

LIGHT
FOR THE WORLD

MANUAL DE FORMAÇÃO

**SENSIBILIZAÇÃO DOS COLABORADORES,
FORMADORES & ESTUDANTES NOS CENTROS
DE FORMAÇÃO TÉCNICO-PROFISSIONAL SOBRE
DEFICIÊNCIA E INCLUSÃO**

LIGHT FOR THE WORLD, BEIRA, MOÇAMBIQUE, 2019

Elaborado pela

LIGHT FOR THE WORLD, no âmbito da implementação do projecto “Acesso Inclusivo à Formação Profissional”, em parceria com a Young Africa, financiado pela União Europeia e a Cooperação Austríaca para o Desenvolvimento

Esta publicação foi elaborada com o apoio financeiro da União Europeia. O seu conteúdo é da responsabilidade exclusiva da Light for the World e não reflecte necessariamente a opinião da União Europeia.

ACESSO INCLUSIVO À FORMAÇÃO PROFISSIONAL

financiado por



implementado por



em parceria com



ÍNDICE

INTRODUÇÃO	6
OBJETIVO DESTE MANUAL	6
PÚBLICO-ALVO DESTE MANUAL	6
SURGIMENTO DESTE MANUAL	6
PREPARAÇÃO PARA A FACILITAÇÃO	7
REQUISITOS DO FACILITADOR/ DA FACILITADORA	7
ASPECTOS A CONSIDERAR DURANTE A FORMAÇÃO DOS COLABORADORES DO CENTRO	7
PLANO DE FACILITAÇÃO	8
CRIAÇÃO DE UM AMBIENTE INCLUSIVO	12
SESSÃO 1: JOGO DA VIDA	14
SESSÃO 2: PERSPECTIVAS SOBRE A DEFICIÊNCIA	17
SESSÃO 3: FACTOS E MITOS SOBRE A DEFICIÊNCIA	21
SESSÃO 4: BARREIRAS ENFRENTADAS PELAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	22
SESSÃO 5: OS QUATRO PILARES DA INCLUSÃO	23
SESSÃO 6: ESTRATÉGIAS EFECTIVAS DE INCLUSÃO NA FORMAÇÃO TÉCNICO-PROFISSIONAL	29
ANEXO: TIPOS DE DEFICIÊNCIA	34

INTRODUÇÃO

Objetivo deste manual

Este manual de formação destina-se a funcionários e estudantes dos centros de formação profissional. O objectivo é consciencializar os funcionários e os alunos sobre a necessidade de incluir pessoas com deficiência na formação técnico-profissional, bem como fornecer algumas dicas e orientações sobre como a inclusão pode ser alcançada. A formação abrange tópicos como:

- Quais são as escolhas de vida para as pessoas com deficiência, quando comparadas com as pessoas sem deficiência?
- Qual é a melhor abordagem para trabalhar com pessoas com deficiência?
- Quais são os factos e os mitos que existem sobre a deficiência?
- Quais são as barreiras que as pessoas com deficiência enfrentam?
- Quais são as estratégias efectivas para a inclusão de pessoas com deficiência?
- O que podemos aprender de outras experiências de formação técnico-profissional de natureza inclusiva?

Público-alvo deste manual

Este manual destina-se a indivíduos, organizações e instituições de formação profissional, interessados em desenvolver acções de inclusão de pessoas com deficiência nas suas actividades. O manual serve para sensibilização do pessoal administrativo, gestores, formadores e alunos, como forma de promover acções positivas que visam tornar os centros de formação inclusivos.

Surgimento deste Manual

Este manual nasceu no âmbito do projecto de formação técnico-profissional de natureza inclusiva, implementado pelos centros de formação da Young Africa Moçambique, em parceria com a organização Light for the World. O projecto (2015- 2019) contou com o apoio financeiro da União Europeia e da Cooperação Austríaca para o Desenvolvimento. O objectivo central do projecto era tornar inclusivos os centros de formação da Young Africa Moçambique, através da melhoria da acessibilidade física, da formação de formadores e colaboradores em diversas temáticas de inclusão, da linguagem gestual, etc., bem como através da identificação e do encaminhamento de jovens com deficiência para o centro, aliados à atribuição de bolsas de estudo e ao acompanhamento dos jovens antes, durante e depois da formação.

Durante os quatro anos do projecto, foram formados 45 colaboradores dos centros da Young Africa Beira e Dondo e mais de 8 350 estudantes. Este manual constitui a versão final da formação, tendo sido desenvolvido ao longo desses quatro anos.

PREPARAÇÃO PARA A FACILITAÇÃO

Requisitos do facilitador/facilitadora

Exigem-se os seguintes requisitos ao facilitador/facilitadora:

- Conhecer profundamente a forma de pensar do público;
- Possuir competências para facilitar a dinâmica de grupo;
- Dominar a abordagem da deficiência numa perspectiva de direitos;
- Trabalhar com os princípios da aprendizagem de adultos e da aprendizagem através de experiências;
- Utilizar linguagem simples, clara e directa para que todos os participantes da formação sejam capazes de assimilar/reter facilmente os conteúdos durante a formação;
- Demonstrar flexibilidade, sempre que os participantes da formação introduzam novas ideias, estilos e abordagens culturalmente flexíveis, embora sem perder o enfoque do debate;
- Tomar medidas para garantia da acessibilidade (ambiente físico em geral);
- Fornecer informação num formato acessível (braille e linguagem gestual) a todos os participantes.

