

Orientação

Agradecimentos

Antes de mais gostaria de agradecer à Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico do Porto, pela forma como depois de me ter aceite no Mestrado em Educação Especial: Multideficiência e Problemas de Cognição me proporcionou as oportunidades que me permitiram integrar-me completamente no espírito deste Mestrado.

De seguida, é devido um agradecimento muito especial à Doutora Marisa Carvalho pela oportunidade de ser minha orientadora, pela sua valiosa orientação, partilha de saberes e conhecimentos, por incentivar, encorajar, de não desistir da tese e pelo seu apoio pessoal e académico, sem ela nunca conseguiria terminar este trabalho e consequentemente o Mestrado.

Não é possível ainda esquecer os agradecimentos devidos ao corpo docente que sempre soube ajudar-me a crescer e enriquecer a nível profissional e pessoal e por nunca desistirem dos nossos desejos e gostos, tendo procurado por todos os meios integrá-los nos conteúdos e temáticas fundamentais deste mestrado.

Merecedoras do meu agradecimento são também as minhas colegas, pelo companheirismo, amizade e por me ajudarem e me apoiarem pessoalmente e academicamente.

Aos Centros de Atividades Ocupacionais, aos respetivos profissionais, às suas diretoras, aos clientes que participaram neste estudo e que possibilitaram a realização do mesmo e pela máxima colaboração e apoio que deram. Ao Centro de Atividades Ocupacionais no qual trabalhei que me inspirou, apoiou e contribui para prosseguir o meu sonho de trabalhar e investigar na área da Educação Especial, o meu muito obrigada.

Não posso esquecer a minha antiga turma, da Licenciatura de Intervenção Educativa, as colegas e professores que me inspiraram a continuação de um nível académico superior. Obrigada aos meus amigos continentais e açorianos que sempre acreditaram nos meus sonhos, pelo seu apoio nos momentos em que o estar longe de casa se fez sentir, pela alegria e a confiança que sempre transmitiram.

À minha cunhada Sónia que me encorajou e me ajudou academicamente. Obrigada.

O mais importante agradecimento à minha família, principalmente aos meus pais, pela disponibilidade incondicional, pelo seu carinho, a sua compreensão nestes longos anos longe de casa, por acreditarem no meu sonho e por me incentivarem a ser melhor pessoa quer em termos humanos quer academicamente.

A todos, muito obrigada!

Resumo

Um dos desafios que os jovens com necessidades adicionais de suporte enfrentam corresponde à transição para o emprego ou atividade ocupacional. A transição da escola para a vida pós-escolar é um processo longo e não linear que tende a complexificar-se em situações específicas como são o caso dos jovens com necessidades adicionais de suporte. Por um lado, verifica-se que estes jovens tendem a apresentar dificuldades acrescidas no acesso ao emprego ou a uma atividade ocupacional, enfrentando obstáculos de natureza diversa. Por outro lado, o trabalho assume hoje um papel central na vida dos indivíduos, contribuindo para a sua realização pessoal, o seu desenvolvimento cognitivo e motor e o sentido de pertença a uma dada comunidade bem como para a sua autonomia, independência e autodeterminação, aspetos reconhecidamente essenciais na vida dos indivíduos. Por conseguinte, é essencial a existência de serviços e mecanismos de apoio ao emprego que facilitem a transição para a vida pós-escolar, em especial de jovens com necessidades adicionais de suporte. Os Centros de Atividades Ocupacionais constituem uma resposta possível que tem em vista ajudar e apoiar os jovens na integração socioprofissional. Assim, consideramos ser importante perceber de que forma é que estes centros facilitam a transição dos jovens para a vida pós-escolar. O presente estudo pretendeu analisar as experiências de transição para a vida ativa de pessoas integradas em Centros de Atividades Ocupacionais, de acordo com a perspetiva das mesmas bem como dos profissionais dos respetivos centros. Para o efeito, foram realizadas entrevistas a 3 diretoras e a 20 utentes de 3 Centros de Atividades Ocupacionais do grupo central do Arquipélago dos Açores. Foram analisados 3 eixos temáticos principais, a saber: Transição, Centros de Atividades Ocupacionais e Emprego. Verificou-se que os participantes destacam a importância do emprego e do trabalho nas suas vidas, apresentando experiências diversificadas de transição. Neste processo, identificam fatores diversos que contribuem para uma experiência positiva de transição como sejam o apoio dos pares, da família e de supervisores. Destaca-se, pois, o papel dos Centros de Atividades Ocupacionais como serviços de suporte relevantes na experiência de transição para a vida ativa.

Abstract

One of the challenges that young people with additional support needs face is the transition to employment or occupational activity. The transition from school to post-school life is a long, non-linear process that tends to become complex in specific situations, such as young people with additional support needs. On the one hand, these young people tend to present greater difficulties in access to employment or to an occupational activity, facing obstacles of different nature. On the other hand, in nowadays, the work plays a central role in individuals' life, contributing to their personal fulfillment, cognitive and motor development and sense of belonging to a given community as well as to their autonomy, independence and self-determination, aspects recognized as essential in the individuals' lives. It is therefore essential to have employment support services and mechanisms to facilitate the transition to post-school life, especially for young people with additional support needs. The Occupational Activity Centers are a possible response to help and support young people in socio-professional integration. Thus, we consider it is important to realize how these centers facilitate the transition of young people to post-school life. This study aimed to analyze the experiences of transition to the active life of people integrated in Occupational Activity Centers, according to their perspectives as the professionals perspectives. For this purpose, interviews were conducted with 3 directors and 20 users of 3 Occupational Activity Centers of the central group of the Archipelago of the Azores. Three main thematic axes were analyzed: Transition, Occupational Activity Centers and Employment. It was found that the participants emphasized the importance of employment and work in their lives, presenting diversified experiences of transition. In this process, they identify diverse factors that contribute to a positive transition experience such as peer support, family support, and supervisors. Therefore, the role of the Occupational Activity Centers as relevant support services in the transition to active life experience is highlighted.

ÍNDICE

Agradecimentos	I
Resumo	II
Abstract	III
Índice de tabelas	IV
Siglas	V
INTRODUÇÃO	1
PARTE I. ENQUADRAMENTO TEÓRICO	3
1. Da inclusão à transição para a vida ativa	3
2. Da transição para a vida ativa aos serviços de apoio: O caso dos Centros de Atividades Ocupacionais	8
PARTE II – ESTUDO EMPÍRICO	11
3. Método	11
3.1 Caracterização dos participantes	12
3.1.1. Centro de Atividades Ocupacionais	12
3.1.2. Participantes	13
3.2. Instrumentos	15
3.3. Procedimentos	16
4. Análise e discussão dos resultados	17
CONCLUSÃO	35
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	36
ANEXOS	38

Índice de tabelas

Tabela 1	
Modelo de qualidade de vida – Dimensão do emprego (adaptado de Veiga & Fernandes, 2014)	6
Tabela 2	
Tipologia de atividades desenvolvidas nos CAOs (adaptado de Nunes, 2015)	9
Tabela 3	
Caracterização dos participantes – Diretoras dos CAOs	14
Tabela 4	
Caracterização dos participantes – Clientes dos CAOs	15
Tabela 5	
Perspetivas dos clientes acerca do suporte e supervisão	20
Tabela 6	
Perspetivas das diretoras dos CAOs acerca do envolvimento da comunidade	25
Tabela 7	
Características do emprego	26
Tabela 8	
Tipologia de emprego	26
Tabela 9	
Áreas de trabalho e funções	27
Tabela 10	
Satisfação perante o emprego	28
Tabela 11	
Satisfação perante o emprego de ex-trabalhadores	28
Tabela 12	
Vontades/desejos de clientes perante o trabalho	30
Tabela 13	
Interações no trabalho	32

Siglas

CAO - Centro de Atividades Ocupacionais

TVA - Transição para a Vida Ativa

INTRODUÇÃO

A análise histórica da incapacidade e dos respetivos sistemas de suporte é reveladora da progressão das conceções e das intervenções no sentido da inclusão e da participação como direito inalienável de todos os cidadãos (Santos, Sanches-Ferreira, Silveira-Maia, Martins, Alves & Lopes-dos-Santos, 2015). Tem-se progredido de uma perspetiva institucionalizadora, segregadora e estigmatizante para uma perspetiva que assume a participação social como um direito de todos os cidadãos, o que contribuiu para crescente integração e participação social, no desempenho de papéis de vida (Santos et al, 2015).

Um dos desafios que os jovens com necessidades adicionais de suporte enfrentam corresponde à transição para o emprego ou atividade ocupacional. De acordo com a Agencia Europeia para o Desenvolvimento em Necessidades Educativas Especiais (2002), a transição da escola para a vida pós-escolar não é um processo linear e nem sempre corresponde a uma integração no mercado de trabalho. Esta transição corresponde, muitas vezes, a um processo longo, onde a escola e a família desempenham uma função de suporte importante e no qual se justifica orientação apropriada. A este propósito, destaque-se que o trabalho assume hoje um papel central na vida dos indivíduos. O emprego é também importante para os jovens com necessidades adicionais de suporte, contribuindo para a sua realização pessoal, o seu desenvolvimento cognitivo e motor e o sentido de pertença a uma dada comunidade (Agência Europeia para o Desenvolvimento em Necessidades Educativas Especiais, 2002). Além disso, poderá contribuir para aumentar a sua autonomia, independência e autodeterminação, aspetos reconhecidamente essenciais na vida dos indivíduos. Por conseguinte, é essencial a existência de serviços e mecanismos de apoio ao emprego que facilitem a transição para a vida pós-escolar, em especial de jovens com necessidades adicionais de suporte.

Destacamos, assim, os Centros de Atividades Ocupacionais¹ como uma resposta possível que tem em vista ajudar e apoiar os jovens na integração socioprofissional (Nunes, 2015). Os CAOs organizam-se de forma a contribuir para desenvolvimento pessoal e profissional dos jovens, contribuindo para o ensino de competências de trabalho bem como para a sua inserção na sociedade. Segundo Nunes (2015), as atividades que são elaboradas nos CAOs permitem que os jovens desenvolvam a sua experiência de vida, que aumentem a sua interação social e que aprendam competências profissionais.

Sendo um dos desideratos dos CAOs promover o desenvolvimento dos jovens que os frequentam e contribuir para a sua integração no mercado de trabalho, consideramos ser

¹ Passaremos a usar a sigla CAO(s) para nos referirmos aos Centros de Atividades Ocupacionais.

importante perceber de que forma os CAOs facilitam a transição dos jovens para a vida pós-escolar na perspectiva dos mesmos. Assim, o presente estudo visa analisar as experiências de transição para a vida ativa de pessoas integradas em CAOs, de acordo com a perspectiva das mesmas bem como dos profissionais dos respetivos centros.

O presente trabalho organiza-se, assim, em duas partes principais. Na Parte I deste trabalho faz-se um breve enquadramento teórico, revisitando alguns aspetos relacionados com a inclusão, explicitando e aprofundando o processo de transição para a vida pós-escolar e apresentando os CAOs. Na Parte II, apresentamos o estudo empírico que realizamos, designadamente os participantes, os instrumentos, os procedimentos e os respetivos resultados.

PARTE I. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1. Da inclusão à transição para a vida ativa

A análise histórica da incapacidade e dos respetivos sistemas de suporte é reveladora da progressão das conceções e das intervenções no sentido da inclusão e da participação como direito inalienável de todos os cidadãos (Santos et al, 2015). Tem-se progredido de uma perspetiva institucionalizadora, segregadora e estigmatizante para uma perspetiva que assume a participação social como um direito de todos os cidadãos, o que contribuiu para crescente integração e participação social, no desempenho de papéis de vida (Santos et al, 2015). Naturalmente que este reconhecimento implica mudanças nas atitudes e nas práticas. De facto, as mudanças nas atitudes estão na base das respostas inclusivas pois estas implicam a existência de expectativas positivas relativamente à pessoa com incapacidade nas diferentes dimensões da sua vida, nomeadamente em termos de vida independente e autónoma, de participação no mundo do trabalho, da formação, da recreação, do lazer e do desporto (Santos et al, 2015). Contudo, exigem-se também mudanças na organização dos serviços, nomeadamente nos serviços que dão suporte à transição para a vida pós-escolar. A este nível exige-se a organização dos serviços numa perspetiva de vida independente, na qual se coloca a “pessoa no centro do processo e a solução na criação de sistemas de apoio e na remoção de barreiras que permitam que viva com a mínima dependência de profissionais” (Santos et al, 2015, p. 112).

