

PERCURSOS EDUCATIVOS, FORMATIVOS E PROFISSIONAIS NA SÍNDROME DE DOWN

EDUCATIONAL, FORMATIVE AND PROFESSIONAL TRAJECTORIES IN DOWN SYNDROME

Maria Elisabeth Soares PEREIRA¹
José M^a Fernández BATANERO²

RESUMO: o emprego e a sua manutenção são aspectos fundamentais para todas as pessoas sobretudo para os portadores de deficiência, não só em termos da respectiva autonomia, mas também ao nível da conservação de uma saudável autoestima e bem-estar. Mas, para que estas pessoas se sintam verdadeiramente integradas e felizes com a sua condição de trabalhadores não basta possuírem um emprego. É necessário que se sintam capacitadas para o respectivo posto de trabalho e que nele se sintam felizes. Face a estes considerandos entendemos desenvolver para este estudo o seguinte objetivo principal: conhecer o grau de satisfação dos trabalhadores com Síndrome de Down relativamente à sua integração profissional (satisfação laboral, satisfação com o processo de integração na vida ativa). A amostra desta investigação é constituída por 14 sujeitos com Síndrome de Down, de ambos os sexos com idades compreendidas entre 20 e os 36 anos, todos residentes na zona que abrange Lisboa e Vale do Tejo.

PALAVRAS-CHAVE: Transição para a Vida Ativa de jovens com SD; formação, integração e percurso profissional, satisfação laboral; valorização pessoal e profissional.

ABSTRACT: being employed and staying employed are essential aspects in the lives of most people, above all, for those who have a disability, not only in terms of enabling autonomy, but also for maintaining a healthy level of self esteem and wellbeing. However, in order for these persons to feel that they are actually integrated and happy in their work environments, it is not enough merely to have a job. It is necessary that they feel prepared for their respective work placement and that they feel comfortable in their work environments. In light of these considerations, we deemed it important to conduct this study, the main objective of which was to uncover the level of satisfaction of workers with Down syndrome related to their professional integration (work satisfaction, satisfaction with their process of integration in active life). The sample in this investigation was made up of fourteen subjects with Down syndrome, both male and female, with ages ranging from 20 to 36 years, all living in an area extending from Lisbon to the Tejo Valley in Portugal.

KEYWORDS: Transition to active life of Down Syndrome youth; Formation, integration, and professional trajectory, work satisfaction, personal and professional valorization.

1 INTRODUÇÃO

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

¹ Universidad de Sevilla - C/ Camilo José Cela s/n - Sevilla - Sevilla - 41018 - España.

² Universidad de Sevilla - batanero@us.es - C/ Camilo José Cela s/n - Sevilla - Sevilla - 41018 - España.

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

O que se esconde por detrás da Síndrome de Down é um *construto* complicado, onde se encaixam sujeitos com uma enorme variedade de idiosincrasias que se refletem tanto ao nível da funcionalidade como ao nível da etiologia, tal qual como nos indivíduos sem qualquer tipo de incapacidades. Daí a necessidade de efetuar aos jovens com SD um diagnóstico minucioso e preciso para, em todas as diferentes etapas da vida, se proceder, posteriormente, a uma resolução individualizada, eficaz e adaptada.

Uma das constantes preocupações do sistema educativo diz respeito à formação dos cidadãos tanto ao nível da educação, da personalidade, como também da maturação de todos os alunos. Deste ponto de vista a TVA ganha realce nos propósitos das escolas. Evidentemente, que a integração laboral dos adolescentes com SD ou outras desvantagens é um propósito marcante da sociedade, mais ainda, da família, da escola e dos respectivos professores de apoio. Contudo depois da frequência da escola há, ainda, que dar continuidade em termos de desempenho profissional, adaptando o local de trabalho às capacidades e limitações de cada jovem com SD, evitando a inadequação profissional ou mesmo, em última instância, o desemprego, pois as pessoas com SD parecem ser mais expostas a este tipo de problemática. Na linha de pensamento atual cabe ao estado através das escolas, das instituições e outros organismos darem resposta a esta problemática. Tal como qualquer outro cidadão, os jovens deficientes com possibilidade de tal têm o direito a uma inserção profissional e condigna que lhe traga todos os benefícios possíveis que se descrevem a seguir.

A integração no mundo do trabalho e a conseqüente forma de vida que dele advém, a independência econômica e a integração social assumem um papel muito importante nas pessoas com deficiência. Para estas pessoas especiais estar empregado é reflexo de:

- √ Conviver com os outros;
- √ Saber ultrapassar as dificuldades existentes de forma positiva;
- √ Ser útil para a sociedade (oportunidade de se sentirem e estarem ativos);
- √ Participar ativamente na sociedade (adquirirem nova aprendizagem, de viverem);
- √ Ter satisfação de vida (sentirem-se bem consigo próprios);
- √ etc.

Esta enumeração espelha nitidamente o impacto positivo na qualidade de vida destas pessoas que o trabalho pode causar. Para consegui-lo é necessário um vasto e imprescindível esforço que se inicia a partir dos primeiros tempos de escola, continuando com a escolarização, passando para a formação profissional, prosseguindo a fase inicial das suas carreiras e acompanhamento pós-colocação.

Com esta investigação pretendeu-se identificar se estes ex-alunos de Necessidades Educativas Especiais (NEE) com Síndrome de Down estão realmente motivados, interessados e bem integrados no trabalho que escolheram. Pretendeu-se também verificar e refletir acerca prováveis falhas nos processos de transição para a vida ativa.

A escolha desta síndrome contribui, também, para aumentar a literatura sobre o tema, pois em Portugal, e no mundo existem poucos trabalhos de investigação que liguem este síndrome aos processos de transição para a vida ativa, ou que estudem o resultado desse processo de transição e os primeiros anos de carreira. Este trabalho, também, dar voz aos trabalhadores com SD – pessoas com plenos direitos à cidadania, à opinião, participação, consulta e audição, o que quase não tem sido feito em projetos desta índole. Desta auscultação resultará assim, uma melhor compreensão dos processos de TVA, colocação e pós-colocação em emprego.

Neste trabalho procurou-se igualmente responder, a partir da experiência profissional destes ex-alunos com Síndrome de Down, a algumas questões fulcrais colocadas pelo seu processo de transição para a vida ativa.