Caso o facilitador/facilitadora não possuam todos os requisitos, é possível a formação de uma equipa juntamente com um co-facilitador/co-facilitadora.

Aspectos a considerar durante a formação dos colaboradores do centro

Uma vez identificado o perfil do (a) facilitador (a), é importante ter em conta os seguintes aspectos, antes de iniciar a formação com os colaboradores e funcionários dos centros de formação técnico-profissional:

- Discutir as crenças locais, os preconceitos e os aspectos culturais relacionados com a deficiência.
- Introduzir os termos adequados para referência a pessoas com deficiência.
- Explicar que as pessoas com deficiência possuem direitos iguais e devem participar em todas as esferas da vida.
- Identificar as prováveis barreiras que as pessoas com deficiência poderão enfrentar no centro de formação

PLANO DE FACILITAÇÃO

Quadro de planificação da facilitação	
Título:	Formação de colaboradores, formadores e estudantes sobre a inclusão de pessoas com deficiência
Facilitadores:	
Visão global:	Colaboradores, formadores e estudantes são sensibilizados sobre deficiência e inclusão.
Objectivo (s):	Elevar o nível de conhecimento sobre deficiência e inclusão de pessoas com deficiência, numa perspectiva de direitos
Pergunta orientadora:	<ul style="list-style-type: none"> • Como podemos formar pessoas com deficiência nos centros de formação profissional?
Perguntas Secundárias:	<ul style="list-style-type: none"> • Quais são as escolhas de vida para as pessoas com deficiência, quando comparadas com as que não têm deficiência? • Qual é a melhor abordagem para trabalhar com pessoas com deficiência? • Quais são os factos e os mitos que existem sobre a deficiência? • Quais são as barreiras que as pessoas com deficiência enfrentam? • Quais são as estratégias efectivas para a inclusão de pessoas com deficiência? • O que podemos aprender de outras experiências de formação técnico-profissional de natureza inclusiva?
Actividades	Tempo previsto
Boas-vindas e introdução	15 min
Jogo da vida (Game of Life)	45 min
Perspectivas sobre deficiência	60 min
Intervalo	30 min
Factos e mitos sobre a deficiência	30 min
Barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência	60 min
Intervalo para almoço	60 min
Os quatro pilares da inclusão	60 min
Estratégias efectivas para inclusão de pessoas com deficiência na formação técnico-profissional	60 min
Conclusão e avaliação	30 min
	<hr/> 7h30 min
Competências e conteúdos - o que o projecto pretende estimular	Cooperação, trabalho em equipa e consenso
Produtos finais e o público	Folhetos de powerpoint Listas de presenças Fichas de avaliação
Reflexão e avaliação	Ficha de avaliação na saída (Reflexão sobre as actividades do dia)
Recursos, materiais e/ou equipamentos necessários	Canetas, papel A4, folhas de papel gigante, projectores, 2 caixa de marcadores (cores sortidas), datashow, computador, interprete em língua de sinais e papéis tipo cartolina. Apresentações em PowerPoint (PPT)
Actividade de entrada	Joga da Vida!

Implementação passo a passo do Plano de Facilitação**1. Boas-vindas e introdução | 15 min**

- Boas-vindas aos participantes
- Objectivo da formação – no âmbito do projecto/ iniciativa que apoia esta formação
- Apresentação dos participantes (nome completo, instituição de origem)
- Tópicos do programa, duração total e intervalo

2. Jogo da vida | 45 min

Este exercício necessita de 4 voluntários. A sala deverá ser reorganizada para acomodar o jogo da vida.

3. Perspectivas sobre a deficiência | 60 minutos

Este passo começa com uma reflexão. Em seguida, é apresentado um PowerPoint com os seguintes temas:

- Modelos de deficiência: caridade, médico, social e direitos.
- Enquadramento legal relativo à deficiência em Moçambique.
 - Decreto 53/2008 (30 de Dezembro de 2008) – Acessibilidade.
 - A CDPD e o Plano Nacional de Acção para a Área de Deficiência (PNAD II 2019).
 - Política Nacional de Emprego aprovada pelo Conselho de Ministros em Setembro de 2016.
- Definição de deficiência.
- Tipos de deficiência.

4. Factos e mitos sobre a deficiência | 30 minutos

Distribua uma folha com factos e mitos sobre a deficiência. Os grupos de trabalho deverão identificar quais os factos e quais os mitos.

O mais importante é que os participantes se sintam livres para falar sobre as percepções/noções existentes sobre a deficiência, consideradas por vezes como tabus. Em simultâneo, o facilitador poderá desmistificá-las, elevando o nível de conhecimento dos participantes.

5. Barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência | 60 minutos

Entrevista a alunos do centro, portadores de deficiência.

