualificação integrados em diferentes estruturas de formação profissional destinados à população em geral.

de ensino/aprendizagem e dos respetivos recursos formativos (pessoas com paralisia cerebral e graves limitações da atividade);

- O desenvolvimento de projetos de formação, integrando pessoas com deficiência nos cursos e ações disponíveis nos Centros de Formação de Gestão Direta e/ou de Gestão Participada, daqueles que, com apoios e/ou complementos curriculares, poderiam aceder a percursos formativos qualificantes, com o apoio dos Centros de Recursos credenciados no âmbito da Metodologia “Integrar pelos/com os Centros de Emprego”.

No âmbito da organização de curricula de formação, em estreita articulação com o mercado de emprego que permitam criar oferta formativa para as pessoas que não têm condições para aceder a percursos de qualificação profissional foram selecionadas 5 atividades²⁴, responsáveis por um significativo volume de emprego de pessoas com estas características, e constituídos grupos de trabalho compostos por entidades de Reabilitação que desenvolviam formação nestas áreas.

Com base num instrumento de identificação de ocupações passíveis de ser desenvolvidas por estas pessoas, cada uma das entidades procedeu ao levantamento das várias ocupações existentes no mercado de trabalho em empresas de várias dimensões, utilizando um instrumento de análise de trabalho adaptado para o efeito e após formação dos profissionais envolvidos na utilização deste instrumento. Com base no levantamento, iniciou-se a construção de unidades de aprendizagem, utilizando-se uma metodologia elaborada para o efeito.

No que concerne ao acesso de pessoas com deficiência aos cursos de formação destinados à população em geral disponíveis nos Centros de Formação de Gestão Direta e/ou de Gestão Participada, ainda que com apoios e/ou complementos curriculares e com o apoio dos Centros de Recursos” credenciados no âmbito da Metodologia “Integrar pelos/com os Centros de Emprego”, foram, durante 2006, selecionados os Centros de Formação de Gestão Direta do IEFP a envolver numa fase experimental assim como os Centros de Recursos Especializados a envolver e elaborado um guião metodológico, visando a implementação da sua fase experimental.

III - APOIO E SUPORTE À PARTICIPAÇÃO - ANOS 2010 E SEQUINTE

No final da primeira década do século XXI, com o enquadramento legal existente, Decreto-lei 247/89, orientações e legislação dos vários quadros comunitários, demais legislação enquadadora dos direitos das pessoas com deficiência e legislação relativa ao emprego e formação profissional, tinham sido dados todos os passos necessários à construção e

²⁴ Carpintaria, Serralharia, Agricultura e Jardinagem e Serviços

experimentação de um modelo de apoio ao emprego e formação profissional das pessoas com deficiência. Novos passos implicavam a construção de um novo quadro legal²⁵.

Em 2007 foi aprovada em Nova Iorque a Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência, ratificada por Portugal em 2009 através da Resolução da Assembleia da República n.º 56/2009 de 7 de maio, publicada no Diário da República nº 146, série 1, de 30 de junho.

A convenção vem colocar a centralidade nos direitos das pessoas com deficiência e na participação, considerando que os obstáculos à participação resultam predominantemente das condições do meio na sua interação com as características das pessoas com uma determinada condição pessoal, definindo como pessoas com deficiência as que “têm incapacidades duradouras físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais, que em interação com várias barreiras podem impedir a sua plena e efetiva participação na sociedade em condições de igualdade com os outros”.

Ainda no domínio dos conceitos considera «Discriminação com base na deficiência» “qualquer distinção, exclusão ou restrição ... que tenha como objetivo ou efeito impedir ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade com os outros, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais no campo político, económico, social, cultural, civil ou de qualquer outra natureza. Inclui todas as formas de discriminação, incluindo a negação de adaptações razoáveis”

Isto significa que deixou de se poder alegar a inacessibilidade ao espaço público e à informação e à comunicação por razões decorrente das características da deficiência se não se promoveram as adaptações necessárias que permitiriam a sua participação.²⁶

Neste contexto, em 2009 foi publicado o Decreto-Lei 290/2009 publicado no Diário da República, primeira série, número 197 de 12 de outubro de 2009.

Este Decreto Lei veio institucionalizar e sedimentar o percurso anteriormente efetuado e, ao incorporar os valores subjacentes à convenção dos direitos das pessoas com deficiência, permitir novos avanços.