São elas:

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

O que é a Transição para a Vida Ativa / Adulta (TVA)?

Acerca do tema que se pretendeu investigar, não se encontraram obras publicadas. Em Portugal consta, somente, uma pequena variedade de publicações relacionadas com a transição para a vida ativa / adulta, nomeadamente, jovens com necessidades educativas especiais, focando a importância que envolve todo esse processo de transição. Constata-se que só recentemente é que começaram a sair estudos versando o tema da transição para a vida adulta de jovens com necessidades educativas especiais (N.E.E.).

A noção de transição da escola para o trabalho ou emprego tem definições praticamente idênticas a nível internacional, baseando-se em três conceitos chave (European Agency, 2002):

- 1) *Processo* – inclui todo o trabalho e tempo abrangente e necessário à fase pré-emprego;
- 2) *Transfer* – refere-se à transição e / ou mudança da etapa, escola para o emprego ou de uma determinada fase de vida para outra;
- 3) *Mudança* – relativamente às situações particulares e profissionais.

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

Para o International Labour Office (2000, cit. European Agency, 2002), *transição para a vida ativa* não é mais do que uma transformação em termos sociais, consistindo na mudança de estatuto, nomeadamente, estudante para formando, formando para trabalhador. Tudo isto tem como consequência, uma igual mudança a nível pessoal, designadamente, dependência para independência, abrangendo questões muito pessoais como a autoestima e vivência com os outros pares.

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

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

A primeira etapa inicia-se na escola onde são desenvolvidos e traçados programas específicos (redução da sobrecarga de horas teóricas e introdução de um conteúdo útil e funcional), adaptações curriculares (adaptações dos programas às características dos alunos com Necessidades Educativas Especiais), planos especiais (como, por exemplo, o Plano Individual de Transição > *PIT*), aproveitando os recursos existentes nas próprias escolas. Durante esta fase inicial é necessário uma equipa constituída por um elemento de estrutura de orientação educativa da escola, o Encarregado de Educação do jovem, o Psicólogo do Serviço

de Psicologia e Orientação (SPO quando existirem), um elemento dos apoios educativos (neste caso um professor de Apoio Educativo (PAE) especializado em Transição para a Vida Ativa), os professores do ensino regular do jovem, auxiliares de ação educativa da escola e um responsável do serviço onde o jovem, posteriormente, será integrado e preparado para a real vida ativa em sociedade.

Numa próxima fase o ex-aluno / jovem alarga a sua experiência para o *exterior* onde tem o seu primeiro contacto, mais perto, com o mundo laboral e tudo mais que envolve esse novo meio. Mesmo já não estando tão *preso* à escola propriamente dita, não nos podemos descuidar com a continuidade de apoio dado a estes jovens nesta fase tão marcante da sua vida. Também aqui, continuam a ser definidas estruturas de atendimento aos jovens saídos da escola. Daí a necessidade de articulação com o Centro de Emprego, Centros de Reabilitação, parcerias com os serviços educativos e os serviços de formação profissional e emprego. Apesar do jovem já ter largado o cordão umbilical é recomendável a escola manter contacto com os seus ex-alunos durante um a dois anos após a saída da escola de modo a conhecer a sua progressão, situação familiar, social e laboral. Só assim, com base nessa experiência podemos avaliar todo processo de transição realizado.

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

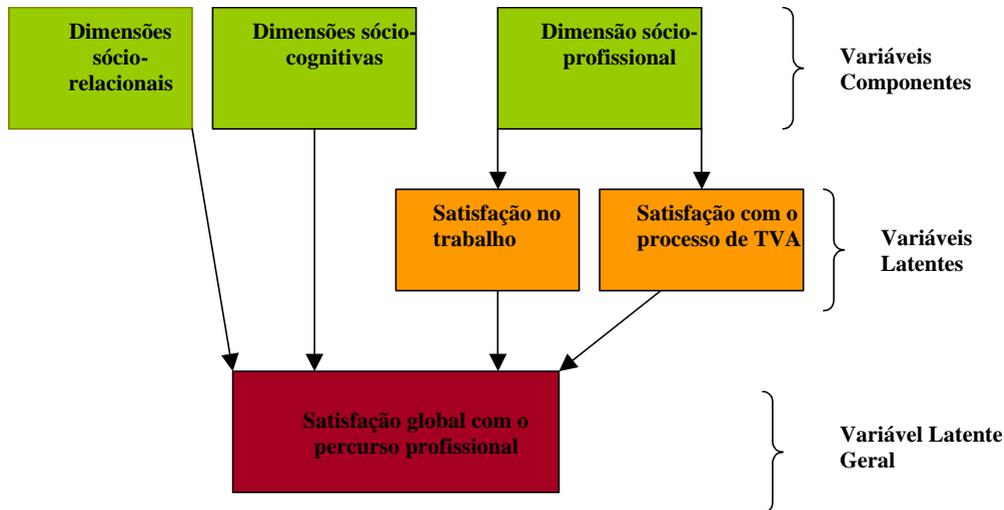
Todas as fases envolvidas à transição, nomeadamente pré-laboral e pós-escolar têm de estar bem traçadas e em consonância com as necessidades e expirações de cada jovem.

Todas as fases têm sempre como objetivo principal a preparação dos jovens com deficiência para uma vida futura com qualidade, tanto a nível laboral como pessoal, concedendo-lhes, deste modo, oportunidade de construir e dar conteúdo à sua própria vida tal com os seus pares.

2 METODOLOGIA DA INVESTIGAÇÃO

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

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



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

Dimensão sociorelacional

VARIÁVEIS	POPULAÇÕES/ AMOSTRAGEM	INSTRUMENTOS DE RECOLHA DE DADOS
-Funcionamento interpessoal e interação social - Qualidade da relação pais - Comportamento relacional - Espaço de interação social	- 7 Jovens portadores de SD - Respectivos encarregados de educação e entidades patronais	- Questionário aos pais / encarregados de educação - Questionário às entidades patronais

Dimensão sociocognitiva

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

Dimensão socioprofissional

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

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

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

- ◆ Ex-alunos de NEE, que passaram por processos de TVA e que estão ou estiveram a trabalhar em mercado Aberto; podem ser provenientes de escolas do ensino regular ou de instituições;

- ◆ Idade máxima = 37 anos. As razões destas limitações prenderam-se com o fato deste estudo ser sobre problemáticas que requerem algum *feedback* fiável relativamente ao processo de formação, preparação vocacional, transição para a vida ativa, e alguns trissômicos podem ter problemas de memória;
- ◆ Não foi tida em conta o tipo de trissomia, embora a severa esteja excluída à partida;
- ◆ O sexo dos sujeitos não foi considerado relevante para este estudo.