Para este efeito, serão formados grupos de foco. As questões que servirão de base para a conversa são as seguintes:

- Qual é o seu nome? Que curso frequenta?
- Como era a sua vida antes de frequentar o curso no centro? Como tem sido o seu dia-a-dia durante o curso?
- Como soube desta oportunidade de formação?
- O que o levou/motivou a fazer o curso?
- Pode dizer quais são as barreiras que enfrentou antes e depois de entrar para o centro?
- Como supera as barreiras que enfrenta no dia-a-dia?
- O que espera alcançar depois da sua formação?
- Do que é que gosta mais no centro?

O que gostaria que fosse melhorado, no futuro, no sentido de garantir a inclusão de pessoas com deficiência no centro? **Trabalho em grupo sobre barreiras**

Esta parte do trabalho é realizada em grupo e debruça-se sobre as barreiras que existem para as pessoas com deficiência, relativamente à acessibilidade, à comunicação, à atitude e à participação.

Assim, são formados grupos e cada um deles enumera as barreiras que existem para as pessoas com deficiência. Finda esta tarefa, os participantes afixam os seus resultados nas folhas de papel do bloco de cavalete. Em seguida, as barreiras são agrupadas, tendo em conta os 4 pilares da inclusão.

Intervalo para almoço**6. Os quatro pilares da inclusão | 60 minutos**

- Acessibilidade: criar acesso sem barreiras
 - Dar exemplos de acessibilidade física para diferentes tipos de deficiência.
- Comunicação: saber comunicar com as pessoas com deficiência
 - Salientar que não se trata apenas de falar, mas também de escutar e dialogar.
- Atitude: forma de agir ligada ao respeito e à dignidade humana
 - Trata-se aqui de utilizar linguagem que denote respeito, em que o tratamento das pessoas é pelo nome e nunca com base na sua deficiência, pois isso afecta bastante a auto-estima.
- Participação: garantir a participação activa
 - Trata-se aqui da criação de condições razoáveis de acomodação, que garantam a participação efectiva nas diversas esferas sociais (unidade na diferença=dar importância ao indivíduo).

7. Debate sobre estratégias efectivas para a inclusão de pessoas com deficiência na formação técnico-profissional | 60 minutos

Apresentação das estratégias da Young Africa, com base em:

- Características de sistemas de formação técnico-profissional de natureza inclusiva, conforme a publicação da Organização Internacional de Trabalho (2013).
- Experiências do programa EmployAble na África Oriental, conforme a publicação da Light for the World (2017).

Questões a debater:

- Quais são os pontos fortes do centro em matéria de inclusão?
- Quais são as estratégias que o centro pode utilizar para um processo mais eficaz de inclusão de alunos com deficiência?
- Quais são as questões pertinentes que devem ser incluídas no plano de acção?

8. Conclusão e avaliação | 30 minutos

O facilitador/ facilitadora fornece um resumo da formação com as mensagens principais. Dependendo do tempo disponível, os participantes poderão colocar questões do seu interesse. Por fim, os participantes recebem uma ficha de avaliação da formação, para que os facilitadores tomem conhecimento do que eles aprenderam e gostaram, bem como das sugestões por eles fornecidas para melhorar as capacitações.

CRIAÇÃO DE UM AMBIENTE INCLUSIVO

Quando o tema da formação é a inclusão, é necessário que o espaço onde ela se realiza seja inclusivo e acessível a pessoas com deficiência, independentemente do tipo e grau de deficiência. Assim, é necessário que se garanta que o ambiente, ou o local do encontro, seja acessível para pessoas com deficiência.

Princípios:

- Acessibilidade
- Preparação:
 - Local do encontro.
 - Modo como os participantes podem chegar ao local da formação.
 - Modo como os participantes podem participar no local da formação.

Acessibilidade – como eliminar barreiras

Verificar	sim	não	observações
Foram avaliadas as estruturas relativamente à acessibilidade e ao convite?			
A acessibilidade é para todos? Também para outros grupos (tais como idosos, mulheres grávidas, etc.)?			
Nos documentos, há contraste entre o texto e o papel (para pessoas com visão reduzida)?			

Preparação do local do encontro

Verificar	sim	não	observações
O local do encontro foi inspeccionado com antecedência?			
As infra-estruturas são realmente acessíveis?			
Os sanitários, corredores e refeitórios são acessíveis para pessoas com deficiência?			

Como é que os participantes chegam ao local da formação?

Verificar	sim	não	observações
É possível chegar ao local da formação através de transporte público? Se não, existe outra alternativa?			
Foram dadas informações aos participantes sobre o local: como chegar, prestação de apoio no local, existência de reembolsos, caso os participantes contraíam despesas adicionais?			
Os participantes são recebidos à entrada do local da formação, para que saibam para onde ir ou para que recebam assistência?			

Como participar no evento

Verificar	sim	não	observações
Existe alguma informação fornecida pelos participantes sobre se estes necessitam de assistência específica, se carecem de ajuda relativamente ao acesso ou se vêm acompanhados por um assistente pessoal?			
A interpretação em linguagem gestual está disponível e orçamentada, caso a formação inclua participantes com deficiência auditiva?			
Foi disponibilizada e orçamentada informação em braille, letras grandes ou áudio para os participantes com deficiência visual?			
Os oradores durante a formação estão informados de como comunicar de forma clara e pausada, para que os tradutores ou intérpretes, se for caso disso, tenham tempo para traduzir e interpretar?			
A disposição da sala permite que as pessoas em cadeiras de rodas possam passar facilmente? Existem objectos no chão que possam causar perigo?			
O tempo do programa foi aceite por todos os participantes?			