Nas últimas décadas, o desenvolvimento de mecanismos de suporte à transição para a vida pós-escolar de jovens com necessidades adicionais de suporte, tem vindo a assumir relevância no campo da investigação e prática educacional (cf. Ribeiro, 2015; Santos et al, 2015). Tal encontra-se patente, em diferentes linhas de ação e documentos orientadores no domínio da educação como é a Declaração de Salamanca (1994), estabelecendo que

(...) os jovens com necessidades educativas especiais precisam de ser apoiados para fazerem uma transição eficaz da escola para a vida ativa, quando adultos. As escolas devem ajudá-los a tornarem-se ativos economicamente e proporcionar-lhes as competências necessárias à vida diária, oferecendo-lhes uma formação nas áreas que correspondem às expectativas e às exigências sociais e de comunicação e às expectativas de vida adulta (...). (p. 34)

Também a nível nacional se verifica uma preocupação com esta questão. Em Portugal, o Decreto-Lei n.º 3/2008 de 7 de janeiro introduziu um conjunto de diretrizes relativas ao planeamento e implementação de respostas de apoio à transição para a vida pós-escolar,

definindo a obrigatoriedade de se desenvolver um Plano Individual de Transição (PIT) três anos antes da idade limite da escolaridade obrigatória, conforme é referido abaixo.

Sempre que o aluno apresente necessidades educativas especiais de carácter permanente que o impeçam de adquirir as aprendizagens e competências definidas no currículo deve a escola complementar o programa educativo individual com um plano individual de transição destinado a promover a transição para a vida pós-escolar e, sempre que possível, para o exercício de uma atividade profissional com a adequada inserção social, familiar ou uma instituição de carácter ocupacional. (Decreto-Lei n.º 3/2008, artigo 14º, ponto 1).

Destaque-se, contudo, a existência de dificuldades na operacionalização destas diretrizes, nomeadamente em termos do estabelecimento de objetivos nos planos individuais de transição, do estabelecimento de protocolos de cooperação com outras instituições, na criação de oportunidades de integração dos jovens na comunidade, na aceitação de estágios e na obtenção de emprego (cf. Ribeiro, 2015). Estas dificuldades têm sido relacionadas com a falta de competências e autonomia dos jovens para setores laborais e com barreiras do sistema educativo como a escassez de recursos humanos e a dificuldade das escolas em organizar programas de formação e de transição (Costa, 2004 citado por Ribeiro, 2015).

A transição para a vida ativa ou pós-escolar é, pois, um processo complexo, não linear, onde tendem a existir barreiras acrescidas para os jovens com necessidades adicionais de suporte, em especial quando se trata da colocação em emprego. É de referir que estes jovens tendem a ter menos oportunidades de exposição a modelos de referência, a diferentes opções de carreira e a atividades de carácter vocacional de âmbito escolar/vocacional, menos probabilidade de beneficiarem de programas de formação pós-académica e menos probabilidades de arranjam emprego (Kellems & Morningstar, 2010; Lindstrom et al., 2008; Winn & Hay, 2009). A taxa de desemprego entre as pessoas com deficiência é duas a três vezes mais alta do que a taxa de desemprego de outras pessoas sem deficiência (Agência Europeia para o Desenvolvimento em Necessidades Educativas Especiais, 2002). Pode afirmar-se que transição para o emprego é um processo longo, que engloba todas as fases da vida de uma pessoa, implicando frequentemente apoio adequado. O termo “uma boa vida para todos” bem como “um bom trabalho para todos” são os fins últimos de um processo de transição bem-sucedida (Agência Europeia para o Desenvolvimento em Necessidades Educativas Especiais, 2002, p.11), pelo que a dimensão do emprego ou da atividade ocupacional é central.

Percebe-se que a atividade profissional é importante para as pessoas com necessidades adicionais de suporte, contribuindo para a sua realização pessoal, interação social, sentido de pertença, desenvolvimento cognitivo e motor, identidade e autonomia (Agência Europeia para o

Desenvolvimento em Necessidades Educativas Especiais, 2002). Lima, Tavares, Brito e Capelle (2013) salientam que o trabalho, para além de garantir a subsistência e sobrevivência, também garante a possibilidade de estar em contacto com várias pessoas, de criar laços sociais de união e de desenvolver mais competências. Por exemplo, os jovens com necessidades adicionais de suporte em situação de emprego apresentam maior motivação para o trabalho, mais competências de gestão de tempo, maior tolerância às críticas, maior iniciativa e maior capacidade para se concentrarem nas tarefas (Winn & Hay, 2009). O trabalho é, pois, uma possibilidade de inserção social e de desenvolvimento/aprendizagem, deixando de ser apenas a atividade para se constituir como uma forma de inclusão social. O emprego e a vida ativa são, aliás, dimensões essenciais da qualidade de vida (cf. Veiga & Fernandes, 2014). De acordo com o modelo de qualidade de vida de Hughes et al (1998, citados por Veiga & Fernandes, 2014), a dimensão emprego inclui a satisfação laboral, o suporte no local de trabalho, a interação social no local de trabalho, as condições e ambiente de trabalho, as características e história de emprego, os efeitos positivos, a igualdade e a perceção da valia das funções desempenhadas. A tabela 1 descreve os aspetos referidos.

Fernandes (2007) destaca um conjunto de dimensões a considerar na empregabilidade de jovens com necessidades adicionais de suporte. A empregabilidade não deve ser avaliada como resultado do binómio limitação versus capacidade para o trabalho, mas deve considerar a interação complexa entre a condição de saúde e fatores contextuais (ambientais e pessoais), produtos e tecnologias para o trabalho, apoios e relacionamentos, atitudes individuais de pessoas em posição de autoridade, atitudes de uma sociedade ou cultura, serviços, sistemas e políticas relacionadas com a arquitetura e a construção, com a educação e formação e com o trabalho e o emprego (Fernandes, 2007). A este propósito, identificam-se como facilitadores da transição para o emprego fatores diversos como experiência prévia de trabalho, deficiências/limitações menos severas, capacidade cognitiva para adquirir e reter instrução, maiores níveis de autoeficácia para o trabalho, atitude positiva acerca da importância do trabalho e relações familiares e sociais positivas e apoiantes (Winn & Hay, 2009).

Com efeito, pensar a transição para a vida ativa implica considerar estas e outras dimensões. O conceito de transição para a vida ativa² é um conceito que desde 2007 tem sido um dos temas prioritários da Agência Europeia para o Desenvolvimento em Necessidades Educativas Especiais. No entanto, existem referências que mostram que já em 1993, a Organização das Nações Unidas, no documento intitulado Standard Rules of The Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities refere o conceito de vida independente, onde se aponta para o facto de a

² Passaremos a usar a sigla TVA para designar Transição para a vida ativa.

comunidade onde a pessoa está inserida se poder tornar reabilitadora no sentido em que “envolve a ultrapassagem da incapacidade e a preservação de um papel social” (Neves, 2011, p.8).

Tabela 1

Modelo de qualidade de vida – Dimensão do emprego (adaptado de Veiga & Fernandes, 2014)

Satisfação laboral	Satisfação com o trabalho e a remuneração; vontade de mudança de emprego; oportunidades de promoção; progressão do salário, aspirações futuras; importância do emprego e suas razões; relevância do emprego para a comunidade e suas razões; contributo do trabalho na realização de vontades/desejos.
Suporte no local de trabalho	Redes de suporte social no trabalho; apoio familiar à manutenção do emprego; suportes à mobilidade para assiduidade e pontualidade no trabalho.
Interação social no local de trabalho	Desenvolvimento de amizades com colegas de trabalho e responsáveis; natureza das interações com companheiros e chefias; tipo de convivência com os colegas dentro e fora do local de trabalho.
Condições e ambiente de trabalho	Tipo de supervisão no local de trabalho; modos de integração nas atividades laborais.
Caraterísticas e história de emprego	Tempo/duração do trabalho; consistência do seu cumprimento; tipologia do trabalho; satisfação com a atividade desempenhada no posto trabalho; contributos da formação profissional para o desempenho das funções.
Efeitos positivos	Aumento da participação na vida da comunidade; aumento da autonomia pessoal.
Igualdade	Existência de tratamento não discriminatório.
Perceção da valia das funções desempenhada	Contributo das funções desempenhadas para as finalidades da organização empregadora.

Em 1994, com a própria Declaração de Salamanca, introduz-se a necessidade dos jovens com necessidades adicionais de suporte serem ajudados a fazerem uma transição efetiva da escola para a vida fora da escola, embora esta não seja fácil nem linear. Uma efetiva transição

depende frequentemente da assistência dos amigos, da família e dos profissionais da escola e da própria comunidade envolvente (Azevedo, 2013).

Posteriormente, no ano de 1998, o International Labour Office definiu a TVA como um processo de orientação social que implica uma mudança de estatuto e de papel e que é essencial para a integração do indivíduo na sociedade. Deste modo, a TVA implica mudança de estatuto, de papéis, de formas de estar nas relações sociais que se estabelecem com a comunidade. Com efeito, a adaptação a cada nova situação é influenciada por um conjunto de condições que são “inerentes ao próprio indivíduo, ao suporte social existente e às estratégias existentes para resolver cada nova situação” (Scholonsberg 1995, citado por Azevedo, 2013, p.19).

Destaque-se que a TVA pode ser vista “(...) mais como um processo do que como uma mudança de estatuto e papel, deixando de ter como objetivo único o emprego para potencializar todos os outros fatores que permitem uma vida mais independente e um maior controlo do indivíduo relativamente à sua própria vida” (Ferreira, 2008, p.24). Trata-se pois de uma perspetiva mais abrangente, que tem conta o indivíduo como um todo, não compartimentando a sua participação como um elemento ativo e produtivo da globalidade que ele é enquanto pessoa. Deste modo, o processo de transição deve preparar-se ao longo de toda a escolaridade, sendo que os alunos devem ser incentivados a desenvolver as suas capacidades, através de atividades diversificadas (Azevedo, 2013).

Considerando a complexidade inerente ao processo de transição para a vida ativa, é necessário haver estruturas de apoio ao emprego ou para a vida ativa (Fernandes, 2017). Os CAOs constituem serviços de suporte com responsabilidades a este nível, justificando-se a compreensão do modo como efetivamente contribuem para a transição de jovens com necessidades adicionais de suporte para o mercado de trabalho ou atividade ocupacional.

2. Da transição para a vida ativa aos serviços de apoio: O caso dos Centros de Atividades Ocupacionais

No final da década de 80, procurando-se responder às necessidades específicas de transição dos jovens com necessidades adicionais de suporte, foram criados os CAOs com a publicação do Decreto-Lei n.º 18/89 de 11 de Janeiro. Estes centros surgiram através do empreendedorismo social de organizações da sociedade civil, a partir de pais e familiares de pessoas com deficiência, que pretendiam procurar respostas às necessidades e para os problemas sociais, como também, encontrar uma solução para o futuro (cf. Carta Social - Folha Informativa nº 15, de 2014, da Segurança Social). No preâmbulo do D.L. n.º 18/89, afirma-se o seguinte:

Nem sempre a profundidade ou extensão das limitações físicas ou mentais apresentadas pelas pessoas com deficiência grave permitem a sua integração sócio-profissional nos quadros normais de trabalho ou em centros de emprego protegido após o período adequado de educação especial ou de reabilitação profissional. (...) muitas dessas pessoas com deficiência grave são susceptíveis de uma certa integração social ativa, mediante o desenvolvimento de atividades ocupacionais tendentes, fundamentalmente, a assegurar condições de equilíbrio físico e psicológico, sem vinculação às exigências de rendimento profissional ou de enquadramento normativo de natureza jurídico-laboral. (Preâmbulo do D.L. n.º 18/89)

Os CAOs constituem-se, assim, como estruturas de atendimento que visam valorização pessoal e a integração social de pessoas com deficiência grave, através do desenvolvimento de competências, sem vinculação a exigências de rendimento profissional ou de enquadramento normativo de natureza jurídico-laboral. Destinam-se a pessoas com deficiência grave, com idade igual ou superior a 16 anos, cujas capacidades não permitam, temporária ou permanentemente, o exercício de uma atividade produtiva ou que não se encontrem abrangidas pelo regime do emprego protegido e careçam de apoios específicos, nomeadamente médico, psicológico e social.

São objetivos dos CAOs: (i) estimular e facilitar o desenvolvimento possível das capacidades remanescentes das pessoas com deficiência grave; (ii) facilitar a sua integração social e; (iii) facilitar o encaminhamento da pessoa com deficiência, sempre que possível, para programas adequados de integração socioprofissional. Mais especificamente, os CAOs visam (i) promover os níveis de qualidade de vida, nas suas várias dimensões, (ii) promover estratégias de reforço da autoestima, da valorização e de autonomia pessoal e social, assegurando as condições de estabilidade necessárias para o reforço da sua capacidade e autonomia, (iii) prestar apoio na integração social, através do desenvolvimento de atividades socialmente úteis, eventualmente facilitadoras do acesso à formação profissional e ao emprego, (iv) privilegiar a interação com a

família e significativos e com a comunidade, no sentido de otimizar os níveis de atividade e de participação social e (v) contribuir para a promoção de uma sociedade inclusiva, promovendo a participação em atividades e contextos sociais.