A amostra foi constituída por 14 sujeitos com Síndrome de Down (SD) com idades compreendidas entre os 20 e os 36 anos. A faixa etária dos 32 aos 36 corresponde à maioria da amostra. Todos residem na zona que abrange Lisboa e Vale do Tejo e encontram-se a trabalhar, exceto dois; um está desempregado e outro reformado, embora tenham uma história laboral.

3 ANÁLISE DOS DADOS E CONCLUSÕES

Do conjunto de dados recolhidos e analisados no âmbito deste estudo, salientamos os seguintes pontos como merecedores de uma atenção especial. Deste modo os resultados apresentados, distribuem-se pelas três dimensões definidas anteriormente.

Dimensão sociorelacional

Estabelecimento de amizade		
Fatores	Itens	%
Com facilidade	1. Facilmente	93%
Sem facilidade	2. Com alguma dificuldade	7%
	3. Com muita dificuldade	0%

Quase todos os sujeitos da amostra (93%) indicam que estabelecem amizades com facilidade. Apenas uma minoria, 7%, apresenta ter alguma dificuldade em estabelecer amizades. Não se registraram casos nos quais os sujeitos manifestassem muita dificuldade em estabelecer amizades. Significa que os trissômicos não se limitam a um círculo de amigos restrito, mostrando alguma facilidade e espontaneidade em estabelecer e alargar o seu círculo de amigos.

Relativamente ao tempo de manutenção das amizades, os sujeitos da amostra (100%) revelam manter essas amizades durante muito tempo, sendo que 64% equivalem a um tempo alargado e 36% correspondem a tempo médio.

Não se registam sujeitos que estabeleçam, por norma, amizades durante pouco tempo (reduzido ou nulo).

Verifica-se então, que das amizades estabelecidas pelos trissômicos estes, normalmente, têm capacidade para mantê-las durante muito tempo. Significa que os sujeitos da amostra se preocupam e que têm gosto em manter as amizades estabelecidas. Também se sentem correspondidos nas amizades constituídas, pois caso contrário, estas rapidamente esvaecer-se-iam.

Rede relacional		
Fatores	Itens	%
Com rede:	1. Grande	43%
	2. Média	36%
Sem rede	3. Reduzida	21%
	4. Nula	0%

No que diz respeito à rede relacional os casos apresentam valores mais dispares do que os referidos anteriormente. 43% dos sujeitos acham a sua rede relacional grande e 36% consideram ter uma rede média. Estes dois últimos valores englobam-se nos fatores da classe *Com rede*, sinónimo de rede relacional positiva, ou seja, 79 % dos sujeitos possuem rede relacional. Enquanto que uma minoria dos sujeitos, 21% dos sujeitos, se inserem na classe *Sem rede* (o que é considerado negativo), afirmando que a sua rede relacional é reduzida. Apesar de reduzida verifica-se pelos valores anteriores que as poucas amizades estabelecidas são mantidas durante muito tempo.

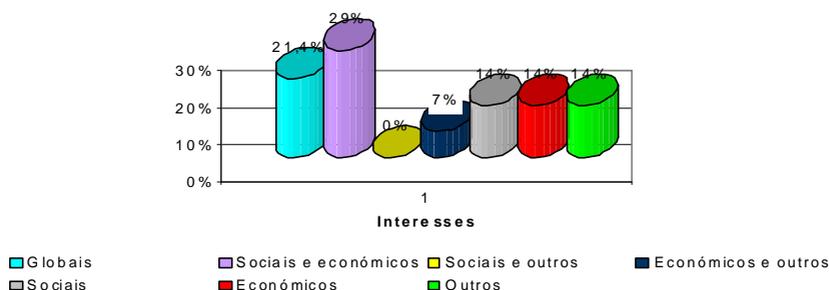
Não se verificam casos com rede relacional nula.

Consequentemente, em termos de comportamento sócio relacional pode-se dizer que estes sujeitos integráveis profissionalmente:

- conseguem estabelecer amizades, relacionando-se com os outros de forma relativamente fácil;
- dão importância aos relacionamentos sociais empenhando-se nessas situações;
- a rede relacional é, normalmente boa.

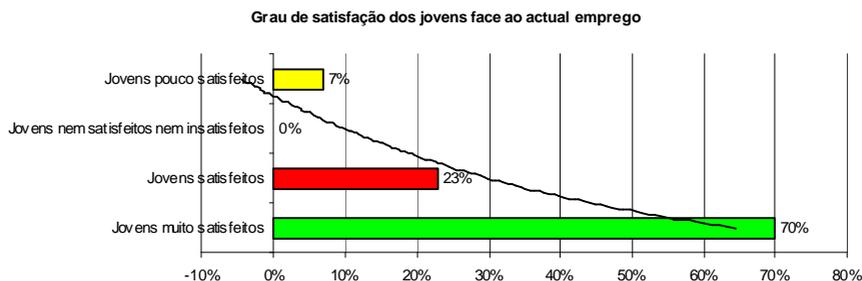
Também podemos dizer, que estes indivíduos com potencial para serem integrados profissionalmente, ao nível socioprofissional não manifestam tendência para se isolarem ou para se afastarem dos outros.

Dimensão sociocognitiva



De uma forma geral os interesses dos sujeitos parecem estar ligados principalmente a *interesses sociais e econômicos*, 29%, e a *interesses globais*, 21,4%, (que reúne os três tipos de interesse analisados). Apenas 7% dos pais manifestam dos seus filhos terem *interesses econômicos e outros*. 14% dos pais revelam que seus filhos manifestam apenas *interesses sociais*, outros 14% apenas *interesses econômicos*, 14% manifestam apenas *outros interesses* (saúde e bem e interesses particulares). Não se registraram resultados nos interesses sociais e outros.