Lista de manuais internacionais

- Trainer’s Manual. Disability Awareness & Employment. January 2010. CCBRT. Tanzania
- Handbook on Employment Rights and Entitlements of Persons with Disabilities. CCBRT.
- Travelling Together. Disability awareness training manual developed by World Vision UK. Sue Coe and Lorraine Wapling. https://www.wvi.org/sites/default/files/Travelling_together%5B1%5D.pdf
- Reader of the Disability Mainstreaming training, March 2014. Light for the World and MDF Consultancy & Training. The Netherlands
- Resource Book on Disability Inclusion, 2017. Light for the World. <https://lab.light-for-the-world.org/publications/resource-book-disability-inclusion/>

SESSÃO 1: JOGO DA VIDA

Objectivo: demonstrar que as escolhas na vida são mais restritas para as pessoas com deficiência, quando comparadas com as pessoas sem deficiência.

1. Esclarecimento: pedir que as pessoas se levantem antes do início do exercício.
 - O que se vai passar? Uma demonstração de como as escolhas são o resultado daquilo que somos ou não somos. O facilitador/facilitadora coloca perguntas e os participantes respondem, de acordo com o papel que vão desempenhar.
 - O que é necessário? 4 voluntários (de preferência, dois homens e duas mulheres).
 - Procedimento para responder às perguntas colocadas pelo facilitador/facilitadora:
 - Dois passos para a frente: ++ (experiência ótima)
 - Um passo para a frente: + (experiência boa)
 - Um passo para trás: -/+ (tanto faz, nem positiva, nem negativa)
 - Dois passos para trás: - (experiência negativa)

O facilitador/facilitadora deverá salientar que é importante que os voluntários respondam conforme o perfil previamente escolhido (em função da personagem que vão representar).

2. Os 4 voluntários deverão representar os seguintes papéis durante vinte minutos:
 - 1 homem sem deficiência;
 - 1 homem com deficiência;
 - 1 mulher sem deficiência;
 - 1 mulher com deficiência.
3. Disposição da sala: é necessário ter espaço suficiente para que as quatro personagens possam estar lado a lado (como nas formaturas militares). Os outros participantes estão em pé ou sentados e acompanham o trabalho das quatro personagens. Será necessário formar um corredor no meio da sala. Escreva as regras do jogo no bloco de caveleto e escreva igualmente as características de cada uma das personagens.
4. Solicitar que as quatro personagens se levantem e fiquem de pé. Em seguida, cada uma delas deverá escrever numa cartolina as características da personagem que irá representar e afixá-la no peito, para que os outros participantes na representação as possam identificar. O facilitador/facilitadora conta, então, uma história de vida desde o nascimento até à velhice. Relativamente a cada evento da vida, o facilitador coloca uma questão e os voluntários respondem, dando passos.
5. Contar uma história cujo contexto é numa zona rural. Fazer uma descrição detalhada, explicando que embora haja muita pobreza, as pessoas têm as suas terras para lavrar, água potável, escolas e outros serviços básicos.

6. Começar com o primeiro evento de vida, contando uma história.

1. Qual o grau de satisfação sentido pela família depois do nascimento de cada uma das personagens?
Responder, dando passos.

Nota do facilitador/facilitadora. O que acontece:

- Família está muito feliz (menino sem deficiência), dois passos para a frente;
- Um pouco menos feliz (menino com deficiência/menina sem deficiência), um passo para a frente;
- Infeliz (menino com deficiência), um passo para trás;
- Frustrado (menina com deficiência), dois passos para trás.

Após cada evento de vida, o facilitador deve permitir que o público que assiste ao jogo faça comentários. O debate deve ser consensual; caso não seja, o facilitador deve intervir para esclarecer os argumentos. Para este exercício, não é necessário aprofundar o tipo de limitação da pessoa com deficiência.

2. Agora que cada personagem cresceu, é necessário pensar sobre a possibilidade de cada um deles ir à escola. Para tal, é colocada a seguinte questão:
Qual é a probabilidade de irem à escola? Responde, dando passos.
3. Agora que cada personagem cresceu e alcançou a fase da juventude, chegou o momento de pensar sobre a possibilidade de esta se relacionar com alguém (namoro e casamento). Para tal, é colocada a seguinte questão:
Quais são as possibilidades de teres um relacionamento afectivo (namorar e casar)? Responde, dando passos.
4. Cada uma das personagens chegou à idade de gerar rendimentos, que pode ser através de um emprego por conta própria ou por conta de outrem. Para tal, é colocada a seguinte questão:
Quais são as possibilidades de encontrar um emprego e/ou de estabelecer o seu próprio negócio?
Responda, dando passos.
5. Cada um dos participantes será questionado sobre se gostaria de ter filhos. Para tal, é colocada a seguinte questão:
É possível que tenha filhos? Responda, dando passos.