Na concretização destes objetivos, os CAOs organizam atividades ocupacionais, que incluem atividades socialmente úteis e atividades estritamente ocupacionais. As atividades socialmente úteis proporcionam a valorização pessoal e o máximo aproveitamento das capacidades da pessoa, no sentido da sua autonomia, facilitando uma possível, transição para programas de integração socioprofissional. As atividades estritamente ocupacionais visam manter a pessoa com deficiência mais grave ativa e interessada, favorecendo o seu equilíbrio físico, emocional e social. Conforme apresentado na tabela 2, a estas acrescentam-se ainda atividades de desenvolvimento pessoal e social, atividades lúdico-terapêuticas e atividades socioculturais (Nunes, 2015).

Tabela 2

Tipologia de atividades desenvolvidas nos CAOs (adaptado de Nunes, 2015)

Atividades estritamente ocupacionais	São realizadas no âmbito do processo de transformação de matérias-primas em produtos finais (e.g., a cerâmica e a tecelagem).
Atividades socialmente úteis	Estão relacionadas com o processo de transformação de matérias primas em produtos finais ou com a prestação de serviços de utilidade social (e.g., lavagem de veículos, receção e atendimento).
Atividades de desenvolvimento pessoal e social	Têm como objetivo promover as competências de relacionamento interpessoal, autodeterminação/ autonomia, bem-estar, cidadania, e participação social (e.g., higiene pessoal, participação em atividades sociais, atividades académicas, educação para os afetos e utilização dos serviços da comunidade).
Atividades lúdico-terapêuticas	Visam promover o bem-estar, implicando a estimulação física, funcional e sensorial (e.g., atividades de expressão dramática, fisioterapia e educação física).
Atividades socioculturais	Atividades festivas (dança, musica, teatro).

Os diferentes CAOs apresentam propostas de atividades distintas, que podem ser realizadas no espaço do CAO ou na comunidade. Exemplo disso são atividades de cariz profissional como carpintaria, treino de cozinha, jardinagem, lavagem de carros, entre outras (Neves, 2011). De qualquer modo, as atividades ocupacionais promovem nos jovens uma valorização pessoal e o aproveitamento das suas capacidades, no sentido de uma eventual integração em emprego protegido, como também, manter as pessoas ativas e interessadas pelo que fazem. Defende que participar em atividades permite que as pessoas ampliem a sua experiência de vida, aumentem a interação social e aprendam novas competências ou mantenham as já existentes (Nunes, 2015).

Com efeito, os CAOs desempenham uma função importante no na transição para a vida ativa de jovens com necessidades adicionais de suporte, quer através das atividades que promovem internamente, quer no trabalho de parceria com a comunidade, quer no trabalho com os jovens e famílias. Considera-se, pois, a sua relevância na forma como as transições são vividas pelos jovens. Por este motivo, entendemos ser necessário explorar as vivências de transição de jovens integrados nos CAOs, considerando também o papel destes centros no processo de transição. Cruzamos, no estudo empírico, com os contributos da investigação acerca da qualidade de vida, onde a dimensão do emprego é também relevante (cf. Veiga & Fernandes, 2014).

PARTE II – ESTUDO EMPÍRICO

3. Método

Este estudo pretende compreender as experiências de transição para a vida pós-escolar de jovens integrados em Centros de Atividades Ocupacionais bem como identificar os facilitadores e os obstáculos associados à transição na perspetiva dos jovens bem como de profissionais dos respetivos centros. Destaque-se que conhecer a opinião das pessoas com deficiência não é uma prática comum na investigação científica, algo que se agrava quando se trata de pessoas com deficiência mental, devido às suas dificuldades de compreensão e expressão (Veiga & Fernandes, 2014). Contudo, entendemos ser relevante ouvir os próprios relativamente a uma dimensão da vida significativa e que, como referimos, é garantia de um conjunto de condições pessoais e sociais importantes. Procuramos, assim, dar-lhes voz acerca de aspetos significativos da sua vida. Ainda assim, consideramos importante compreender também as perspetivas de profissionais e responsáveis da instituição relativamente à temática em estudo.

Partindo da literatura, formulamos as questões de investigação que abaixo se apresentam.

Questão de investigação:

Como se caracterizam as experiências de transição para a vida pós-escolar de jovens integrados em CAOs?

Sub-questões de investigação:

Como são vivenciadas as experiências de transição?

Que aspetos constituem facilitadores à transição?

Que aspetos constituem obstáculos à transição?

No sentido de responder às questões levantadas, adotou-se uma metodologia qualitativa, centrada nas perceções dos participantes acerca do processo de transição para a vida pós-escolar. Recorreu-se ao método de entrevista para efeitos de recolha de dados, tendo estes sido tratados através da técnica de análise de conteúdo.

Assim, realizamos um conjunto de entrevistas a clientes e a diretores de Centros de Atividades Ocupacionais do grupo Central do Arquipélago dos Açores. A opção por estes CAOs resultou do interesse da investigadora pela área, justificado pela escassez de estudos acerca do fenómeno em análise nesta área geográfica. Consideramos que pelas características do arquipélago e respetivas oportunidades, interessa aprofundar o conhecimento localizado do fenómeno, retirando implicações para a prática.

3.1 Caracterização dos participantes

Este estudo contou com a participação de clientes e profissionais de 3 CAOs do grupo Central do Arquipélago dos Açores que aqui passamos a designar por X1, X2 e X3. Foram realizadas 3 entrevistas a diretoras dos CAOs e 27 entrevistas a clientes dos CAOs. Apresentamos abaixo a caracterização dos CAOs e dos participantes neste estudo.

3.1.1. Centro de Atividades Ocupacionais

O Centro X1 tem agregado 30 clientes, sendo que na sua maioria apresentam problemas no desenvolvimento cognitivo, com idades dos 19 aos 65 anos. Este CAO tem como objetivo a integração local e comunitária de jovens/adultos com deficiência mental e física, desenvolvendo atividades de acordo com as capacidades individuais, bem-estar geral e preferências do público-alvo, dinamizando diversos núcleos de atividades, a saber:

- (i) Atividades laborais em contexto de sala, em contexto de instituição e em contexto da comunidade (culinária, jardinagem, reciclagem/carpintaria, lavandaria, lavagem de viaturas e bar;
- (ii) Atividades socialmente úteis, que facilitam a transição para a integração socioprofissional na comunidade, perante a formação ou na inserção do emprego, como Câmara Municipal e Secretaria Regional dos Recursos Naturais;
- (iii) Atividades de promoção de bem-estar para clientes com deficiência mental grave e com maiores limitações;
- (iv) Atividades desportivas, que incluem a maioria dos clientes, nas modalidades de futsal adaptado, de natação, de equitação e de vela adaptada.
- (v) Atividades culturais que engloba as apresentações do grupo folclórico e etnográfico do centro, em eventos promovidos pela comunidade, como festividades.
- (vi) Atividades terapêuticas na vertente da alfabetização, terapia da fala, psicologia e snoezelen.
- (vii) Atividades de recreação e de lazer que incluiu a participação em eventos organizados pela comunidade, atividades na biblioteca pública, visita a espaços públicos de âmbito temático, comemoração de festividades e implementação de um programa específico de atividades de verão.

O Centro X2 tem agregado 35 clientes sendo que na sua maioria apresentam problemas no desenvolvimento cognitivo, com idades dos 21 aos 45 anos. Este centro tem como objetivo,

integrar o cliente na comunidade, promover e valorizar autonomia, promover o equilíbrio emocional e social, promover a qualidade de vida e a igualdade de oportunidades, bem como favorecer a aquisição de comportamentos de disciplina e de responsabilidade e desenvolver atividades socialmente úteis e ocupacionais. Desenvolve as seguintes atividades:

- (i) Atividades socialmente úteis para apoio à transição e integração sócio-profissional dos seus clientes.
- (ii) Atividades Ocupacionais que incluem Oficina de Carpintaria, Oficina de Artes e Decoração, Ateliê de Beleza, Programa Eco-Escolas, Cozinha de Treino;
- (iii) Apoio Técnico que inclui Reabilitação Psicomotora, Atividade Motora Adaptada (Atletismo, Exploração da Natureza, Hidroterapia e Natação Adaptada e Ginásio), Terapia da Fala, Snoezelen, Apoio Sensório-motor, Psicologia, Alfabetização e Multimédia, Nutrição e Serviço Social;
- (iv) Atividades Lúdico-Terapêuticas que incluem Desenvolvimento Pessoal e Social, Ateliê de Expressão Musical, Ateliê de Expressão Dramática, Folclore;
- (v) Treino Social;
- (vi) Atividades de promoção de saúde e higiene;
- (vii) Atividades de Desenvolvimento de Competências da Vida Diária;
- (viii) Atividades em parceria com outras valências da Instituição;

O Centro X3 tem agregado 15 clientes com idades dos 19 aos 60 anos. Este Centro tem como objetivo principal a melhoria da qualidade de vida de pessoas portadoras de deficiência mental de forma adequada à sua reabilitação e adaptação social, ajudam na sua autonomia, a promover o bem-estar psicossocial, como também, ajudam na transição e na entrada para o mercado do trabalho. Desenvolve as seguintes atividades:

- (i) Atividades Lúdico-Terapêuticas como Música, Dança, Expressão Plástica;
- (ii) Intercâmbios sociais;
- (iii) Treino Social;
- (iv) Psicomotricidade;
- (v) Atividade de vida diária (como por exemplo, organizar gavetas e armários, colocar a mesa e lavar a loiça);
- (vi) Atividades na área profissionalizante

3.1.2. Participantes

Foram realizadas entrevistas às diretoras e a clientes dos 3 centros. Relativamente aos utentes consideramos a situação face ao emprego, tendo sido entrevistados pessoas que estão em transição, pessoas que já trabalharam e pessoas que estão inseridos no mercado do trabalho.

As tabelas 3 e 4 apresentam a caracterização das diretoras (D) e dos clientes (C) dos CAOs respetivamente.

Tabela 3

Caracterização dos participantes – Diretoras dos CAOs

Diretora	Idade	Habilitações académicas	Tempo de serviço na coordenação do centro
D1	37 anos	Licenciada em Serviço Social	14 anos
D2	36 anos	Licenciada em Educação Especial e Reabilitação	10 anos
D3	26 anos	Licenciada em Serviço Social	9 meses

Na Instituição X1, foram realizadas 11 entrevistas, sendo os entrevistados 2 do sexo feminino e 9 do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 19 aos 60 anos. No que respeita à transição, foram entrevistados 7 clientes: 2 do sexo feminino, 5 do sexo masculino. Na entrevista aos clientes que já trabalharam, registaram-se 2 clientes do sexo masculino e a entrevista a clientes que estão no mercado do trabalho foi realizada a 2 clientes do sexo masculino, que tem experiência neste contexto e que contam respetivamente com 9 e 16 anos de trabalho.

Na Instituição X2, foram realizadas 14 entrevistas: 3 do sexo feminino e 11 do sexo masculino, com idades entre os 21 e os 36 anos. No que respeita à transição, a entrevista foi feita a 3 pessoas do sexo feminino e 7 do sexo masculino, na entrevista dos clientes que já trabalharam foi possível entrevistar 2 clientes do sexo masculino e na entrevista sobre o mercado do trabalho foi possível entrevistar 2 clientes no sexo masculino com experiência neste contexto de 12 e 15 anos de trabalho.

Na Instituição X3, só foi possível realizar 2 entrevistas o que respeita à transição, sendo 1 pessoa do sexo feminino com 28 anos e 1 pessoa do sexo masculino com 36 anos de idade.