O que se verifica a partir da análise dos grupos de interesses é que estes sujeitos se manifestam como pessoas ativas, atentas ao mundo que as rodeia e capazes de se relacionar e interagir com esse mesmo mundo, apesar das suas vicissitudes e necessidades. Mesmo com as suas dificuldades intelectuais e de linguagem são indivíduos capazes de estarem em sociedade, de serem válidos e úteis (vários deles nos referiram – com confirmação dos pais – que gostam de ajudar os outros (por exemplo, são muito úteis nas lides da casa). Com o evoluir das técnicas educativas e à medida que avançam os conhecimentos sobre as potencialidades destes sujeitos vão caindo os preconceitos que sobre eles ainda pendem e a sociedade vai descobrindo estes cidadãos, antes cidadãos menores que devido à muita descriminação permaneciam “escondidos” nas suas casas.



Os resultados apresentados no gráfico acima se referem a 13 sujeitos da amostra e não aos 14, visto o sujeito C13 estar atualmente reformado. Contudo, durante a entrevista perguntou-se acerca do grau de satisfação nos empregos

que teve tendo respondido que estivera sempre “Muito satisfeito”. Este resultado vai de encontro à maioria das respostas obtidas nesta variável.

Observa-se, assim, que quase todos os trabalhadores com SD responderam positivamente (93% = 70% muito satisfeitos + 23% satisfeitos) em relação ao atual emprego. Daí a linha de tendência apontar claramente para o grau máximo de satisfação com o atual emprego dos sujeitos da amostra. Apenas se registram 7% de casos de insatisfação. Esta insatisfação deve-se ao fato dos sujeitos que assim o indicaram se sentirem desadequados para o posto de trabalho que têm atualmente considerando-se discriminados, sendo, concomitantemente, subestimados devido ao problema do síndrome. Durante a entrevista, notou-se nestes últimos casos uma certa desmotivação relativamente ao trabalho executado e ao ordenado auferido, resultando conseqüentemente em termos pessoais uma baixa da autoestima. Porém, estes sujeitos mostraram-se mais satisfeitos ao dizer que já têm outro emprego em vista, podendo, assim, conhecer pessoas novas e ter novas oportunidades. Nota-se, nestes sujeitos um espírito crítico, consciência e poder de autoanálise da situação que está a ser vivida, ambicionando um futuro melhor.

Como se referiu a maioria dos trabalhadores com SD, 70%, está muito satisfeita com o atual emprego enquanto 23% estão apenas satisfeitos. Estes valores indiciam que uma boa parte destes trabalhadores se sente (e tal pode ser confirmado nas respostas dadas pelas entidades patronais acerca do grau de integração e da avaliação que fazem do desempenho destes sujeitos):

- i. bem integrados, ambientados, aceites pelos seus colegas (sejam superiores ou do mesmo nível);
- ii. respeitados ou, pelo menos, tidos em consideração por colegas e/ou superiores;
- iii. contentes e motivados pelo trabalho que executam considerando o seu desempenho adequado e não discriminado;
- iv. felizes com o trabalho e com a vida que levam. Também se verifica que pretendem permanecer no atual emprego;
- v. úteis, integrados e importantes para a sociedade.

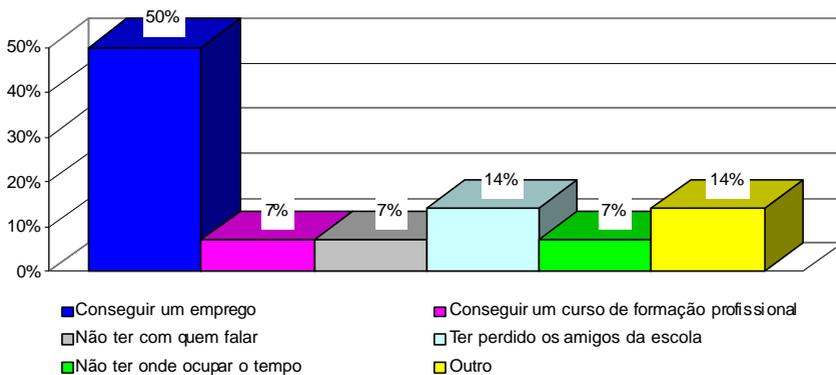
Estes resultados conjuntamente com o dos interesses manifestados, revelam a veracidade da seguinte hipótese:

- No atual emprego, os trabalhadores com SD sentem-se laboralmente satisfeitos.

Os dados mostram também que estes sujeitos se sentem bem integrados e com um bom grau de integração social, do mesmo modo sente-se também contentes com a sua vida atual (o que é indicador de uma aceitável qualidade de vida). Verifica-se, também, que possuem um bom grau de autoestima. Vários fatores podem ter contribuído para estes sentimentos manifestados. Apontamos os seguintes:

- Benefícios pessoais (sentimentos de auto realização, sentimentos de utilidade – “sentir-se útil”, melhoria da auto estima, sentimentos de pertença – à sociedade, a um lugar...- etc.) trazidos pelo fator trabalho;
- Apoio recebido por parte de pais / familiares e amigos. Este tipo de apoio é muito importante em qualquer tipo de integração (social e/ou profissional) que só tem sucesso se tal acontecer. Pelas entrevistas realizadas quer aos sujeitos, quer aos técnicos bem como a partir das conversas com os encarregados de educação foi-nos dado perceber que estes sujeitos são, na generalidade, bastante apoiados pelos seus significantes de quem gostam muito. Os pais, familiares e amigos mostraram-se muito ativos neste aspecto, preocupando-se com os sujeitos e procurando para eles as melhores soluções;
- Apoio das instituições de ensino especial. Apesar de nem todos os sujeitos terem este tipo de apoio este se revela muito importante relativamente aos sujeitos que dele usufruem. Este apoio, mesmo se questionável em alguns aspectos (pensamos que por vezes, e para determinados casos, as instituições tornam-se passivas aceitando o *status quo*, talvez por inércia organizacional ou por falta de técnicos ou outros motivos que não cabem a este trabalho explorar) revela-se como muito útil para o sucesso da integração social e profissional destes jovens. Pensamos, mesmo, que sem esse apoio muitos destes jovens estariam fechados em casa sem nada para fazer (tal como se encontram outros mais velhos). É claro que não queremos deixar de frisar que nos estamos a referir apenas às pessoas com SD com potencialidades para serem integradas profissionalmente. Em suma, consideram-se úteis, integrados e importantes para a sociedade. Também se verifica que estes sujeitos pretendem permanecer no atual emprego.