No domínio do conceito de pessoa com deficiência, o foco deixou de estar na pessoa, como acontecia no Decreto Lei 247/89 e passou a estar no meio, considerando-se pessoas com deficiência aquelas que “apresentam limitações significativas ao nível da atividade e da participação... decorrentes de alterações funcionais e estruturais, de carácter permanente, e

²⁵ “A lei não nasce do vácuo e de geração espontânea, mas inserida numa determinada sociedade, com uma dinâmica própria, um conjunto de valores subjacentes e práticas sociais diversificadas e uma estrutura económica e social e política determinada” Dália Dantas e Leonardo Rafael Conceição, in Reabilitação sistema complexo, publicado em abril de 1996 pelo IEFP na coleção Aprender

²⁶ Isto é válido para as barreiras arquitetónicas que não permitem o acesso físico, mas também para o acesso à informação se esta não é disponibilizada em formatos acessíveis ou ainda se limita o acesso das pessoas com deficiência intelectual ou deficiências das funções mentais (vulgo doença mental) devido às suas limitações no domínio da independência, se não se disponibilizam os apoios sociais de que possam carecer. Aproveito para realçar a alteração do Código Civil para os maiores apoiados, na sequência da ratificação da convenção que exige ainda uma assimilação pela sociedade portuguesa e pelo poder judicial.

de cuja interação com o meio envolvente resultem dificuldades continuadas, designadamente ao nível da obtenção, da manutenção e da progressão no emprego”. De realçar a introdução da “progressão na carreira” como um dos fatores de inclusão profissional e de participação no emprego para além da obtenção e manutenção de um emprego.

O diploma, na esteira da declaração dos direitos das pessoas com deficiência, reforça as condições de acessibilidade e participação nos domínios da formação e apoio ao emprego ao:

- Privilegiar a formação profissional no contexto das ações destinadas à população em geral promovendo as adaptações que fossem necessárias
- Institucionalizar as medidas de apoio à colocação e acompanhamento pós colocação e autonomizar a medida de Informação avaliação e orientação profissional responsabilizando os serviços de emprego pela sua implementação no contexto das suas competências, recorrendo ao apoio de entidades credenciadas pelo IEFP como Centros de Recursos
- Institucionalizar a rede de Centros de Recursos de apoio ao emprego e formação profissional, definindo as respetivas competências e a articulação com os serviços do IEFP, permitindo assim que as pessoas com deficiência recorressem aos serviços de emprego em igualdade de circunstâncias a demais população desempregada.
- Criar a medida de emprego apoiado em mercado aberto, no âmbito do programa de emprego apoiado, permitindo assim o exercício da atividade profissional por pessoas com deficiência e capacidade de trabalho reduzida no mercado normal de trabalho.

Na sequência da publicação do Decreto-Lei 290/2009, foram desenvolvidas várias iniciativas visando criar condições de acessibilidade aos serviços do IEFP:

Credenciação de uma rede de centros de recursos nos termos definidos no Decreto-Lei 290/2009

Após a publicação do Decreto-lei 290/2009, o IEFP iniciou o processo de credenciação de entidades como centros de recursos nos termos do Decreto-Lei que se concluiu em 2012, tendo as entidades assim credenciadas iniciado a sua atividade em janeiro de 2013.

A fim de potenciar as capacidades e competências instaladas, foram credenciados 2 tipos de centros de recursos

- Centros de recursos, que denominarei de centros de recursos de proximidade, para o território de um serviço de emprego, apoiando de forma transversal pessoas com qualquer tipo de deficiência
- Centros de recurso de âmbito regional que têm uma intervenção mais especializada e que foram credenciados para uma região, abrangendo o território de vários centros de emprego de uma região.

Como centros de recurso de âmbito regional foram credenciadas 5 entidades (Centro de Reabilitação Profissional de Gaia - CRPG, Centro de Educação e Formação Profissional Integrada - CEFPI, Associação de Cegos e Amblíopes de Portugal - ACAPO, Casa Pia de

Lisboa – Centro de Educação e Desenvolvimento Jacob Rodrigues Pereira – CPL/CEDJRP, e a Associação de Saúde Mental Algarvia - ASMAL)²⁷

Foram credenciadas 69 entidades, das quais 59 como centro de recursos de proximidade e 5 de intervenção regional

Em 2015 O IEFP procedeu à avaliação da atividade desenvolvida pela rede de centros de recursos desde 2012²⁸, tendo na sua sequência e de acordo com os resultados obtidos, renovado, nos termos do regulamento²⁹, a credenciação de 57 entidades, como centros de recursos de proximidade³⁰. Considerando que os resultados da avaliação de 18 entidades se situaram abaixo do esperado e dos obtidos pelas demais, a sua credenciação foi condicionada a um acompanhamento próximo, durante 2016, visando avaliar melhor a sua situação.