Nota para o facilitador/facilitadora:

Note que a mulher com deficiência dá dois passos para atrás. Porque acontece isso? Espera-se que os participantes digam que, devido à deficiência, a sociedade cria barreiras para que as mulheres com deficiência não possam ter relacionamentos e, conseqüentemente, não possam ter filhos.

6. Agora que tem mais de 40 anos e já tem muita experiência de vida, pretende partilhar essa experiência no seio da sua comunidade e entrar para o governo local. É possível que consiga fazer parte do governo local?
Responda, dando passos.

7. Perguntar aos participantes:

- Quem está na posição mais avançada? Quem fica na pior situação?
- Voluntários (personagens), como se sentiram ao participar neste jogo?
- O que constituiu uma surpresa para si?

Estas perguntas são colocadas no fim do jogo, para reflexão.

8. As mensagens mais importantes:

- A distância entre o homem sem deficiência e a mulher com deficiência é grande.
- As pessoas com deficiência andam para trás e existem razões para isso.
- Essas razões são as barreiras que não permitem que as pessoas participem na sociedade de forma igual.

SESSÃO 2: PERSPECTIVAS SOBRE A DEFICIÊNCIA

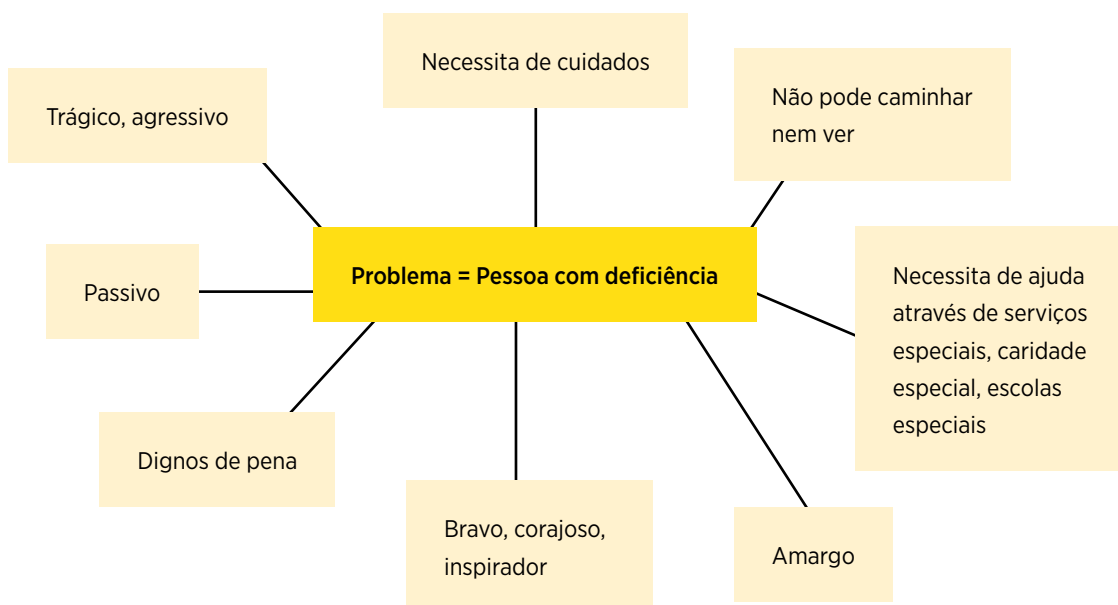
Perspectivas sobre a deficiência

Esta sessão começa com um exercício de reflexão:

Solicitar aos participantes que fechem os olhos durante dois minutos para reflectirem sobre os seus sentimentos sobre a deficiência e as pessoas com deficiência. Em seguida, os participantes escrevem os seus sentimentos numa folha de papel.