Dimensão sócio-profissional



O gráfico anterior refere-se às principais dificuldades enfrentadas por estes sujeitos na fase da integração na vida ativa. Assinalamos como principais dificuldades:

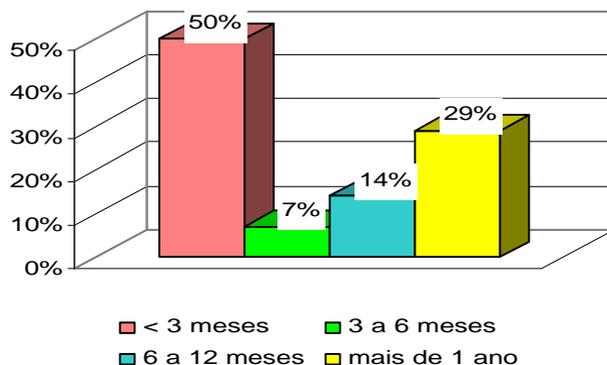
- ◆ verifica-se que as principais dificuldades na integração profissional estão relacionadas com:
- ◆ arranjar um emprego, indicado por 50% dos casos;
- ◆ outros problemas - assinalados por 14% dos respondentes. Estes problemas, manifestados pelos trissômicos têm a ver com a patologia, como, por exemplo: dificuldades de visão, audição, dificuldades no raciocínio);
- ◆ perder os amigos da escola, 14%.

Uma minoria 7% manifesta que teve dificuldades em:

- ◆ conseguir um curso de formação;
- ◆ não ter com quem falar;
- ◆ não ter onde ocupar o seu tempo.

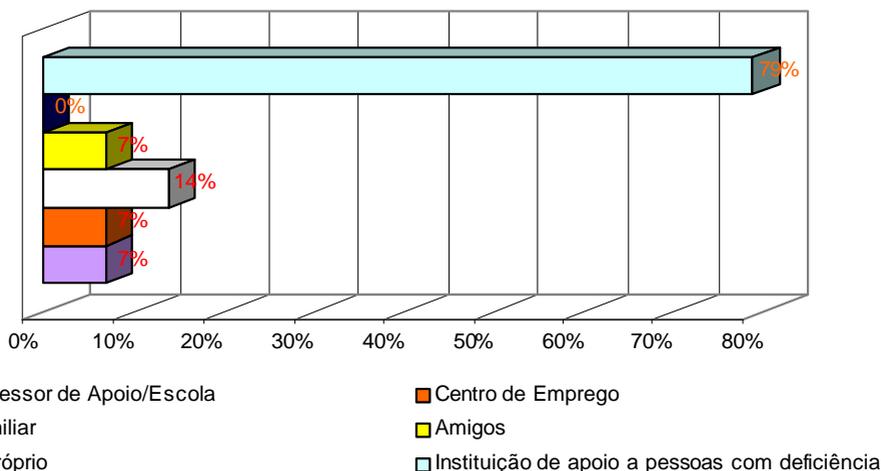
Estas dificuldades parecem ser apenas pontuais (em parte tiveram a ver com a superproteção dos pais, já mencionada precedentemente noutra capítulo), pois a maioria não revela ter tido problemas em:

- ◆ conseguir um curso de formação profissional (o que mostra que existem instituições para tal e que a oferta é suficiente);
- ◆ não ter com quem falar (estes jovens têm um bom funcionamento interpessoal, têm rede relacional e amigos, pelo que não tiveram dificuldades neste aspecto);
- ◆ não ter onde ocupar o tempo (sendo indivíduos ativos e com famílias que os acompanham este problema não se pôs para eles).



Em termos de tempo de procura de emprego verifica-se que a maioria (57%=50% que esperaram menos de três meses mais 7% que esperaram entre três e seis meses) encontrou emprego de uma forma bastante rápida, apenas 14% esperaram entre 6 e 12 meses e 29% mais de um ano.

Não se constata grandes dificuldades em termos do tempo empregue na procura de emprego. Provavelmente deve-se à eficiência, facilidade e traquejo das associações/instituições neste tipo de processo de transição para a vida ativa.



As formas de procura de emprego, nenhum dos sujeitos arranhou emprego através da escola ou por si próprio. A grande maioria, 79%, conseguiu emprego através de uma instituição de apoio a pessoas com deficiência. Alguns sujeitos (7%) arranjam trabalho através da ajuda de amigos ou através do Centro de Emprego.

É ainda importante salientarmos que as formas de procura de emprego abrangem meios muito limitados e pouco diversificados, ficando esta “responsabilidade” a cargo de instituições. Consequentemente, podemos dizer que estes sujeitos tiveram um papel pouco ativo na procura do seu posto de trabalho.

No que concerne ao tipo de obstáculos encontrados / sentidos no início da carreira profissional vista a partir da eventual passagem por uma situação de desemprego, constata-se que estes estão principalmente relacionados com dificuldades em empregarem-se. Em termos de desemprego verifica-se que uma pequena maioria (50%) enfrentou esta situação.

Não foram manifestadas dificuldades no cumprimento da obrigação de assiduidade e/ou pontualidade, por nenhum dos sujeitos;

Podemos afirmar, também, que em termos de relacionamento socioprofissional os sujeitos não registraram qualquer dificuldade. Todos os indivíduos pensam que tiveram uma boa adaptação ao local de trabalho e às situações novas que se lhes apresentaram. Não se sentiram rejeitados nem tratados de forma diferente pelos novos colegas, conseguindo estabelecer relações socioprofissionais.



Quanto ao número de profissões exercidas pelos sujeitos, averiguou-se que a maioria, 71%, só tiveram uma profissão. Quer dizer que, atualmente, ainda se encontram a mesma profissão do primeiro emprego em que foram colocados. Estes resultados e outros anteriores são reflexo da satisfação por parte destes trabalhadores em relação ao local de trabalho e às funções exercidas, e da entidade patronal e colegas de trabalho face ao funcionário com SD e ao trabalho efetuado. Do mesmo modo, são sinónimo de capacidade para a execução das tarefas profissionais, competência nessa execução e integração plena no posto de trabalho; mostram, também, que estes indivíduos ainda têm motivação para os seus atuais empregos onde conseguiram sociabilização e, eventualmente, harmonia para as suas vidas.