Criação de um serviço de interpretação em Língua Gestual Portuguesa

No sentido de criar condições de acesso das pessoas surdas aos serviços de emprego e formação profissional, designadamente, às medidas e intervenções técnicas de emprego e formação profissional disponibilizadas pelo IEFP, em condições de igualdade com os demais cidadãos, o IEFP criou em 2014 um sistema de interpretação em língua gestual portuguesa, à distância, utilizando a Internet, complementado por um serviço de interpretação presencial.

O serviço de interpretação à distância destinava-se preferencialmente às intervenções dos serviços de emprego que não envolvessem mais de 5 pessoas se um máximo de 2 pessoas surdas, devendo as pessoas surdas, quando da marcação de uma entrevista, informar o serviço de emprego da necessidade de intérprete. O serviço de interpretação era disponibilizado pelo Centro de Reabilitação de Gaia e Casa Pia de Lisboa por solicitação do Serviço de Emprego.

O serviço de interpretação presencial destinava-se a assegurar a comunicação com as pessoas surdas nas prestações técnicas e atividades com duração igual ou superior a 60 minutos, em que o número de pessoas envolvidas seja igual ou superior a 6 e em que estejam presentes um mínimo de 2 pessoas surdas. Este serviço era disponibilizado pela Federação Portuguesa das Associações de Surdos, a pedido do Centros de Emprego e Formação Profissional, que assegurava também a avaliação da proficiência em Língua Gestual Portuguesa.

Apresentação obrigatório de uma percentagem de candidatos com deficiência a ofertas de emprego, aproveitando a regulamentação da Lei da Quota

Com a publicação da chamada Lei da Quota, Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro, que estabeleceu o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade

²⁷ CRPG-Deficiências das funções neuromusculoesqueléticas e relacionadas com o movimento; CEFPI - deficiências das funções intelectuais e funções psicossociais globais; ACAPO - Deficiências das funções da visão; CPL/CEDJRP - Deficiências das funções auditivas; ASMAL- deficiências das funções mentais com exclusão das deficiências das funções intelectuais e funções psicossociais globais

²⁸ Relatório de avaliação dos Centros de Recursos, Triénio 2013-2015 apresentado para análise do Fórum para a Integração profissional de pessoas com deficiência na sua reunião de fevereiro de 2016.

²⁹ Artº 40 do Despacho normativo n.º 18/2010

³⁰ Duas entidades desistiram por iniciativa própria

igual ou superior a 60 %, o IEFP passou a apresentar às ofertas de emprego obrigatoriamente uma percentagem de candidatos com deficiência, não relevando para o efeito a deficiência, mas apenas as habilitações académicas e profissionais exigidas para a função ou posto de trabalho, disponibilizando concomitantemente à entidade empregadora o apoio técnico necessário para avaliação das condições em que a pessoa com deficiência poderia exercer a respetiva função. Esta situação visava aumentar a visibilidade das pessoas com deficiência enquanto candidatos a emprego e a consciencialização de que o exercício da atividade profissional depende mais da organização do processo de trabalho e condições do meio em que é exercido do que da deficiência.

Foi ainda possível que as entidades que o pretendessem, pudessem apresentar ofertas para pessoas com deficiência, batalha há muito travada pela equipa técnica da reabilitação do IEFP.

IV – NOTAS FINAIS

Toda esta viagem foi pontuada por momentos de debate público com todos os atores e interessados nesta problemática a nível nacional, constituindo simultaneamente um momento de prestação de contas público, mas também de ponto de apoio para uma nova etapa. Neste contexto assinalo 3 momentos, um em cada uma das etapas atrás referidas, e um momento complementar importante para o relançamento da caminhada:

- **A Preparação Profissional e o Emprego da Pessoa Deficiente – 1º Encontro Nacional**, realizado em 9, 10 e 11 de dezembro de 1987 no Fórum Picoas

Este encontro marca o início de uma nova dinâmica no processo de inserção profissional das pessoas com deficiência, mobilizando pessoas e organizações, envolvendo-as neste processo, debatendo com elas os caminhos a seguir a partir das suas experiências concretas.