Tabela 4

Caracterização dos participantes – Clientes dos CAOs

Clientes entrevistados ³	Sexo	Idade	Anos de Escolaridade
C1	Feminino	28 anos	9ºano
C2	Masculino	60 anos	1ºano
C3	Masculino	26 anos	4ºano
C4	Masculino	18 anos	1ºano
C5	Masculino	33 anos	7ºano em Educação Especial
C6	Feminino	60 anos	Não tem
C7	Masculino	48 anos	Educação Especial
C8	Feminino	24 anos	9ºano profissionalizante
C9	Masculino	36 anos	9ºano
C10	Masculino	22 anos	Quinta Oportunidade
C11	Masculino	35 anos	Educação especial
C12	Feminino	35 anos	4ºano
C13	Feminino	23 anos	-
C14	Masculino	29 anos	Educação Especial
C15	Masculino	21 anos	3ºano
C16	Masculino	33 anos	-
C17	Masculino	21 anos	7ºano
C18	Masculino	36 anos	9º ano profissionalizante
C19	Masculino	28 anos	Escolaridade Obrigatória
C20	Masculino	46 anos	Educação Especial

3.2. Instrumentos

Para este estudo, o instrumento escolhido para a recolha de dados foi a entrevista semiestruturada. O método da entrevista semiestruturada é um dos mais usados na investigação

³7 dos participantes realizaram duas entrevistas.

social (Quivy & Campenhoudt, 1998). Este instrumento permite-nos recolher uma informação mais detalhada e com maior quantidade, para além disso faz com que os interlocutores possam dar mais informações detalhadas sobre o tema de entrevista dando assim ao investigador um maior conhecimento (Amado, 2014). Como afirmam Quivy e Campenhoudt (1998), a entrevista permite que o entrevistado expressar as “suas percepções de um acontecimento ou de uma situação, as suas interpretações ou as suas experiências” (p. 192), o que se articula com o objetivo deste trabalho.

Conforme apresentado em anexo, o guião de entrevista é constituído por blocos temáticos com questões orientadoras. Na base do guião está o modelo de qualidade de vida de Hughes et al (1995, citados por Fernandes & Veiga, 2014). Assim, foram criados os seguintes eixos:

- (i) Transição, que inclui dados sobre experiência, facilitadores, obstáculos e medidas;
- (ii) Centro de Atividades ocupacionais, que inclui dados sobre satisfação, condições e ambiente, suporte, inserção, características e histórias, efeitos positivos e igualdade;
- (iii) Emprego que inclui dados sobre satisfação laboral, suporte no local de trabalho, condições e ambiente trabalho e inserção social no local de trabalho.

3.3. Procedimentos

A escolha dos 3 CAOs teve em conta a ausência de qualquer estudo realizado no grupo Central do Açores e o facto destas localizações terem projetos socioprofissionais a decorrer. Inicialmente contactaram-se os 3 Centros por via telefónica, que aceitaram participar na investigação. Foram, então, solicitados os documentos respeitantes às autorizações, confidencialidade e os objetivos da investigação.

Tendo os CAOs aceite participar na investigação, deslocamo-nos aos Açores para realizar as entrevistas nos dias 24, 26 e 28 de Abril entre as 8 da manhã às 17 horas.

No dia das entrevistas, as diretoras dos Centros indicaram os clientes mais autónomos entre aqueles que estavam em transição ou que já trabalharam ou que trabalham. Foram realizadas primeiro as entrevistas aos clientes e depois à direção.

As entrevistas foram realizadas numa sala em cada Centro com o investigador e o entrevistado isolados para que não houvesse meios de distração. Este procedimento foi importante para obter algumas informações contextuais, como também para obter os objetivos da investigação e para garantir a fidelidade do discurso dos clientes e das diretoras.

Foi realizada a gravação das entrevistas e a transcrição posterior das mesmas. Depois das transcrições escritas, estas foram entregues aos entrevistados que por sua vez deram o feedback positivo das transcrições sem qualquer tipo de alteração.

Foi seguidamente elaborada uma tabela de análise de conteúdo das entrevistas, o que permitiu analisar os dados recolhidos.

4. Análise e discussão dos resultados

Apresentam-se os dados obtidos nesta investigação. Assim, num primeiro momento serão apresentados os dados das entrevistas realizadas às diretoras e de seguida serão apresentados os dados respeitantes aos clientes que estão em transição, os clientes que se encontram no mercado do trabalho e por fim os dados relativos aos clientes que já estiveram inseridos no mercado do trabalho. Organizaremos a apresentação dos resultados tendo em conta os três eixos previamente considerados, a saber: Transição, Centros de Atividades Ocupacionais e Emprego.

Transição

O eixo da transição incluiu questões relacionadas com a satisfação, as condições de trabalho, o suporte, a inserção e os efeitos positivos.

Satisfação

No sentido de procurar compreender de que forma diretoras e clientes encaram a transição para a vida pós-escolar, questionamos os participantes sobre como percebem os apoios existentes no centro e a existência de formações ou atividades laborais e que importância atribuem à formação para o mercado do trabalho e às atividades elaboradas para a integração no trabalho.

Entendemos com Azevedo (2013) que “são as diferenças individuais que determinam as probabilidades de determinadas pessoas desempenharem determinadas profissões. Se os indivíduos escolherem as profissões de acordo com as suas reais capacidades e interesses terão uma maior satisfação pessoal e qualidade de vida.” (p.24).

Em sintonia com esta opinião parecem estar as diretoras dos CAOs quando afirmam que “com estas atividades laborais os utentes valorizam-se mais, sentem-se muito mais úteis, sentem-se aqui com um padrão mais normalizado e encontram-se muito mais satisfeitos” (D1), “são eles que escolhem o “emprego” que querem ter durante aquele ano e claro no que mostram mais aptidão” (D3). Uma das diretoras explica processo de escolha da atividade da seguinte forma: “anualmente para quem já está há mais de um ano connosco, fazemos sempre uma situação que

é, perguntar às pessoas se estão satisfeitas na atividade que desempenharam no ano anterior, se querem manter, para onde querem ir e dar a oportunidade de eles escolherem. Eles podem escolher, mas tem de cumprir com a sua escolha até ao fim, perante esse próximo ano. Quem entra de novo, nos normalmente temos o período de experimentação para perceberem, para conhecerem quais as atividades ocupacionais que nós temos, e nós também vemos qual o desempenho deles e depois haver uma conversa definitivamente e avaliação, dentro daquilo que é a opinião de cada um, para nós também chegarmos a um entendimento. Claro, que muitas vezes eles escolhem e nós pensamos “mas será?”, e eles tem competências e nós vemos. Depois perguntamos “tu não gostavas de estar ali?”, “porque é que queres mudar?” e tentarmos também de certa forma pensar sobre as suas escolhas. Porque às vezes muitos deles mudam só por mudar, “agora estou aqui depois quero ir para ali”, quero dizer não uma fundamentação, lógica. Mas eles têm essa capacidade a maior parte deles de escolher e nós conversamos com eles e vai muito de encontro daquilo que é o desejo e a vontade deles próprios.” (D2).

Também os clientes dos CAOs se referem às escolhas em função das preferências e interesses. Um dos participantes refere que “todos os anos cada um escolhe o espaço que quer ir, as atividades e todos os anos escolhi ir para a cozinha. Fui eu é que decidi ir para a cozinha. Foi opção minha (...) eu nos primeiros anos foi cozinha e lavandaria e eu escolhi as duas. No ano a seguir, foi cozinha e por aí a fora foi sempre cozinha.” (C10). Uma outra participantes afirma que “eu comecei a fazer todas, primeiro, depois então é que escolhi aquilo que queria fazer. Foi eu é que escolhi” (C8).

Quanto à participação nas atividades, referem experiências positivas. Um dos participantes afirma que a atividade que desenvolve o faz sentir-se “mais concretizado, um bocadinho mais feliz” e que gosta de trabalhar na jardinagem porque “habituarão assim e só sei fazer essas coisas. Gosto de jardinagem e de coisas doces” (C7). Outra participante acrescenta que em relação à atividade que desempenha na área da informática a deixa satisfeita uma vez que “Estou lá quase todos os dias de manhã, gosto muito de informática” (C8).

A satisfação pessoal e profissional é também expressa em afirmações como “concretizada, realizada e útil” até porque “gosto muito daquilo que faço (...) Gosto de trabalhar com as crianças apesar de as vezes não correr bem” (C19), “gosto de ir para a sala, para limpar a mesa, varrer o chão” (C13).

Esta satisfação expressa por diretores e clientes refletir-se-á não apenas nos clientes, mas passa para a própria comunidade seja ela a comunidade mais restrita ou a comunidade mais alargada. Esta é a opinião da uma das diretores que nos diz que este sentimento de satisfação “traz vantagens todas as outras áreas do utente, a área familiar, a área pessoal. O facto de eles se valorizarem, estão muito mais felizes e vem para aqui para desempenhar algo que eles já sabem

de que tem de ser feito e vão muito mais satisfeitos depois no regresso a casa e para além disso, junto da comunidade, quando saímos com eles frequentemente notamos que eles sentem-se realmente como pessoas uteis aqui, validas no centro. Portanto, transmitem isso para a comunidade” (D1).

Por último, pode afirmar-se que a satisfação é importante para a construção pessoal da identidade dos clientes enquanto elementos válidos e úteis socialmente. Uma das diretoras afirma que quando “eles sabem que vão para o ateliê de carpintaria, lixar qualquer coisa, sabem que aquele objeto vai ser utilizado para uma exposição ou para venda ou para alguém levar para casa para fazer como objeto de decoração, isso dá-lhes aqui outra importância e eles sentem-se obviamente muito mais satisfeitos. Quando chegam cá e depois de se inserirem em algumas atividades que também lhes dão prazer e que também se sentem valorizados, eu acho que isso lhes dá algumas expectativas do futuro. Eu tenho utentes que tenho a noção que não tem capacidades de ir para uma atividade laboral em contexto de comunidade, mas eles têm essa vontade, eles sentem válidos para isso. Eu acho que só isto de nós criarmos aqui algum mérito e darmos aqui alguma importância a estes utentes, cria expectativas para o futuro deles, obviamente” (D1).

Suporte e supervisão

A propósito das condições de trabalho, questionámos os participantes sobre o tipo de supervisão a que estão sujeitos e se essa mesma supervisão lhes permite ter autonomia no seu desempenho e se entendem que a formação, o apoio e a supervisão contribuem para a sua participação na comunidade.

No que respeita à supervisão e apoio recebidos a opinião é unânime. Globalmente, os utentes referem que o Centro os apoia e supervisiona nas atividades, tal como indicado na tabela 5.

A supervisão parece assim ser bem acolhida por todos como refere uma das diretoras. “Em situações que não há supervisão, penso que não iria ser fácil, eles normalmente iriam ter as suas dificuldades, se calhar em alguns momentos iriam sentir-se sem chão. Num ambiente protegido as coisas iriam correr muito bem” (D2).

A referir que a ajuda e supervisão sente-se e aprecia-se não apenas por parte dos técnicos mas também porque existem os amigos e os colegas. “Se precisar de ajuda ou apoio eles ajudam. Tem sempre a mão de alguém” (C5), “às vezes os técnicos e as vezes os meus colegas. E dou bem com todos eles. E nunca tive problemas com eles. Dou muito bem com eles” (C8).

Tabela 5

Perspetivas dos clientes acerca do suporte e supervisão

Participante	Opinião
C4	leva uma funcionária para ver se esta tudo em condições e se precisamos de ajuda.
C5	sou eu, a Sónia, a Nissa, a Jéssica, a Lara, a Flora, a Joana. Elas me acompanham e ajudam no que preciso
C6	Eu como estou na cozinha a lavar ou outra coisa tenho de ter outra pessoa para ajudar
C7	Tenho uma amiga minha que trabalha aqui na escola e é ela que explica o que se faz. Gosto dela
C17	O técnico
C2	Não sei ler. Agora não me dizem nada, mas no inicio foi complicado porque não sei ler. Por vezes voltava para trás porque não sabia o que entregar. Mas dizem onde tenho de ir e o que fazer

O apoio e a supervisão podem ainda vir da própria comunidade em que os clientes se encontram inseridos. Exemplo do que dizemos é a opinião de um dos participantes que quando tem dificuldades na execução do seu trabalho “vou falar com a senhora do mercado que me ajuda quando não sei o que fazer (...) As senhoras do supermercado dão ordens para eu fazer as coisas e ajudam a colocar as coisas nas prateleiras (...) as senhoras do supermercado, ajudam-me sempre nas tarefas” (C18).

Este apoio dado pela própria comunidade é também valorizado pelas diretoras até porque de acordo com a sua opinião a autonomia dos seus clientes “aumentou porque demos ainda mais visibilidade e depois também a parte da satisfação de cada utente por aquilo que desenvolve no dia-a-dia também tem algum impacto a nível de comunidade, a nível familiar e a nível pessoal. Ficam satisfeitos, logo, transmitem também outro tipo de energia e outro tipo de estatuto para a comunidade em geral” (D1).

Mas o apoio e a supervisão aliados a uma crescente autonomia permitem aos próprios clientes serem eles próprias fontes de suporte. Os participantes referem “eu ajudo. Por exemplo eu ontem tive lá ajudando algumas pessoas. Que ate a professora S, disse se quisesse ir ter com eles, podia ir. Não tenho problema. Eles lá pintaram as unhas a uma menina, não fui eu que pintei” (C8), “eles me ajudam e eu também ajudo a eles, mesmo que tenha problemas com eles” (C14). É ainda este cliente que em termos da autonomia que sente ter desenvolvido “comecei a

ajudar os outros clientes, ajudo toda a gente aqui (...) Agora já ensino outras pessoas na sala da ecologia”. Outro participante por sua vez sente que todo o apoio e supervisão que tem o “ajudou para ficar muito arrebitado e responsável” (C14), contribuindo para diversificar as atividades de que são capazes. “Consigo fazer mais ou menos as coisas sozinha. Em casa faço sozinha, mas aqui faço sempre com ajuda de alguém” (C6).