A variável carreira profissional, nomeadamente em termos de tempo em cada emprego, mostra que a maioria dos sujeitos da amostra permanecem empregados há 8,3 anos em média.

Os que mudaram de empregos e/ou de carreira profissional não estiveram no primeiro emprego mais do que um ano, na sua maioria fizeram-no por desadaptação ao posto de trabalho e/ou profissão, o que revela falhas no processo de integração profissional ao nível da orientação profissional, adequação do formando ao posto de trabalho. Significa que não foi utilizada a metodologia de TVA mais adequada.

Parece haver uma ligação direta entre a metodologia de TVA utilizada e o sucesso da integração profissional.

Em relação ao trabalho executado e remuneração verifica-se que:

- Todos os sujeitos trabalham no sector terciário;

A remuneração:

- 79% é remunerado [65% recebem abaixo do ordenado mínimo estabelecido por lei (£ 396€) e apenas 14% recebe um salário igual ou acima do salário mínimo nacional].
- 21% não auferem remuneração.

Apesar dos baixos ordenados auferidos ou não receberem remuneração estes jovens, na sua totalidade, estão satisfeitos com o atual emprego.

Constata-se, pois, que o ordenado não é um fator importante para a satisfação laboral destes sujeitos. Ressalta que o que querem mesmo, é estarem ocupados em empregos, muitas vezes não escolhidos por eles, mas que lhes oferecem oportunidades que de outro modo não teriam. Oportunidades de:

- estarem ativos;
- se sentirem bem consigo próprios;
- conviverem socialmente com outros;
- adquirirem novas aprendizagens;
- em suma, de viverem.

4 IMPLICAÇÕES

Parece existir (seriam necessários outros estudos para o confirmar) uma relação direta entre os recursos que a região oferece e a população com SD que nela habita. O principal motivo, pensamos, terá a ver com os apoios que os pais necessitam para os ajudar a educar e dar boas (dentro do possível) condições para os seus filhos.

Também parece um pouco estranho dizer que a maior parte dos trissômicos integrados profissionalmente são oriundos de famílias com nível sócio económico entre o médio e o elevado, no entanto há uma explicação que se pode dar: pais com motivação para a realização. Estes progenitores pelo fato de terem este tipo de motivação influenciam os filhos nestes aspectos e tentam que os filhos também tenham algum tipo de sucesso. Assim parece-nos natural que sejam estes grupos socioculturais e economicamente médio-elevados que mais tentem que os filhos tenham sucesso no campo profissional. As famílias de baixos recursos económicos – culturais, também tentarão integrar socialmente os seus filhos, mas não terão tanto sucesso por diversos motivos que passam por:

- ausência de motivação para a realização, não transmitindo, portanto, essa influencia aos filhos ;
- ausência de recursos, quer socioculturais quer económicos, que lhes permitam investir na formação dos filhos;
- falta de conhecimentos sobre apoios sociais para a formação profissional dos filhos;
- falta de conhecimentos sociais que lhes permitam encaminhar os filhos para instituições formadoras ou diretamente para um emprego.

O baixo nível económico e insegurança das famílias quanto ao futuro profissional e económico dos filhos, leva a que muitas vezes desistam de procurar integrá-los profissionalmente ou mesmo que nem sequer o tentem, contentando-se com a pensão social.

Podemos apontar ainda outros motivos, como por exemplo:

- motivos culturais: os trissômicos ainda sofrem muito com o estigma da deficiência o que dificulta a integração profissional. Estas famílias de níveis socioculturais baixos ainda são muito influenciadas por esta visão cultural (que continua, infelizmente, a influenciar, também, alguns técnicos e empresários, embora se registre alguma evolução positiva neste capítulo). As famílias de nível social mais elevado, com acesso a maiores e melhores fontes de informação, são, em princípio, menos vulneráveis a estas influências socioculturais pelo que procuram com mais afinco a integração profissional dos filhos. Por outro lado, tendo um nível socioeconômico mais médio-elevado não estão tão dependentes das pensões sociais recebidas pelos filhos, pelo que não revelarão tantos receios com a sua perda devida à integração profissional dos filhos nem quanto ao seu futuro depois dos pais morrerem. As famílias de um nível socioeconômico mais baixo também não têm tantos conhecimentos dos apoios existentes para este tipo de população pelo que muitas das pessoas com esta síndrome se tornam quase “invisíveis” após a conclusão da escolaridade. Esta situação terá tendência a diminuir, à medida que, as escolas forem tomando consciência destas situações, incrementando programas de TVA e/ou encaminhando jovens para certas instituições afim de se tentar integra-los profissionalmente.

No entanto cabe-nos dizer que no universo de pessoas com SD existe uma franja de indivíduos que têm todas as potencialidades para serem empregáveis. Urge, pois, dar-lhes oportunidades reais de formação e de emprego e criar as condições legislativas e outras para que todos os que têm capacidade para tal e assim o desejem sejam inseridos no mercado de trabalho. Como mostram os dados não se deve continuar a tratar estes jovens (os capazes) com falsos paternalismos, mas antes criar condições de discriminação positiva que os torne iguais perante a sociedade especialmente em relação ao direito ao trabalho e a outros direitos.

Os resultados mostram que, se bem preparados (e para isso é fundamental uma formação profissional adequada e de acordo com a vocação revelada), os trissômicos com potencial para a integração profissional podem desenvolver as competências (nas áreas sociocognitiva, socioprofissional e socioafetiva) apreciadas pelos empresários. Os dados mostram que eles podem conseguir um bom grau de integração profissional sendo facilmente aceites pelos outros trabalhadores. A principal conclusão destes dados é a de que é perfeitamente possível integrar pessoas com SD (com potencial para tal) em mercado de trabalho aberto. Outra conclusão é a de que estas pessoas são capazes de manter o seu emprego na mesma empresa por um largo período de tempo. Assim, não há qualquer razão para não se continuar a investir na integração real destes trabalhadores, com ordenados dignos e de acordo com as funções exercidas e com contratos laborais que lhes assegurem estabilidade e melhoria da sua qualidade de vida.