Participaram neste debate, entidades que desenvolviam ações de pré-profissional, técnicos do IEFP de vários serviços (Centrais, Regionais e Locais), apresentando os vários programas e medidas e as suas experiências no domínio do apoio às pessoas com deficiência, serviços a montante e jusante da formação profissional e emprego (Ministério da Educação, Divisão de Ensino Especial e Direção Geral de Segurança Social), o Secretariado Nacional de Reabilitação, os Centro de Reabilitação Profissional do Alcoitão e de Reabilitação Vocacional do Porto, mas também a Associação Industrial Portuguesa e a Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses. O Encontro, para além das sessões plenárias para a abertura, apresentação de conclusões e encerramento, organizou-se em 4 secções temáticas (preparação Pré-profissional, Integração socioprofissional, Formação

Profissional e Relatos e experiências) e foi uma organização conjunta do IEFP (Direção de Serviços de Reabilitação), APPACDM³¹, FENACERCI³² e LPDM³³

- **Seminário “Desafios e Oportunidades”**, realizado em 5, 6 e 7 de novembro de 2003, no Centro de Congressos de Lisboa. O seminário, realizado no contexto do Ano Europeu das Pessoas com Deficiência, serviu para impulsionar o processo de mudança que estava em curso para um modelo de apoio e suporte à participação, acompanhando a evolução que se vinha verificando ao nível dos valores.

Neste sentido, contou com um conjunto variado de conferências, realizadas por conferencistas nacionais e estrangeiros, a que se seguiram painéis temáticos (Os interfaces do sistema de reabilitação profissional; Intervenções em parceria; Desafios à gestão da reabilitação; Qualidade de vida e emprego; Readaptação ao trabalho e reconstrução de um projeto de vida; Modelos de cooperação; Estratégias de apoio para a autossustentação do emprego; Tecnologias de Informação e Comunicação ao serviço da formação e do emprego) e terminou com uma sessão plenária sobre as condições de trabalho das pessoas com deficiência.

O seminário contou com cerca de 700 participantes, foi organizado pelo IEFP e IDICT³⁴, contou com a participação das FENACERCI, FORMEM e HUMANITAS na comissão organizadora e com a colaboração da ACAPO³⁵, ADFA³⁶, ANDST³⁷, APPC³⁸, APS³⁹ na comissão de acompanhamento.

- **A Empregabilidade das pessoas com deficiência**, realizado em 17 de setembro de 2015 no Porto, Serviço de Formação Profissional do Cerco que contou uma conferência realizada por Edmund Coleman e se organizou em torno de quatro painéis temáticos: Emprego - Novas Práticas/Novas Abordagens; Formação Profissional – Modelos e Práticas; Contextos Desafiantes; O acesso ao espaço público, ao emprego, aos serviços, à informação e à comunicação, dificuldades e soluções

Em 27 de abril de 1999, foi realizado um encontro intercalar sob o tema “As Pessoas com Deficiência e o Emprego” que se destinou sobretudo à apresentação pública do Projeto “Integrar pelos Centros de Emprego” que deu início a um maior envolvimento dos serviços de emprego e do IEFP no apoio ao emprego das pessoas com deficiência.

³¹ Associação Portuguesa do Cidadão Deficiente Mental

³² Federação Nacional das Cooperativas de Educação Especial

³³ Liga Portuguesa dos Deficientes Motores

³⁴ Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de trabalho, atualmente Integrado na Autoridade para as Condições de Trabalho

³⁵ Associação de Cegos e Amblíopes de Portugal

³⁶ Associação de Deficientes das Forças Armadas

³⁷ Associação dos Deficientes Sinistrados do Trabalho

³⁸ Associação Portuguesa de Paralisia Cerebral

³⁹ Associação Portuguesa de Surdos

Finalmente e em jeito de conclusão: Esta não foi uma viagem solitária, mas uma viagem sempre acompanhada. Os viajores foram aumentando e foram, a partir de várias origens, construindo uma identidade, à medida que partilhavam valores, experiências e objetivos.

Importa sinalizar os que na Direção de Serviços de Reabilitação, primeiro, e na Direção de Serviços de Programas de Inserção, designadamente do Núcleo de Reabilitação, depois, foram animando a caminhada (técnicos de reabilitação a trabalhar no IEFP, uns, e técnicos do IEFP a trabalhar na reabilitação, outros), os colegas dos serviços regionais do IEFP e dos serviços de emprego, que foram crescendo (alguns por opção outros por dever, mas que foram conquistados), os profissionais das entidades. Em conjunto, fomos todos fazendo um caminho que não tinha indicações ou, melhor, tinha muitas e diversificadas orientações, sendo necessário fazer escolhas em cada momento sobre a direção a seguir. Não posso deixar de referir, naturalmente, as pessoas com deficiência e suas organizações, e os empresários, mas também os trabalhadores porque se uns abriam (os empresários) portas, outros (os trabalhadores) faziam o acolhimento⁴⁰.

Leonardo Rafael Conceição

⁴⁰ Nos decénios de 1990 a 2010 houve uma liderança reconhecida, que não pode deixar de ser referida, António Regaleiro Charana