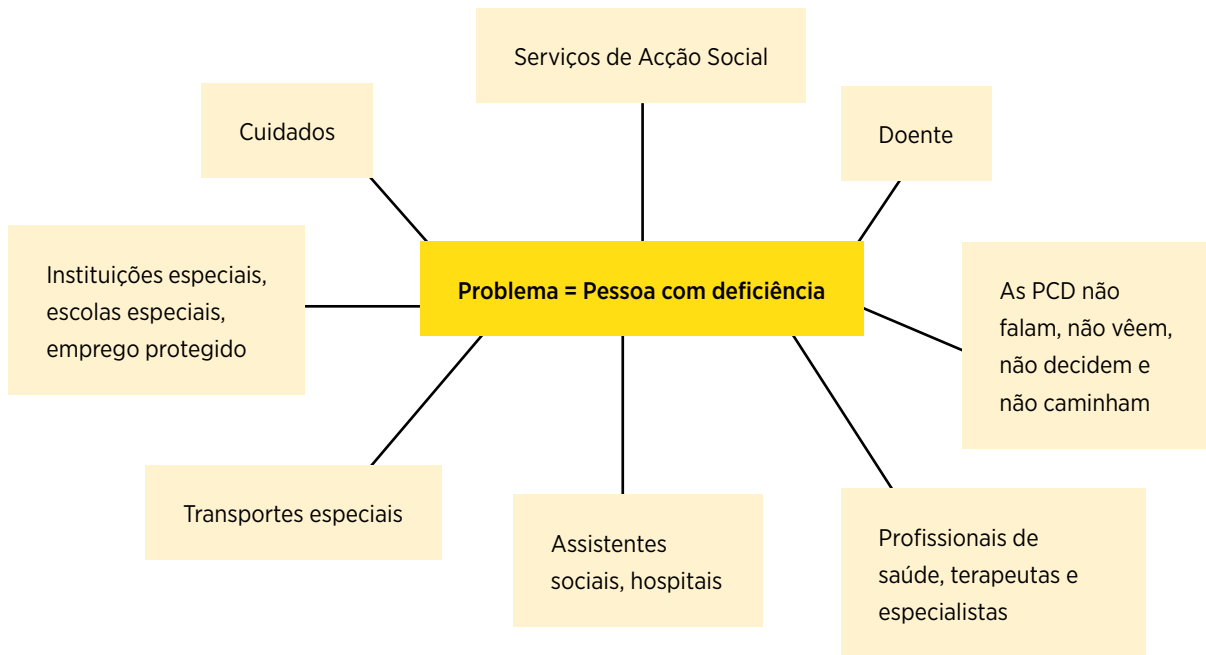
Perspectiva da piedade

Olhar a deficiência e as pessoas com deficiência com “pena”. As pessoas com deficiência são vistas como pessoas que necessitam de caridade, cura e/ou protecção. Esta abordagem tem um pendor paternalista, pois considera as pessoas com deficiência incapazes de dar um contributo para a sociedade, além de desvalorizar o indivíduo.



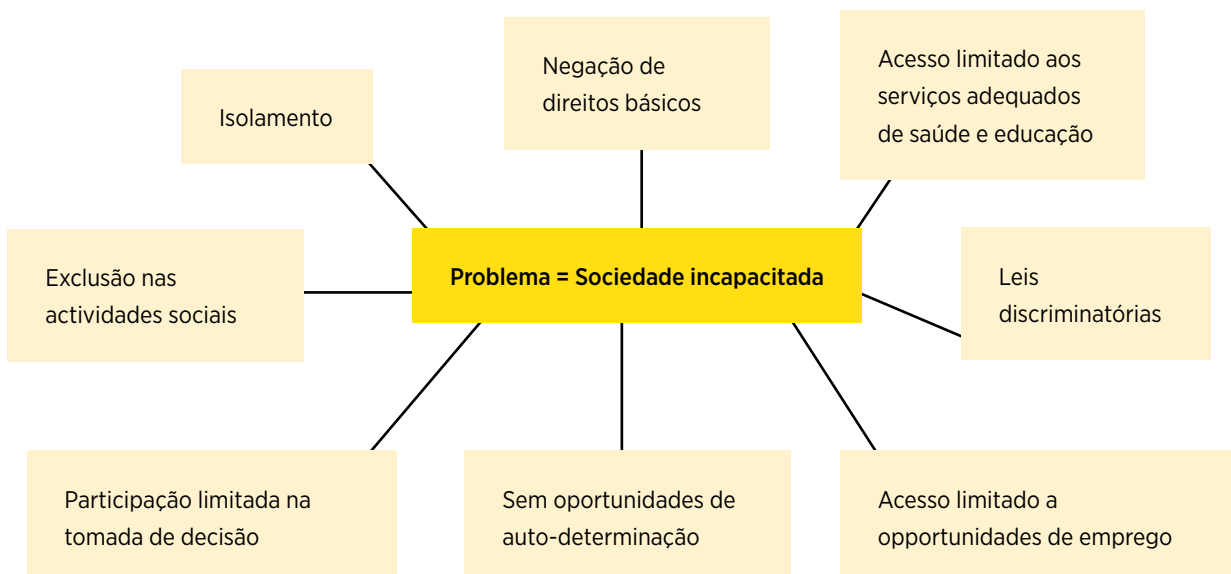
Perspectiva médica

É uma perspectiva tradicional sobre a deficiência que põe a tónica na limitação física da pessoa. Nesta perspectiva, pensa-se que a limitação/deficiência tem de ser curada para que a pessoa possa ser um membro 'normal' na sociedade. Isto significa que, se a pessoa não puder ser curada, ela não poderá participar de forma igual na sociedade. Assim, é dada primazia à limitação física da pessoa.



Perspectiva de direitos

Esta nova abordagem sobre deficiência baseada em direitos defende que as pessoas com deficiência são muitas vezes impedidas de alcançar o seu pleno potencial, não devido à deficiência em si, mas como resultado de barreiras legais, de atitude, arquitectónicas, de comunicação e discriminatórias. Esta perspectiva promove os direitos humanos, propugnando que as pessoas com deficiência têm o mesmo direito ao acesso a todos os serviços que as pessoas sem deficiência. A marginalização de uma pessoa com deficiência ocorre não devido à sua limitação, mas devido à incapacidade da sociedade de dar resposta às necessidades dessa pessoa. Assim, ao quebrar as barreiras do ambiente, reduz-se o impacto da limitação física. Os processos de desenvolvimento deverão ser inclusivos, relativamente às pessoas com deficiência, com vista à promoção dos seus direitos. A abordagem de direitos prioriza o acesso sem barreiras, o respeito e a dignidade, bem como a participação e a comunicação mútua. Esta abordagem muda a responsabilidade do indivíduo para com a sociedade.