Em termos dos sujeitos já empregados verifica-se que a tendência nestes indivíduos é para gostar e estarem satisfeitos com o emprego que possuem. Os motivos indicados para tal apontam para uma certa predisposição dos trabalhadores trissômicos para o sucesso da integração laboral potenciada, ainda, por uma certa facilidade ao nível do relacionamento interpessoal e por algumas qualidades ao nível sociocognitivo.

Pode também dizer-se que os trissômicos com potencial para serem integrados profissionalmente têm capacidade de se relacionar com os outros e que se sentem, normalmente, bem integrados e aceites nas diversas situações do dia a dia. Isto leva-nos a refazer esta afirmação da seguinte forma: Indivíduos trissômicos com comportamento de relações positivas têm potencial para serem integrados profissionalmente e para ter sucesso nessa integração.

O sucesso da integração profissional dos trissômicos parece, assim, estar relacionada com fatores como:

- personalidade do trissômico (possui características que lhe permitem algumas facilidades no campo sociorelacional e sócio-cognitivo que agradam aos empregadores);
- formação profissional recebida (quer durante o processo de TVA, quer, para aqueles que não tiveram TVA, durante a formação profissional).

No entanto subsistem diversos problemas na pós-integração profissional que precisam ser ultrapassados. Um desses problemas passa pela total ausência de formação profissional realizada pelas empresas que possam ser frequentadas por estes trabalhadores. Tal constitui uma lacuna grave que pode dificultar quer a sua evolução como trabalhadores (pela ausência de atualização) e uma séria dificuldade em termos de evolução de carreira. Urge, pois, para se conseguir uma verdadeira integração profissional não discriminatória relativamente aos outros trabalhadores, equacionar esta situação.

Em termos de colocação profissional verifica-se que os trissômicos pouco participam na pesquisa do seu próprio emprego ou da empresa que os vai admitir. Apesar das dificuldades que se adivinham no processo tal deveria ser ultrapassado e as pessoas com SD deveriam ser parte mais ativa nesse processo e acompanhá-lo desenvolvendo, mesmo algum tipo de iniciativa. Tal traria ao interessado diversas aquisições em termos de competências e aumentos na sua capacidade de auto – determinação e auto – representação. As aquisições em termos de *empowerment* entendidas na perspectiva defendida pela metodologia do Emprego Apoiado também seriam incrementadas. Para o conseguir a fase de Orientação Profissional pela qual passa o formando (com estágios de sensibilização ou não) deveria ser tratada numa linha da metodologia da *Conduta Exploratória*.

Em termos da formação profissional o fato de os jovens não serem “tidos nem achados” na escolha da sua profissão tem, em nossa opinião, a ver com as metodologias de TVA/formação profissional utilizadas à época (não

significa que tal não continue a acontecer hoje em dia em várias instituições que dão formação profissional a pessoas deficientes, mas tal tem de ser revisto por estas entidades que devem mudar de metodologias, adequando-as aquilo que se concebe hoje serem os direitos das pessoas deficientes. Neste campo aconselhamos, para todos os efeitos, a utilização da metodologia do Emprego Apoiado que incluem estágios de sensibilização para o caso de o jovem não ter ainda decidido que profissão seguir ou para o reorientar nessa escolha).

No geral, e tal como esperado, pode dizer-se, que as maiores dificuldades em termos de carreira que as pessoas com SD, em condições de trabalhar, enfrentam resultam na dificuldade em empregarem-se (por exemplo, após situação de desemprego), contudo, uma vez empregados não manifestam problemas que ponham em questão o percurso profissional. Pelo contrário, mostram dedicação, empenho, sabendo conviver socialmente, ou sejam integram-se totalmente na empresa onde trabalham. Como tal não encontramos justificação a tese ainda defendida por muitos técnicos de que as pessoas com SD (referimo-nos apenas aquelas que, em termos do grau da patologia, têm potencial para integração profissional) de que estas pessoas só muito dificilmente são integráveis profissionalmente. Estas em crer que tais profissionais ainda estão agarrados a sofismas do passado relativamente a estes sujeitos. Em termos educativos e de metodologias de TVA e de integração profissional houve uma evolução significativa que nos permite afirmar que é possível integrar profissionalmente os trissômicos com graus ligeiros ou médios desta patologia. À luz das conclusões que se tiraram neste trabalho, também devem ser equacionados novos tipos de profissão e os próprios programas de formação profissional (as metodologias deveriam ser mudadas utilizando o modelo do Emprego Apoiado e os tempos de formação (em média 4 anos) deveriam ser reduzidos, pois para além de não vermos grandes benefícios para o formando nesse prolongamento temporal (em resultado da formação que atualmente estas populações recebem na escola e da evolução do Ensino Especial que as apóia em termos académicos e de TVA), pensamos que atrasar o tempo de entrada destes jovens no mercado de trabalho só os prejudica em termos de carreira profissional.

Para terminar, apontamos os fatores que, em nossa opinião (resultados destes estudos), podem aumentar a empregabilidade das pessoas com SD. Eles passam pela existência de:

- Melhores processos de TVA nas escolas públicas e utilização das metodologias mais adequadas;
- Melhores sistemas de formação profissional (adaptados ao novo mundo do trabalho, às novas profissões, algumas delas janelas de oportunidade para os trissômicos e com menor duração temporal);
- Melhor sistema de financiamento das instituições formadoras (com incentivos pela integração profissional de trabalhadores e não apenas simples pagamentos por cabeça, que muitas vezes levam a prolongamentos artificiais

do período de tempo de formação e que não funcionam como incentivo à tentativa de colocação profissional. Estender estes incentivos às escolas, para que estas tenham meios de levar a cabo os seus próprios programas de TVA (tendo como produto final a integração profissional);

- Melhor sistema de incentivos (modernos, adaptados à nova realidade laboral, de fácil acesso e com menor complexidade em termos de cálculo dos montantes a receber por cada trabalhador);
- Em caso de contratação, suspensão, em vez de corte, da pensão social até contratação sem termo. No caso desta não ocorrer, recuperação automática deste subsídio;
- Garantir a qualidade do acompanhamento pós-colocação que deve servir para apoiar não apenas o trabalhador integrado, mas também a entidade patronal nos mais diversos aspectos relativos ao novo funcionário;
- Maior sensibilização às entidades patronais que devem começar a ver a contratação de pessoas deficientes como uma mais valia para as suas empresas e não como um favor que fazem à sociedade.