Ter autonomia significa para além se ser capaz de desenvolver as atividades laborais diárias ser capaz de cumprir com as regras sendo uma delas a da pontualidade. Também aqui quisemos saber o que se passava e se havia desenvolvimentos positivos junto dos clientes. A opinião parece ser positiva também para esta subcategoria quer da parte da direção quer da parte dos clientes.

Sendo assim, uma das diretoras afirma que “A pessoa com deficiência também se identifica na comunidade ou valoriza-se na comunidade através daquilo que consegue fazer a partir das atividades e da sua intervenção. Como se comporta o utente no que respeita ao cumprimento de regras de assiduidade; higiene e segurança; respeito pelos outros; responsabilidade no seu trabalho. Isso funciona bastante bem. Porque foi feito um trabalho com eles de mentalização e de responsabilização, foi importante responsabiliza-los. Portanto, a nível geral há o respeito pelos os colegas, assiduidade e pontualidade. No início foi mais difícil, mas isto foi todo um processo gradual, já andamos nisto há 6 anos e, portanto, acho que isto correu todo muito bem” (D1). Outra diretora afirma que a “assiduidade também já está melhor, eu lembro-me, no início, quando entrei no CAO faltava-se às vezes para cortar o cabelo, para ir à depilação, porque sim, porque vinha um familiar de fora, não vou dizer que haja um caso ou outro, mas em 34 um caso ou dois, para mim é positivo. De uma forma geral, eles não faltam ao CAO, a não ser por doença ou alguma consulta, mas isso qualquer trabalhador tem esse direito e eles também o tem” (D2). Exemplo disto mesmo é o que afirmam os utentes “sou daquelas que entra um bocadinho mais cedo e sai um bocadinho mais tarde, estou sempre a horas” (C1), “tento chegar sempre à hora certa. Porque cuido da minha mãe porque já é idosa e trato dela mas tento chegar sempre a horas. Tenho uma cruz muito grande” (C6).

Centro de Atividades Ocupacionais

O eixo relativo aos Centros de Atividades Ocupacionais incluiu questões relacionadas com Objetivos, Atividade Laboral, Contributo Histórico e Suporte.

Objetivos

Um dos primeiros objetivos a ser referidos pelas Diretoras dos CAOs é o que se refere à integração/inclusão dos seus clientes na sociedade. No seu entender “a nossa comunidade tem

feito um trabalho muito interessante que é dar a conhecer as competências das pessoas com deficiência, através das atividades culturais que nós desenvolvemos, através da dinamização do nosso grupo folclórico, através das nossas atividades desportivas. E as nossas atividades culturais e as nossas atividades desportivas têm sido uma prova disso, e temos aparecido bastante na comunidade, temos também participado em algumas atividades em nível regional e de âmbito nacional, na parte do desporto. Portanto, dar a conhecer à comunidade aquilo que as pessoas são capazes de fazer e desmistificar, acho que acima de tudo é importante, a desmistificação para a aceitação da pessoa com deficiência (...) a sociedade é inclusiva q.b. é uma inclusão q.b. Mas também acho que os centros de atividades ocupacionais existem é para isso” (D1).

Esta preocupação com a mudança social perpassa todas as entrevistas das diretoras. “As pessoas não criam grandes expectativas, ou seja, não quero dizer que isto seja um fator positivo, tem dois lados. É bom que as pessoas não criem expectativas além daquilo. Eu acho que as pessoas olham para a pessoa com deficiência de uma forma um bocado diminuta, ou seja, e põe a fasquia muito por baixo. Porque não se olha para a pessoa com uma deficiência de uma forma igual, por aí não é bom, não é positivo. Por outro lado, por certa forma acaba por se desculpar por uns erros que possam existir precisamente por perceber que algumas limitações daquela pessoa que nos esta a servir (D2).

Atividade laboral

No que respeita ao papel desempenhado pelos CAOs na preparação para a atividade laboral, a opinião das diretoras é positiva. De acordo com uma das diretoras, o papel desempenhado por estas instituições “é extremamente satisfatório, só tenho pena de não ter mais instituições recetivas a este tipo de atividades laborais. (...) De qualquer forma por parte das instituições nota-se também alguns receios, alguma insegurança, talvez por desconhecimento do que é uma pessoa com deficiência, portanto apesar de todo um trabalho que tem sido feito, relativamente á inclusão, ainda existem alguns mitos relativamente á deficiência e alguns receios por parte de algumas instituições. Obviamente que uma pessoa com deficiência rentabiliza menos do que uma pessoa dita normal, depende das tarefas, mas no geral é isto que acontece e as empresas não estão preparadas totalmente para isto” (D1). Mais acrescenta que “o mercado de trabalho, a sociedade em geral, a própria legislação portuguesa e tudo o resto de que já falamos é que não está preparada para receber estes jovens (...) em termos de programas laborais em termos de inclusão muita coisa esta legislada mas é muito burocrático e já tentei várias vezes alguns programas a nível profissional e depois tem todas estas questões de perderem os direitos

já adquiridos, de ser contratos de trabalho sazonais ou por um ano, portanto temporários e isto não dá uma perspectiva de futuro”.

Contributo histórico dos CAOs para as atividades laborais

Cada um dos CAOs é portador de uma história muito própria que lhes confere identidade. No entanto, há aspetos que são comuns a todos e um deles é o contributo que dão para o desenvolvimento de atividades que potenciam e propiciam o desenvolvimento dessas mesmas atividades por parte das pessoas com deficiência.

O esforço que desenvolvem reflete-se não apenas na instituição, mas também na comunidade em geral e nas próprias famílias. Esta opinião é partilhada por todas as Diretoras que entrevistamos tendo uma delas mesmo afirmado que “isto foi todo um percurso que foi aqui feito e todo um salto que foi feito e foi necessário uma formação, não só os utentes como aos colaboradores e também às famílias. E aqui formação em termos de valorização da pessoa com deficiência, das capacidades de cada um, que muitas vezes os familiares acham que, “ah tenho um deficiente em casa e ele não consegue mais do que isto”. Portanto, foi todo um processo de formação e de mentalização e de consciencialização daquilo que eles eram capazes de fazer e daquilo que eles eram capazes de dar. Nem sempre foi fácil, mas foi um percurso que foi sempre feito e passado esta fase de formação inicial as coisas vêm naturalmente e agora isto já está mais do que um processo natural e é incutido aqui para todas as famílias, para todos os utentes e também aqui para todos os colaboradores da instituição” (D1). “As atividades laborais surgiram em 2011, quando o centro começou a tomar consciência que era necessário dar aqui algum carácter mais laboral às atividades que já eram desenvolvidas e que tinham por designação atividades ocupacionais. O objetivo foi normalizar os padrões, portanto são atividades que são desenvolvidas em contexto de instituição, em contexto de sala e em contexto de comunidade. Aqui o grande objetivo foi mediante das competências de cada utente, enquadrá-los em atividades que eles sentissem socialmente úteis e integrados, portanto no seu dia-a-dia.” (D1).

Uma outra diretora diz-nos que o contributo que o CAO pode dar para ao desenvolvimento das competências laborais dos seus clientes surgiu “realmente de uma consciencialização que tínhamos de fazer algo para mudar, e foi mais uma vez tentarmos aqui desmistificar esta questão da deficiência e começar a mostrar, portanto aparecer e a mostrar que realmente estas pessoas tem capacidades à comunidade.” (D2). Contudo, referem que o percurso que percorreram na implementação destas atividades laborais nem sempre foi fácil e foi mesmo em determinados momentos “assustador falar de atividades laborais às famílias, mas a partir do

momento em que perceberam que seria uma mais valia para os utentes e que seria muito mais satisfatório, acolheram com bastante receptividade.” (D1)

Suporte

Percebemos com os testemunhos das diretoras que o trabalho que realizam em termos do desenvolvimento de atividades laborais recebeu um grande apoio e suporte por parte das famílias.

Como nos foi dito por uma das diretoras quando afirmava que “todas as famílias o que querem para os seus é o melhor. A partir do momento houve aqui alguma formação com a família, as famílias foram chamadas a participar, houve aqui uma explicação do que seria isto e a receptividade foi geral. Portanto, não houve dificuldades, houve aqui uma questão ou outra relativamente á parte da remuneração, de qualquer forma todas as famílias tiveram capacidade de perceber que, a parte da remuneração para uma atividade laboral seria provisória, transitória e que iam perder todos os direitos adquiridos. Eles incentivam os utentes, por exemplo tenho utentes que as famílias são muito rigorosas, eles não podem faltam porque tem coisas para fazer, tem a sua atividade para cumprir, portanto vê-se aqui um empenho das famílias relativamente a este assunto.” (D1).

Porém o êxito deste trabalho só pode estar completo se existir aceitação e empenhamento por parte da comunidade, por isso procuramos de seguida perceber de que modo, as instituições da comunidade participam neste esforço de inclusão/integração destes cidadãos na sociedade até porque “o objetivo principal desta área profissionalizante é realmente esse facilitar ao utente a entrada no mercado de trabalho e dar-lhe ferramentas para uma vida laboral ativa, dentro sempre dos seus limites” (D3).

A tabela 6 apresenta algumas das respostas das três diretoras relacionadas com a forma como a comunidade tem contribuído para este objetivo.

Emprego

Com este eixo pretendemos saber qual a importância que o emprego tem para os clientes dos CAOs que estão inseridos no mercado do trabalho e os que já trabalharam. Este eixo inclui as subcategorias características e histórias de emprego, satisfação laboral, suporte no local de trabalho, inserção social no mercado do trabalho, efeitos positivos, igualdade e discriminação.

Tabela 6

Perspetivas das diretoras dos CAOs acerca do envolvimento da comunidade

D1	D2	D3
<p>Em contexto de comunidade temos uma parceria com duas entidades locais, a camara municipal de horta e secretaria regional dos recursos naturais e inclui a participação de 2 clientes, portanto clientes mais autónomos com outro tipo de competências e que foram inseridos nestes locais.</p>	<p>Temos protocolos com 3 esteticistas, salões distintos no Concelho e eles vão lá semanalmente aprender, interagir com clientes normal na sociedade, sem ser do CAO ou da Santa Casa e prestar serviços e o apoio ao cabeleireiro ou á esteticista. Nas atividades temos a cozinha no qual os clientes realizam produtos confeccionados para venda. No bar inserimos os utentes na confeitaria da Santa casa e no ateliê de beleza, inserimos clientes em cabeleireiros</p>	<p>O utente está inserido na atividade de hipermercado, isto permite ao utente um contato com a comunidade em geral, pois por exemplo temos dois casos de utentes que fazem a sua formação laboral em Hipermercados</p>

Caraterísticas e histórias de emprego

No sentido identificar as características e as histórias ligadas ao emprego questionámos os clientes dos CAOs sobre a forma como identificam o tipo de trabalho em que se encontram, como exploram a sua satisfação sobre o emprego, as tarefas que realizam, o tempo de trabalho, o desempenho antes e depois da frequência do CAO e o seu conhecimento do trabalho.

A tabela 7 sintetiza a tipologia de emprego, a duração do trabalho e horários dos participantes inseridos no mercado do trabalho.

Tabela 7

Características do emprego

Participantes	Tipologia de emprego	Tempo/ duração do trabalho	Horas laborais
C3	Agricultura		Todos os dias e não tem horas definidas de trabalho a qualquer hora.
C11	Agricultura e Gado	7 anos	Não tem horas definidas de trabalho.
C16	Agricultura e gado	8 anos	Trabalha todos os dias se necessário, 4 a 8 horas só fica sábado em casa.
C20	Secretária		De Segunda a Sexta-feira das 9:00 às 17:30, com hora de almoço 12:30 às 14:00.

Na tabela 8 apresentamos a tipologia e o tempo/duração do trabalho de clientes que já estiveram no mercado do trabalho.

Tabela 8

Tipologia de emprego

Entrevistado	Tipologia de emprego	Tempo/ duração do trabalho
C2	Trabalho febril- montagem de peças em série	9 anos
C7	Artesanato e funcionário de reposição	3 meses
C10	Agricultura e aviário	5 meses
C17	Agricultura e gado	1 ano

Pretendemos averiguar o tipo de trabalho que realiza cada entrevistado. Face às respostas encontradas podemos dizer que os clientes trabalham sobretudo na área da agricultura, dos serviços, do artesanato e na indústria. A tabela 9 apresenta uma distribuição das respostas.