Contexto legal em Moçambique:

- Decreto n.º 53/2008 (30 de Dezembro de 2008), relativo às regras de acessibilidade para obras públicas e infra-estruturas de uso público.
- A Convenção das Nações Unidas para os Direitos de Pessoas com Deficiência (CNUDPD) foi assinada e ratificada por Moçambique em 2010. A ratificação exige acções por parte do governo, no sentido de proteger, promover e pôr em prática os direitos de todas as pessoas com deficiência. Os artigos 24.º e 27.º são sobre educação e emprego.
- Existe o Plano Nacional de Acção para a Área da Deficiência (PNAD II), inicialmente previsto até 2019.
- Política Nacional de Emprego - de Setembro de 2016.

Definição de deficiência

Deficiência = limitação X barreiras

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU (CNUDPD), adoptada em 2006, entrou em vigor em 2008 e, tendo sido ratificada por mais de 110 países, emprega a seguinte definição: “As pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interacção com diversas barreiras, podem obstruir a sua participação plena e efectiva na sociedade, em igualdade de circunstâncias relativamente às outras pessoas.”

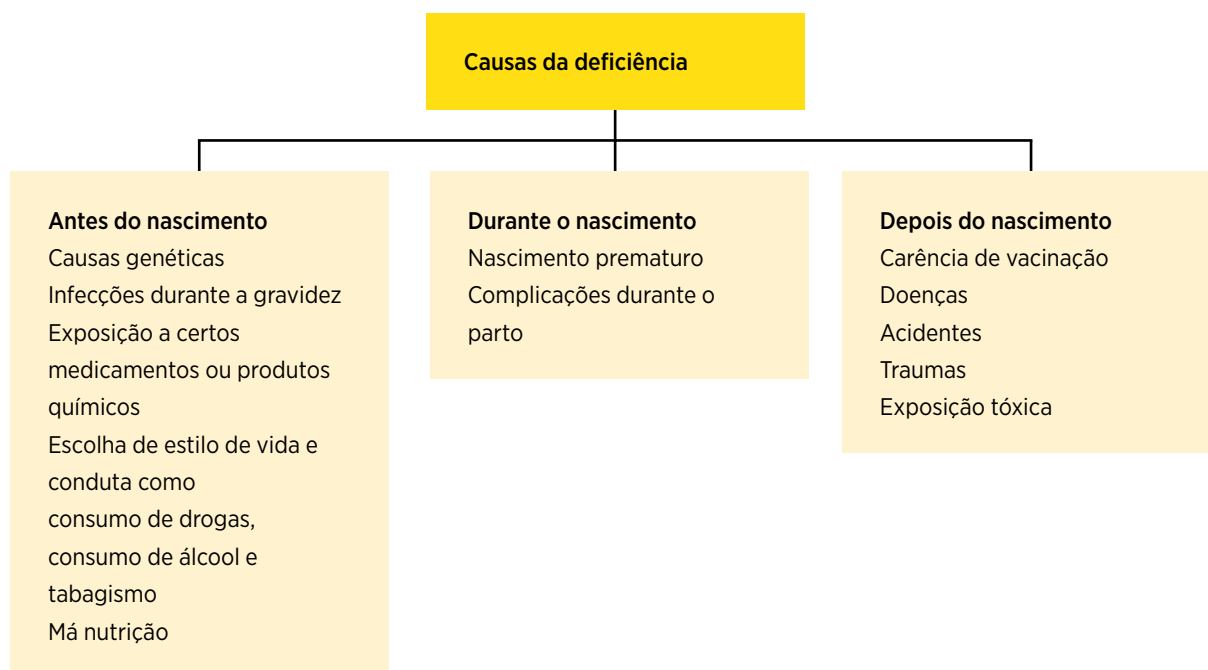
Assim, a deficiência não é apenas um atributo do indivíduo; é uma interacção entre a pessoa e o ambiente circundante. As intervenções e as acções que visam a capacitação de pessoas com deficiência para que estas participem em todas as esferas da vida devem, por isso, ir além do conceito tradicional do tratamento médico e da reabilitação. A participação de pessoas com deficiência na vida social pode ser alcançada, assim que forem removidas as barreiras relacionadas com a participação, a atitude, a acessibilidade e a comunicação.

Por vezes, as pessoas com deficiência possuem também barreiras internas, que podem afectar seriamente a sua participação na sociedade. Por exemplo, pode acontecer que as pessoas estejam desmotivadas para contribuir para o seu próprio desenvolvimento, ou dar-se o caso de a auto-estima ser reduzida e as pessoas acreditarem que não são capazes de aprender coisas novas.

A convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência reconhece cinco tipos de limitações.