Com as melhorias sugeridas estamos em crer que o sucesso laboral dos trissômicos estender-se-á a mais indivíduos e que tal terá efeitos multiplicativos, quer em relação às empresas empregadoras quer em relação à integração profissional de pessoas com outras desvantagens. Com isso ganharão a sociedade, as instituições e as escolas que passarão a dar melhores respostas aos muitos cidadãos que delas necessitam.

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

de direitos destas populações, tem o estado de pensar nos processos de TVA oferecidos a partir das escolas públicas, como um instrumento fundamental para as políticas integradoras, pois a inclusão não pode terminar nas salas de aula, mas estender-se a todos os capítulos da vida destas pessoas. É assim que pensamos, e é isso que defendemos ao longo deste trabalho.

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

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

Apesar da satisfação destes sujeitos relativa ao seu atual emprego, na fase pós-integração profissional, subsistem diversos problemas que precisam ser ultrapassados. Um desses problemas passa pela total ausência de formação profissional realizada pelas empresas que possam ser frequentadas por estes trabalhadores. Tal constitui uma lacuna grave que dificulta a sua valorização como trabalhadores (pela ausência de atualização), o que não permite a sua evolução, mesmo que limitada, em termos de carreira. Urge, pois, para se conseguir uma verdadeira integração profissional não discriminatória, equacionar esta situação.

Em termos de colocação profissional verifica-se que os trissômicos pouco participam na pesquisa do seu próprio emprego ou na escolha da empresa que os vai admitir. Apesar das dificuldades que se adivinham na implementação tal terá de ser ultrapassado para que as pessoas com SD sejam parte mais ativa nesse processo acompanhando-o e desenvolvendo, mesmo, algum tipo de iniciativa.

REFERÊNCIAS

- AGÊNCIA EUROPEIA PARA O DESENVOLVIMENTO EM NEE . *Transição da escola para o emprego – Relatório Síntese 2002*. Bruxelas, 2002.
- EUROPEAN AGENCY FOR DEVELOPMENT IN SPECIAL NEEDS DEVELOPMENT. *Transição da escola para o emprego – Principais questões e opções enfrentadas pelos alunos com necessidades educativas especiais em 16 países europeus*. 2002.
- CANDEL, G. I; CARRANZA C. P. _L. El desarrollo socioafectivo en los niños con Síndrome de Down. In: RONDAL, J.; NADEL, L.; COMLAIN, A. *Síndrome de Down: perspectivas psicológica, psicobiológica y socio educacional*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1997.
- FERNANDES, C.; MESQUITA E. As pessoas com deficiência e o emprego. *Revista Integrar*, Lisboa, n. 18, 2002.
- INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL. *Apoio à colocação e acompanhamento pós-colocação de pessoas com deficiência*. Lisboa, 2004.
- INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL. *Emprego protegido*. Lisboa, 2004.
- LEHMANN, J. P.; ROBERTO, K. A. Comparison of factors influencing mother's perceptions about the future of their adolescent children with and without disabilities. *Mental Retardation*, v.34, n. 1, p. 27-38, 1996.
- PORTUGAL. Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro; Readaptação ao Trabalho.
- PORTUGAL. Lei n.º 38/2004 de 18 de Agosto. (Lei de Bases da Reabilitação).
- PORTUGAL. Lei n.º 46/86, de 14 de Outubro, com as alterações introduzidas pela lei 115/97, de 19 de Setembro). Lei de Bases do Sistema Educativo Português (L.B.S.E.)
- MILES, T. *Fifty Years in Dyslexia Research*. Indianápolis: Wiley, 2006.
- MIRANDA CASAS, A.; VIDAL-ABARCA GÁMEZ, E.; SORIANO FERRER, M. *Evaluación e intervención psicoeducativa en dificultades de aprendizaje*. Madrid: Pirámide, 2000.
- MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. *Transição para a Vida Adulta – Jovens com Necessidades Educativas Especiais*. Lisboa: Departamento da Educação Básica, 1998.
- MORA ROCHE, J. y AGUILERA JIMÉNEZ, A. *Atención a la diversidad en educación: Dificultades en el aprendizaje del lenguaje, de las matemáticas y en la socialización*. Sevilla, Kronos, 2000.
- NADEL, L. (1997) *Aprendizaje, memoria y función en ell Síndrome de Down*. In: J. Rondal, J. OCDE (2003). Aprender para el mundo de mañana, en Programa de Evaluación Internacional de los alumnos (PISA): Madrid, Ministerio de Educación y ciencia, INECSE.
- REVISTA DA FACULDADE DA PSICOLOGIA E DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO DE COIMBRA, *Psicologia do Desenvolvimento Vocacional em Portugal: Teoria, Investigação e prática*, n. 26, 2001.
- SÁNCHEZ ASÍN, A., BUISAN, C. BOIX, L. La iniciación profesional para jóvenes con necesidades educativas y/o trastornos de aprendizaje. *Revista de Educación*, n. 341, p. 171-196, 2006.
- SETIÉN, M. L. *Indicadores sociales de calidad de vida: un sistema de medición aplicado al País Vasco*. Madrid: Milofe, S.L., 1993.
- SERÓDIO, J. M. Sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência. *Journal Education Psychology*. p. 52-64, 2002.
- SOUSA et al. *Manual de Formação de Técnicos em Emprego Apoiado*. Lisboa: APEA, 2005.
- RICCIARDELLI, Ofélia (Coord.). *Manual de Boas Praticas 2001/04*. EU, EQUAL. 2005.
- UNESCO *Declaração de Salamanca e Enquadramento da Acção na Área das Necessidades Educativas Especiais*. Lisboa: Instituto de Inovação Educacional, 1994.
- UNESCO. *Declaração de Salamanca Sobre Princípios, Política e Prática na Área das Necessidades Educativas Especiais*. Lisboa: Instituto de Inovação Educacional. 1994.[* | incorporado.WMF *]

Enviado em: 15/02/2009

Aprovado em: 24/08/2009