Tabela 9

Áreas de trabalho e funções

Cliente	Área de trabalho	Funções
C3	Agricultura	Plantar e cavar batatas
C11	Agricultura	Tratar de vacas, fazer silo e cortar incenso
C16	Agricultura	Cavar, semear, coloca produto em vinhas e tira as suas ramas
C20	Secretária	Ir aos correios, tratar de pagamentos nos aos bancos, serviços administrativos, pagar a luz, a agua. Entrega documentos à coordenadora, ás técnicas, vai buscar receitas para ir á farmácia buscar medicação
C2	Indústria	Na linha de montagem “Sim, ainda me lembro de montar as peças. Eu via a peça que era boa o que não era boa, ia para trás”
C7	Artesanato/Serviços	“fazia cestos de vimes e trabalhos de madeira quando estava a trabalhar no artesanato e quando trabalhava no hipermercado colocava produtos que faltavam na prateleira
C10	Agricultura	Ordenhar as vacas à mão e de mudar as vacas de terra e no aviário alimentar os pintos e dar água

Apesar de estes entrevistados já não trabalharem na mesma área há vários anos, conseguimos perceber que o emprego que tiveram e as funções que desempenharam continuam a ter importância para eles.

É de acrescentar que todos os participantes salientam que não tiveram qualquer formação ou preparação para o mercado do trabalho. “Não deram nada. Simplesmente eles amostravam as peças e como se montavam e eu fazia.” (C2). Sendo assim, o que aprendiam sobre as funções que realizavam era a partir da observação e aprendizagem em contexto de trabalho.

Os clientes dos CAOs referiram-se à satisfação acerca das atividades desempenhadas.

Tabela 10

Satisfação perante o emprego

Cliente	Satisfação
C3	Não gosta do trabalho mas só o faz por caso de necessidade e que é importante ter emprego
C16	Gosta muito das tarefas que realiza e que sente feliz por isso, o que mais gosta de fazer é trabalhar no mato e nas vacas e acha que o emprego é importante para o futuro.
C20	Gosta de todas as tarefas, mas que “Gosto de tudo, desde que tenha o meu dinheiro ao fim do mês”, este é muito distinto no que faz, tendo a preocupação de deixar as tarefas realizadas no dia.

Os clientes que trabalham parecem ter opiniões diversas sobre o trabalho. Por outro lado, os utentes que atualmente não se encontram a trabalhar parecem ter uma opinião mais satisfatória.

Tabela 11

Satisfação perante o emprego de ex-trabalhadores

Clientes	Satisfação
C2	Afirma que se sentia bastante satisfeito a trabalhar e que existiam condições no seu local de trabalho.
C7	Afirma que gostava de ambos os trabalhos, mas que hoje em dia já não se encontram trabalhos idênticos e mesmo que procure e entregue currículos nunca o chamam para trabalhar.

Em jeito de conclusão podemos dizer que o sentimento revelado pelos participantes em relação às funções que desempenham ou desempenhavam é um sentimento de satisfação

verificando-se, no entanto, que alguns clientes trabalham porque precisam e menos por satisfação pessoal.

Uma vez que os nossos entrevistados são portadores de deficiência interessou-nos saber quais as dificuldades que sentem ou sentiram na adaptação e realização das tarefas do dia a dia. Por exemplo, um dos participantes refere que tem dificuldades em sítios que não tenha andado ou que tenha escadas, mas tenta adaptar-se e habituar-se aos locais onde passa para que depois possa realizar o trabalho sozinho (C20). Em relação a adaptação de suportes de apoio à tarefa, o mesmo participante refere que tem dificuldades visuais, sendo assim memoriza todas as tarefas que lhe dão “As pessoas dizem como é, porque não sei ler e memorizo. Por exemplo se me disserem que a carta é para X pessoa, depois outra carta para outra pessoa e assim sucessivamente eu memorizo. Por vezes escrevem e dizem que se não souber está escrito para as pessoas verem.”

Satisfação laboral

No sentido de procurar compreender a satisfação no emprego dos clientes inseridos no mercado do trabalho questionamos os nossos respondentes sobre a importância do trabalho, o seu conhecimento perante o trabalho, a aceitação na comunidade e o seu gosto pelo trabalho.

Na grande maioria, os participantes expressaram uma grande satisfação com o trabalho que realizam afirmando mesmo que se sentem realizados e concretizados, ou que os faz “Sentir útil e ajudar as pessoas naquilo que posso dentro das minhas capacidades.” e que “Sinto-me feliz e útil.” (C20, C3).

Os antigos trabalhadores referem que gostavam de trabalhar e que o tempo passava mais depressa como podemos ver pela afirmação de um deles: “Trabalhei na América durante muito tempo. Gostei muito de trabalhar lá numa fábrica de objetos em série. Acho, passa o tempo mais depressa, eu gosto de trabalhar.” (C2) salientado ainda a satisfação que sentia. Desta forma, observa-se que as pessoas com necessidades adicionais de suporte se sentem úteis e realizadas quando integradas no mercado do trabalho.

No que respeita à remuneração a ideia da sua importância perpassa por todas as respostas que obtivemos. Um dos participantes afirma que recebe o salário mínimo e que é “inserido como uma pessoa normal apesar de ter esta deficiência.” (C20). Outro participante diz que “a madrinha ajuda, dá-me uns trocos para ajudar e às vezes carrega o meu telemóvel” mostrando assim como considera importante esta pequena ajuda que lhe permite comprar aquilo que quer. Ambos os entrevistados dizem que é importante ter emprego para “ter o nosso dinheirinho, ter responsabilidades e muita coisa.”. Em outro caso o entrevistado afirma não

receber qualquer tipo de remuneração a não ser em géneros “Trabalho para ter comida para comer.” (C3). É, assim, possível observar que a maior parte dos trabalhadores só conseguem arranjar trabalhos em que a remuneração é muito baixa e que alguns deles recebem em troca alimentação.

Nas suas vontades e desejos no emprego permitiu-nos perceber se o emprego que desempenham ou desempenhavam foi algo que desejaram ou se ele aconteceu por imposição da vontade de outros. Em relação a esta questão as respostas que encontramos foram as seguintes:

Tabela 12

Vontades/desejos de clientes perante o trabalho

Clientes	Vontades/desejos
C20	“Foi sim senhora, aquilo que desejei. Ter um emprego e fazer aquilo que pudesse dentro das minhas capacidades.”
C1	“gostaria de trabalhar nas obras ou plantas das casas (...). Pintura e cozinha.”

Já no que respeita aos antigos trabalhadores, afirma que “não gostava de trabalhar no aviário para o resto da sua vida mas que gostava muito de trabalhar com o gado” (C10).

Quanto às aspirações futuras, afirmam que talvez consiga trabalho “Eu vou arranjar alguma coisa para mim, obras ou plantas de casa. Alguma coisa para mim. Alguma coisa na vida.” (C16), expressando sua confiança no futuro afirma que “Eu não percebo lá muito sobre isso mas acredito que se as pessoas tiverem força, conseguem.” (C3).

Suporte no local do trabalho

No sentido de procurar compreender o tipo de suporte adaptados à tarefa, questionamos sobre qual a opinião que tem sobre o que a família acha do emprego, como identificavam os tipos de suportes que utilizam para realizar as tarefas e como identificavam o meio de deslocação e a pontualidade.

Começamos assim por tentar saber que tipo de ajudas tem para realizar as tarefas.

No que respeita à relação que tem com os colegas e a forma como estes o ajudam este mesmo entrevistado refere que “Toda a gente ajuda e são bons para mim, não tenho que

reclamar de ninguém” e que “As minhas colegas aceitam da maneira que eu sou e elas sabem e dizem quando estou lá se preciso de algum apoio ou ajuda que estão lá para ajudar.”

Alguns antigos trabalhadores ao refletir sobre as suas antigas relações profissionais referem que alguns dos seus colegas “eram bons para mim outros nem por isso. Eles ajudavam, por vezes os trabalhos bons eram para mim. Eles pediam as peças e eu ia busca-las e entregava-as.” (C2). Um outro salienta que apesar de não sentir dificuldades em realizar tarefas este pedia ajuda aos seus colegas e estes nunca diziam que não (C10).

Tendo em conta as opiniões recolhidas podemos dizer que parece haver uma uniformidade nas respostas verificando-se que mesmo que a adaptação possa por vezes ser complicada no início, acabam por se adaptar, relacionar e ajudar uns aos outros.

Para além das relações no trabalho, é importante existir o apoio familiar em relação à manutenção de emprego. Alguns familiares inserem-se no mesmo local de trabalho para que possam ajudar os entrevistados. Por exemplo, um dos participantes que trabalha no cultivo de outrem, refere que é acompanhado pela sua família toda no cultivo da terra, para que possam ter alguma coisa para comer no final do mês (C3). Existem famílias que criam elas próprias empresas e aceitam os seus familiares com deficiência, dando-lhes assim emprego e ajudando financeiramente e em relação a meios de transporte. Disto mesmo nos dá conta um dos respondentes quando diz que “Sim, a minha madrinha ajuda, ajuda financeiramente. A minha madrinha vem-me buscar a casa ou às vezes vou a casa dela.” (C11), enquanto que outro refere que toda a família concordou que estes trabalhassem na agricultura e gado “Sim, concordou. E gostam que trabalhe. Eu trabalho para o meu pai e o meu irmão trabalha para a madrinha dele.” (C16). Outro participante refere que tem apoio da sua mãe e que ela acha que ter um emprego é bom e que este lhe trouxe mudanças positivas, salientado que quando começou a trabalhar, a sua vida mudou, mas principalmente porque pode ajudar a sua mãe nas despesas da casa (C20). Todos os entrevistados afirmam que são pontuais e que raramente faltam ou faltavam.

Inserção social no mercado do trabalho

No sentido de procurar compreender o tipo de desenvolvimento de amizades e de interações com os companheiros de trabalho e chefia questionamos aos nossos respondentes sobre a forma como identificavam o modo como foram recebidos pela equipa de trabalho, como exploravam afinidades com os colegas, como identificavam o conforto e a confiança que sentem perante os colegas, como exploravam a ajuda que recebem dos colegas e como identificavam o tipo de relacionamento dentro e fora do local de trabalho.

No local de trabalho é importante haver ligações e afinidades com os colegas de trabalho. Segundo um dos participantes não foi difícil fazer amizades, mesmo que no início não conhecesse ninguém, sendo assim ao longo do tempo foi criando ligações com os seus colegas de trabalho. Este refere que se sente confortável com a presença destes e salienta que “Eu sei que eles são amigos e me querem ajudar.” (C20)

No que se refere às dificuldades sentidas em interagir com colegas, pelo contrário, quando se pergunta se existiram problemas iniciais com os colegas, este refere que “No início quando entrei para a secretaria havia uma pessoa que não gostava muito de mim, mas isso era o feitio dela, não era só comigo. Nós tivemos uns problemazinhos mas já foram ultrapassados, hoje em dia nós falamos mas os meus superiores e os meus chefes souberam.”

Perante as interações com os companheiros e chefias foi importante saber quais as interações que existem no local do trabalho. Entendemos ser essencial é conhecer o sentimento das pessoas sobre as relações que desenvolvem com os outros.

Tabela 13

Interações no trabalho

Cliente	Interação
C20	Refere que tem facilidade de interagir com os seus colegas e chefes “Falo bem com eles, sempre com máximo respeito, eles ajudam-me sempre no que preciso. Na secretaria tem o senhor Fernando que é o meu superior, depois tenho a minha chefe e as minhas superiores. Salienta, ainda, que quando tem problemas com algum colega e quando não sabe lidar com a situação comunica aos seus superiores.
C2	Refere que tinha uma muito grande facilidade em interagir na sua empresa e que conseguia desenvolver afinidades facilmente “Dava muito bem com eles. Eles eram bons para mim.”, referindo que durante os seus 9 anos de trabalho nunca teve problemas ou rivalidades, sendo os seus colegas bons para ele.
C7	Refere que era aceite pelos seus colegas, mas acabado o trabalho permaneceram poucas ou nenhuma amizades.

No que respeita a interações com os colegas fora do local de trabalho, os participantes referem que “As vezes digo olá, esta tudo bem, como vai isso é o máximo que nós conversamos.” (C20) ou falam sobre coisas básicas (C8).

Efeitos positivos

Neste âmbito questionamos sobre possíveis efeitos positivos associados ao trabalho, considerando aspetos como a aceitação da comunidade, aumento da autonomia pessoal, aceitação no mercado do trabalho, aumento do desenvolvimento de capacidades e competências.

É importante perceber que tipo de participação estas pessoas têm na comunidade. Os participantes referem que o seu envolvimento no trabalho ajudou “à convivência com os amigos, sair, fazer novas amizades.” (C20) e que contribuíram para aumentar competências sociais. Estas opiniões podem, assim, significar que estes indivíduos ao inserirem-se na vida da comunidade conseguem fazer amizades, não se sentem discriminados e conseguem realizar uma conversa adequada para a situação.

A aceitação da sociedade é importante para a inserção de pessoas com necessidade adicionais de suporte. Por isso, entendemos também, ser importante saber a sua opinião sobre essa integração. Um dos participantes defende que “Porque todos nós somos iguais, perante deus somos iguais uns com os outros, não tem nada a ver. Todos nascemos com mãos, todos nascemos com pés e temos de mexer, trabalhar.” (C3). Sobre a discriminação existente, outro participante acha que se uma pessoa é obrigada a trabalhar sem poder, considera escravatura (C20).

Quando uma pessoa é colocada no local de trabalho desenvolve alguma autonomia e responsabilidades. Os participantes referem que a responsabilidade aumentou e consideram-se mais autónomos por exemplo quando afirmam que “comecei a fazer o trabalho sozinho sem qualquer problema” (C2), ou que se sentem mais responsáveis e atentos às coisas que fazem (C7).

Quando se questiona aos entrevistados sobre o seu aumento de desempenho, encontramos várias opiniões que passamos a apresentar: “ajudou em questão de trabalhar com as mãos e ajudou a minha cabeça.”(C3), acha que começou a ter mais responsabilidades, uma vez que atualmente realiza as tarefas sozinho, como também “Ajudou em questão de cabeça.” (C11), tendo mais confiança, quer pessoal, quer financeira.

Um participante refere também que “Fiquei mais desenvolvido para não estar sempre em casa. Eu acho que se fosse hoje para casa já ia sentir falta. Porque já estou habituado á rotina, sair de manha chegar á noite. Depois é um emprego certo mas se fosse despedido era igual aos outros.” (C20).

Igualdade

Foram também abordadas questões relacionadas com a igualdade. Globalmente, os entrevistados referem que nunca foram discriminados exceto um dos participantes, que refere

que nunca foi discriminado pelos colegas e que estes sempre aceitaram a sua maneira de ser, mas que quando se desloca para os correios ou na rua, “as pessoas olham de lado e nem o cumprimentam.” (C20). No que toca à inserção no mercado de trabalho, este julga que está bem inserido no seu trabalho e questiona “E se sair daqui para onde é que eu vou?”.

Uma vez que estamos confrontados com pessoas portadoras de deficiência e que revelam algumas incapacidades de diferente ordem, tentamos perceber se os entrevistados achavam que se fossem pedir emprego lho dariam. Um dos participantes refere que “Neste momento? Não sei, talvez uma pessoa me dava.” (C11). Relativamente ao modo como a sociedade está preparada para inserir a pessoa com deficiência no mercado do trabalho, um dos participantes salienta que “Não. Por causa da sua deficiência.” (C11). Referem que hoje em dia o trabalho está muito mais complexo do que antigamente “Acho que sim. Mas é complicado arranjar trabalho. Os trabalhos de agora têm mais coisas, em antigamente usava-se mais os trabalhos manuais. Hoje em dia não. É mais complicado e tem muitas coisas.” (C7). Podemos pois concluir que os participantes percecionam dificuldades no acesso ao emprego devido às suas limitações.

Discriminação

Ao procurar entender o tipo de exclusão praticado pelas empresas e pela sociedade, tentamos perceber se os entrevistados já se sentiram discriminados. Um dos participantes refere que “Sim. Algumas pessoas não gostavam de mim. Naquela altura não existia daquelas coisas (proteção de pessoas com deficiência), falavam de certas coisas e faziam coisas. Hoje em dia não sei, sentia-me á parte.” (C7).

No que respeita à sociedade e à exclusão, outro participante comenta que não é aceite pela sociedade “Acho que não, acho que algumas pessoas eram más para mim, às vezes começavam a atazanar e a chamar-me nomes e as vezes deixavam de fazer as coisas para eu fazer tudo.” (C17).

CONCLUSÃO

Um dos desafios que os jovens com necessidades adicionais de suporte enfrentam corresponde à transição para o emprego ou atividade ocupacional. A transição da escola para a vida pós-escolar é um processo longo e não linear que tende a complexificar-se em situações específicas como são o caso dos jovens com necessidades adicionais de suporte (Agência Europeia para o Desenvolvimento em Necessidades Educativas Especiais, 2002). Por um lado, verifica-se que estes jovens tendem a apresentar dificuldades acrescidas no acesso ao emprego ou a uma atividade ocupacional, enfrentando obstáculos de natureza diversa. Por outro lado, o trabalho assume hoje um papel central na vida dos indivíduos, contribuindo para a sua realização pessoal, o seu desenvolvimento cognitivo e motor e o sentido de pertença a uma dada comunidade bem como para a sua autonomia, independência e autodeterminação, aspetos reconhecidamente essenciais na vida dos indivíduos (Agência Europeia para o Desenvolvimento em Necessidades Educativas Especiais, 2002). O emprego ou a atividade ocupacional podem, assim, ser percebidos como uma dimensão essencial da qualidade de vida (Hughes et al, 1998, citados por Veiga & Fernandes, 2014). Por conseguinte, é essencial a existência de serviços e mecanismos de apoio ao emprego que facilitem a transição para a vida pós-escolar, em especial de jovens com necessidades adicionais de suporte.

Os Centros de Atividades Ocupacionais constituem uma resposta possível que tem em vista ajudar e apoiar os jovens na integração socioprofissional. Assim, consideramos ser importante perceber de que forma é que estes centros facilitam a transição dos jovens para a vida pós-escolar. Com este estudo pretendemos analisar as experiências de transição para a vida ativa de pessoas integradas em Centros de Atividades Ocupacionais, de acordo com a perspectiva das mesmas bem como dos profissionais dos respetivos centros. Globalmente, verificou-se que os participantes destacam a importância do emprego e do trabalho nas suas vidas, apresentando experiências diversificadas de transição. Neste processo, identificam fatores diversos que contribuem para uma experiência positiva de transição como sejam o apoio dos pares, da família e de supervisores. Este apoio é entendido como um facilitador que viabiliza uma experiência positiva e de continuidade em relação em emprego. Por outro lado, os participantes também referiram obstáculos tais como alguma experiência de discriminação ou dificuldades na concretização de tarefas. Ainda assim, percebe-se que a atividade ocupacional contribui para um sentido de autonomia, autoestima e autodeterminação essenciais à qualidade de vida dos indivíduos. Neste processo, os Centros de Atividades Ocupacionais foram reconhecidos como serviços de suporte relevantes na experiência de transição para a vida ativa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agência Europeia para o Desenvolvimento em Necessidades Educativas Especiais (2002). *Transição da Escola para o Emprego*.
- Amado, J. (2014). Manual de investigação qualitativa em educação. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra.
- Azevedo, M. (2013). *Transição para a vida ativa de jovens com necessidades educativas especiais na ilha de S. Jorge* (Dissertação de Mestrado). Porto, Universidade Fernando Pessoa.
- Decreto Lei n.º 18/89 de 11 de janeiro. Diário da República n.º 9 - I Série. Lisboa: Ministério do Emprego e da Segurança Social.
- Decreto Lei nº3/2008 de 7 de Janeiro. Diário da República nº4-I Série. Lisboa: Ministério de Educação. Retirado de <http://www.dge.mec.pt/sites/default/files/EInfancia/documentos/0015400164.pdf>
- Fernandes, C. (2007). *Empregabilidade e diversidade no mercado de trabalho. A inserção profissional das pessoas com deficiência*. In MTSS (coord.), *Integração das pessoas com deficiência*. Lisboa: DGEEP.
- Ferreira, S. (2008). *Transição para a vida pós escolar de alunos com necessidades educativas especiais*. Viseu: Psicossoma.
- Instituto da Segurança Social (2007). *Manual de processos-chave. Centro de atividades ocupacionais*. Retirado: http://www4.segsocial.pt/documents/10152/13337/gqrs_cao_pr ocessos-chave
- Instituto da Segurança Social (2014). *Guia prático. Apoios sociais pessoas com deficiência*. Retirado: http://www.segsocial.pt/documents/10152/27234/apoios_sociais_adultos_def iciencia/3cca5360-25fb-40b9-9ba8-fbfd876fe868
- Kellems, R. O. & Morningstar, M. E. (2010). Tips for transition. *Teaching Exceptional Children*, 43(2), 60-68.
- Lindstrom et al. (2008). Career connections. Building opportunities for young disabilities. *Teaching Exceptional Children*, 40(4), 66-71.

- Lima, M., Tavares, N., Brito, M., & Capelle, M. (2013). O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. *Revista de Administração Mackenzie*, 14(2), 42-68.
- Ministério da Solidariedade Emprego e Segurança Social. (2014). *Carta social. Rede de serviços e equipamentos 2013*. Retirado de <http://www.cartasocial.pt/pdf/csosocial2013.pdf>
- Neves, A. (2011). *Concepções e práticas de um Centro de Atividades Ocupacionais* (Dissertação de Mestrado). Lisboa, Escola Superior de Educação.
- Nunes, T. (2015). *Centro de Atividades Ocupacionais: Uma análise das atividades desenvolvidas* (Dissertação de Mestrado). Porto, Escola Superior de Educação.
- Quivy, R. & Campenhoudt, L. (1998). *Manual de investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.
- Rodrigues, L. (2008). A supervisão pedagógica enquanto escrutínio do real. In A. Mendonça & A. V. Bento (Ed.), *Educação em tempo de mudança* (195-214). Madeira: CIE-UMA.
- Ribeiro, S. (2015). *Sistemas de suporte no processo de transição para a vida pós-escolar de jovens com incapacidade* (Dissertação de Mestrado). Porto, Escola Superior de Educação.
- Santos, M., Sanches, M., Silveira, M., Martins, S., Alves, S. & Lopes-dos-Santo, P. (2015). A avaliação de necessidades de apoio no desenvolvimento de Planos Individuais de Transição. *Revista Exedra, Número temático - Educação Especial: contributos para a intervenção*, 109-120.
- UNESCO (1994) Declaração de Salamanca e Enquadramento da Acção na Área das Necessidades Educativas Especiais. Conferência Mundial sobre Necessidades educativas Especiais: Acesso e Qualidade. Salamanca.
- Veiga, C. & Fernandes, L. (2014). *Inclusão profissional e qualidade de vida*. VNF: Edições Húmus.
- Winn, S. & Hay, I. (2009). Transition from school for youths with a disability: Issues and challenges. *Disability and Society*, 24(1), 103-115.

ANEXOS

Anexo 1

Pedido de colaboração

Assunto: Pedido de Colaboração

Joana Cristina Nunes da Rosa

Email: Joana_rosa4_3@hotmail.com

Telemóvel:

Março, 2017

Exmo(a). Senhor(a) Presidente da Direção,

Serve o presente e-mail como pedido de colaboração no projeto de investigação “A transição para o mercado de trabalho: Experiência de jovens integrados em Centro de Atividades Ocupacionais”. Este projeto está a ser desenvolvido no âmbito da dissertação de mestrado em Educação Especial - Multideficiência e Problemas de cognição, ministrado na Escola Superior de Educação no Instituto Politécnico do Porto, elaborado por mim, Joana Cristina Nunes da Rosa, sob orientação da Prof. Doutora Marisa Carvalho. Reconhecida a importância dos Centros de Atividades Ocupacionais (CAO) na promoção da funcionalidade e do envolvimento em atividades socialmente válidas por indivíduos em situação de incapacidade, pretende-se analisar as experiências de transição para a vida pós-escolar de jovens integrados em centro de atividades ocupacionais bem como identificar facilitadores e obstáculos à transição.

Neste sentido, vimos solicitar a vossa colaboração neste projeto através da participação em entrevista semiestruturada, a realizar em data a definir. Gostaríamos de realizar a referida entrevista a vossa excelência, presidente da direção, mas também a técnicos e utentes.

Mais informamos que todos os dados recolhidos serão tratados apenas para efeitos deste estudo, garantindo-se o absoluto anonimato e confidencialidade.

Para algum esclarecimento ou informação adicional sobre este projeto, não hesite em contactar-nos para o telefone ou e-mail acima indicados.

Agradecendo a V/ colaboração,

Joana Rosa

Anexo 2

Declaração de confidencialidade

DECLARAÇÃO DE CONFIDENCIALIDADE

No âmbito do projeto de investigação "***A transição para o mercado de trabalho: A experiência de jovens integrados em Centro de Atividades Ocupacionais***" eu, Joana Cristina Nunes da Rosa, na qualidade de investigadora, declaro que garanto o seguinte:

- O nome e outros dados identificativos da instituição, bem como dos participantes são totalmente confidenciais. Não publicarei, divulgarei ou darei a conhecer a pessoas não autorizadas qualquer dado recolhido por mim, no decorrer deste projeto de investigação, exceto se especificamente autorizado por protocolo aprovado.

- Todas as questões colocadas aos participantes do estudo têm como objetivo contribuir para o presente projeto de investigação, e em momento algum para questões pessoais.

- Na eventualidade de verificar alguma situação que potencie a violação do sigilo notificarei, de imediato, a instituição.

_____ / / _____

(Assinatura da investigadora)

Anexo 3

Declaração de consentimento

DECLARAÇÃO DE CONSENTIMENTO

No âmbito da tese de mestrado em Educação Especial: Multideficiência e Problemas da Cognição (Escola Superior de Educação do Porto) desenvolvida por Joana Cristina Nunes da Rosa, sob orientação da Prof. Doutora Marisa Carvalho, eu, _____, declaro que compreendi a explicação que me foi fornecida acerca do estudo em que irei participar, nomeadamente o carácter voluntário da minha participação no mesmo, tendo-me sido dada a oportunidade de fazer as perguntas que julguei necessárias. Tomei conhecimento de que será assegurada máxima confidencialidade dos dados e que poderei abandonar o estudo em qualquer momento, sem que daí me advenham quaisquer desvantagens. Por isso, consinto participar no estudo, respondendo a todas as questões propostas.

_____, _____ de _____ de 2017

Anexo 5

Guião de entrevista

Guião de entrevista⁴

Objetivo do estudo	Pretende-se analisar as experiências de transição para o mercado de trabalho de jovens com deficiência integrados em centro de atividades ocupacionais.
Questões de investigação	Quais os facilitadores na transição para o mercado de trabalho existem? Quais os obstáculos da transição para o mercado de trabalho? Quais as medidas e/ou características dos Centros de Atividades Ocupacionais que facilitam a transição para o mercado de trabalho?
Texto de apresentação	<p>Este estudo, com o título “A transição para o mercado de trabalho: Experiência de jovens integrados em Centro de Atividades Ocupacionais”, desenvolve-se de um âmbito do mestrado de Educação Especial - Multideficiência e problemas de cognição, ministrado na Escola Superior de Educação no Instituto Politécnico do Porto.</p> <p>Pretende-se analisar as experiências de transição para o mercado de trabalho de jovens com deficiência integrados em centro de atividades ocupacionais.</p> <p>Neste âmbito iremos realizar entrevistas a utentes, técnicos e diretores de Centros de Atividades Ocupacionais.</p> <p>Esta entrevista é constituída por um conjunto de questões. Após a sua realização procederemos a transcrição da mesma e à posterior devolução para feedback.</p> <p>Os dados obtidos serão usados apenas para este estudo, estando garantidas as condições de anonimato e confidencialidade. Estarei disponível para qualquer dúvida que possa surgir.</p>

⁴ Este guião foi adaptado para os diferentes grupos de participantes.

Introdução / Contextualização

Temas	Objetivos	Questões	Observações
Legitimação da Entrevista e Motivação do entrevistado	<ul style="list-style-type: none">- Informar o entrevistado do objetivo da entrevista e dos respetivos procedimentos- Garantir o anonimato e a confidencialidade	<ul style="list-style-type: none">-Ler o texto em cima	
Dados de Caracterização	<ul style="list-style-type: none">- Recolher dados descritivos dos participantes e instituição	<ul style="list-style-type: none">-Idade-Sexo-CAO-Atividade pós-escolar ou profissional-Tempo de atividade/trabalho	

Eixo 1: Transição

Temas	Objetivos	Questões	Observações
Experiências	<ul style="list-style-type: none">- Explorar os significados atribuídos às experiências de transição;- Identificar facilitadores e obstáculos às experiências de transição;- Identificar medidas oferecidas ao(s) utente(s);	<ul style="list-style-type: none">-Pode falar-me da sua vida em termos escolares e profissionais?-Como foi a transição e interação neste CAO?-Que atividades/oportunidades teve com a integração no CAO?-Já teve alguma experiência profissional ou de ocupação pós-escolar?-Como decorreu essa experiência? O que fazia? Que dificuldades encontrou? Como se sentiu?-Que aspetos têm facilitado a(s) transição(ões)?Que aspetos têm dificultado a(s) transição(ões)?O CAO oferece algum tipo de apoio para estas transições?	

Facilitadores		<ul style="list-style-type: none"> -Teve meios de suporte para que fizesse as tarefas mais facilmente? -O que a formação facilitou para a sua vida? 	
Obstáculos		<ul style="list-style-type: none"> -Perante a formação teve dificuldades em interagir com a sociedade? -Alguma vez teve alguma dificuldade nas tarefas ou atividades na formação? -Acha que existe um obstáculo em arranjar trabalho na sua formação? 	
Medidas		<ul style="list-style-type: none"> -De que modo o CAO ajudou na sua transição? -No contexto da formação há alguém que o ajuda nas suas tarefas? 	

Eixo 2: Centro de Atividades Ocupacionais

Temas	Objetivos	Questões	Observações
Satisfação	<ul style="list-style-type: none"> -Identificar os apoios existentes no centro; -Explorar a existência de formações ou atividades laborais -De que modo a é a importante a formação para o mercado do trabalho. -Opinião das coordenadoras sobre as atividades elaboradas para a integração no trabalho -Opinião da coordenadora sobre o seu utente 	<ul style="list-style-type: none"> -O que consiste a formação/atividades laborais neste centro? -Que tipo de formações/atividades laborais podemos encontrar no centro? -As atividades laborais são facilitadoras para o mercado do trabalho? -Quais são os fatores importantes para a integração do utente para o emprego? -Esta satisfeito com o seu utente no mercado de trabalho? -Existe um aumento de desempenho do utente nas suas funções? -Que comentários lhe chegam do exterior sobre o facto desta pessoa estar na formação ou no trabalho? -Sente que o utente está inspirado para o seu futuro? -Acha que o seu utente esta preparado para lidar com a comunidade? 	
Condições e ambiente	<ul style="list-style-type: none"> -Identificar o tipo de supervisão; -Opinião sobre a autonomia e mudanças sobre o utente 	<ul style="list-style-type: none"> -Existe supervisão nas formações/nas atividades laborais? - O utente consegue realizar a tarefa sozinho e de forma autónoma ? -Que tipo que facilitador usou para a integração dos utentes? -Como avalia o desempenho/produtividade da pessoa? -Que efeitos/mudanças tem notado na qualidade de vida pessoal, familiar e comunitária desta pessoa desde que começou a ter a formação/trabalho? 	

Suporte	<ul style="list-style-type: none"> -Identificar o tipo de apoio familiar sobre a atividade do utente -Explorar o tipo de adaptação existente; -Identificar o tipo de comportamento do utente perante o próximo; -Identificar a pontualidade e empenhamento. 	<ul style="list-style-type: none"> -Na sua opinião, existe apoio da família do utente na formação do trabalho/atividade laboral e no mercado do trabalho? -Existe alguma adaptação na formação/atividade laboral para os seus utentes? Quais? -Como se comporta o utente no que respeita ao cumprimento de regras de assiduidade; higiene e segurança; respeito pelos outros; responsabilidade no seu trabalho; -O utente é pontual e empenhado? 	
Inserção	<ul style="list-style-type: none"> -Identificar o tipo de integração que o centro faz pelo seu utente; -Opinião sobre a inserção do utente no mercado de trabalho -Saber se integrava o utente a trabalhar no centro; 	<ul style="list-style-type: none"> -O centro ajuda na integração do utente perante o mercado de trabalho? -Acha que o utente que esta em formação ou no mercado do trabalho é bem inserido socialmente? -Acha que o estatuto português se encontra adequado para aceitação das pessoas com deficiência? -Se houvesse um reestruturação no centro (em aceitar pessoas com necessidades adicionais de suporte) os seus utentes eram escolhidos para trabalhar consigo? Em que especialização? 	
Características e história	<ul style="list-style-type: none"> -Explorar os meios que facilitam adaptação do utente 	<ul style="list-style-type: none"> -Acha que o CAO contribuiu perante a formação profissional ou no desempenho das funções? 	
Efeitos positivos	<ul style="list-style-type: none"> -Identificar o aumento do utente perante a participação; -Identificar a autonomia pessoal. 	<ul style="list-style-type: none"> -Perante os utentes que se encontram na formação/atividade já deparou que este aumentou a sua participação na comunidade? -O que modificou no seu utente durante ou depois da formação? -Que tipo de autonomia pessoal observou no seu utente? 	
Igualdade	<ul style="list-style-type: none"> -Explorar a opinião sobre o utente estar preparado para o mercado do trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> -Acha que o utente esta preparado para se inserir no mercado de trabalho? 	

Eixo 3: Emprego

Temas	Objetivos	Questões	Observações
Satisfação Laboral	<ul style="list-style-type: none"> -Identificar a importância do trabalho para um utente; -Explorar o seu conhecimento perante o trabalho; -Identificar a sua importância sobre aceitação na comunidade -Explorar o seu gosto pelo trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> -Aquilo que trabalha hoje em dia foi o que sempre desejou? -De que modo é importante o emprego? -Alguma vez necessito de mudar de trabalho ou ter aumento? -Acha que o seu emprego é aceite na comunidade? -Sente-se realizado e concretizado? 	
Suporte no local de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> -Explorar a sua opinião sobre o que a família acha do emprego; -Identificar os tipos de suportes que utilize para realizar as tarefas; -Identificar o meio de deslocação e se é pontual 	<ul style="list-style-type: none"> -A sua família apoia na sua inserção no seu emprego? -No seu trabalho é necessário suportes especiais para que possa realizar as tarefas? -Tem meio de transporte próprio para se mobilizar para o emprego? -É pontual? 	
Condições e ambiente de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> -Identificar o facilitador de integração; -Explorar a sua aceitação perante os colegas de trabalho; -Identificar o que facilitou para a entrar no emprego 	<ul style="list-style-type: none"> -De que modo o local de trabalho facilitou a sua integração? -É aceite pelos seus colegas? -A formação/emprego facilitou a sua entrada? -Houve adaptações no emprego que facilitou a sua integração? 	
Inserção social no local de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> -Identificar de que modo foi recebido pela a equipa de trabalho -Explorar afinidades pelos colegas -Identificar o conforto e a confiança que sente perante o colega -Conhecer alguma desavença que tenha tido com o colega 	<ul style="list-style-type: none"> -Sente que é bem-recebido na equipa de trabalho? -Conseguiu ter facilmente afinidades com os seus colegas? -Como é que sente com a presença dos seu colegas? -Alguma vez teve problemas com os colegas de trabalho? -Tem ajuda dos colegas trabalho em tarefas que não consegue realizar? -Tem algum colega que considere amigo? -Consegue interagir facilmente com os responsáveis do seu 	

	<ul style="list-style-type: none"> -Explorar ajuda que recebe dos colegas -Identificar o tipo de relacionamento que tem dentro e fora do trabalho com os colegas 	<p>trabalho?</p> <ul style="list-style-type: none"> -Tem qualquer tipo de relacionamento dentro e fora do trabalho com os outros trabalhadores? 	
Características e histórias de emprego	<ul style="list-style-type: none"> -Identificar que tipo de trabalho esta inserido; -Explorar a sua satisfação sobre o emprego -Identificar quais as tarefas que realiza -Conhecer o tempo que esta a trabalhar -Identificar se o seu desempenho melhorou depois da formação ou atividade dada pelo o centro; -Explorar o seu conhecimento pelo o trabalho; 	<ul style="list-style-type: none"> -Que tipo de tipologia de trabalho é predominante? -De que modo a satisfação da atividade no trabalho influencia no desempenho? -Que atividades ou tarefas realiza? -Há quanto tempo trabalha? E quantas horas realiza por semana? -A formação ajudou-te a perceber melhor o desempenho ou tarefas que deves realizar? -O que mudou na sua vida desde que começou a trabalhar? 	
Efeitos positivos	<ul style="list-style-type: none"> -Identificar a sua inserção na comunidade -Explorar a sua opinião sobre a sua autonomia. 	<ul style="list-style-type: none"> -Sente que esta mais inserido na comunidade? -É bem tratado no trabalho pelos que o rodeiam? -Acha que aumentou a sua autonomia pessoal? Em que? 	
Igualdade	<ul style="list-style-type: none"> -Explorar o tipo de comportamento que o mercado de trabalho teve sobre si. -Identificar a sua inserção no mercado de trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> -Já houve algum comportamento no mercado de trabalho que achasse discriminatório? Por parte do trabalho? Por parte do publico alvo? -Acha que o publico alvo esta preparado para a inserção de pessoas com necessidade no mercado do trabalho? -Sente inserido no mercado do trabalho? 	