<p>Limitação física Dificuldade em termos de locomoção e de execução de algumas actividades que requeiram esforço físico</p>	<p>Limitação visual Dificuldade em ver e em deslocar-se de forma confortável</p>
<p>Limitação auditiva e verbal Dificuldade em ouvir e falar</p>	<p>Limitação intelectual/mental Dificuldade em compreender os outros</p>
<p>Limitação múltipla Mais de uma limitação</p>	

Causas da deficiência



SESSÃO 3: FACTOS E MITOS SOBRE A DEFICIÊNCIA

	Mitos	Factos
Os estudantes com deficiência são mais propensos a abandonar um curso do que os outros estudantes, mesmo quando recebem apoio.		
Os estudantes com deficiência são mais lentos e as suas necessidades são mais difíceis de colmatar, quando se trata de frequentar um curso numa universidade, instituição ou ambiente de formação.		
Os alunos com deficiência criam custos substanciais, porque é necessário providenciar equipamento, tempo e pessoal adicionais.		
As pessoas com albinismo quando morrem não são sepultadas, porque os seus corpos desaparecem após a morte e quem tiver acesso aos cabelos e ossos dessas pessoas obterá riqueza.		
A flatulência das pessoas com epilepsia, durante as convulsões, pode contaminar quem estiver em seu redor.		
É muito difícil conviver com pessoas com deficiência nas aulas e nos centros, porque estas são muito agressivas.		

Alguém gostaria de apresentar sugestões ou colocar outras questões no domínio dos factos e dos mitos relacionados com a deficiência?

SESSÃO 4: BARREIRAS ENFRENTADAS PELAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Barreiras	Exemplos (*)	Categoria
Inacessibilidade	<ul style="list-style-type: none"> • Dificuldade na utilização dos sanitários. • Dificuldade de acesso ao primeiro andar. • Sala de assembleia não acessível. • O centro é longe e o transporte público nem sempre aceita pessoas com deficiência. 	Acessibilidade
Isolamento	<ul style="list-style-type: none"> • Os formadores não conseguem transmitir os conteúdos dos cursos de uma forma adequada. • Os alunos sem deficiência têm dificuldade em interagir com os alunos com deficiência. • Os eventos desportivos não promovem a participação das pessoas com deficiência física. 	Comunicação
Desrespeito	<ul style="list-style-type: none"> • As pessoas utilizam palavras ofensivas e gritam, quando uma pessoa com deficiência auditiva passa por elas. • As pessoas acham que as pessoas com deficiência são incapazes ou inúteis. 	Atitude
Exclusão	<ul style="list-style-type: none"> • Os critérios de admissão apenas permitem acesso às pessoas sem deficiência. • Os custos adicionais para criar condições de acomodação razoáveis não foram previstos pela organização (consequentemente, o aluno com deficiência estará presente, mas não poderá participar). • As pessoas com deficiência não são aceites nos órgãos de decisão (por exemplo, no parlamento). 	Participação

(*) Este quadro não se baseia na realidade, mas serve de exemplo para compreender o exercício.

SESSÃO 5: OS QUATRO PILARES DE INCLUSÃO

Na base de grupos de barreiras, existem quatro categorias que podemos ver como pilares de inclusão. Se é dada a devida atenção a estes pilares de forma sistemática, a inclusão pode ser efectiva.

1. Acessibilidade: Cria acesso sem barreiras!

Tipo de deficiência	Sugestões para criação de um ambiente mais acessível	
	Física	<ul style="list-style-type: none"> • Caminhos e portas largos, para que os utilizadores de cadeiras de rodas se possam mover livremente. • Criar condições para que as pessoas possam pegar ou tocar em objectos, mesmo quando sentados. • Sanitários acessíveis. • Cadeiras disponíveis para todos aqueles que têm dificuldade em andar. • Corrimãos seguros.
	Auditiva	<ul style="list-style-type: none"> • Sinais visíveis e claros. • Visibilidade nas salas, para permitir a leitura de lábios e a linguagem gestual. • Criação de condições acústicas favoráveis.
	Intelectual	<ul style="list-style-type: none"> • Utilização de sinais claros. • Local sossegado, para que possam ser colocadas perguntas.
	Visual	<ul style="list-style-type: none"> • Boa iluminação para pessoas com visão reduzida. • Marcas de identificação tácteis. • Corrimãos seguros. • Caminhos livres de objectos e lixo, para evitar o risco de tropeçamento.

1. Comunicação: comunicar com as pessoas com deficiência!

Tipo de deficiência	Recomendações
Pessoas com deficiência auditiva	<ul style="list-style-type: none"> • Chamar a atenção da pessoa surda. Se não obtiver reacção, tocar-lhe suavemente no braço ou ombro. • Perguntar à pessoa como prefere comunicar. • Encarar a pessoa: as pessoas com deficiência auditiva querem ver o seu rosto para que possam ler os lábios e ver a expressão facial. Por exemplo, sente-se, se a pessoa estiver sentada, e evite colocar a mão na frente do rosto. • Falar devagar com alguém que tenha audição parcial. • Fazer perguntas curtas e claras, que exijam respostas curtas. • Deslocar-se para uma área tranquila, para que haja pouco ou nenhum ruído de fundo. • Posicionar-se próximo da pessoa que tenha dificuldades de audição, para que esta o possa ouvir da melhor maneira possível. • Providenciar uma boa iluminação, para que possa ser visto claramente. • Falar claramente e com o volume de som habitual. Não grite. • Verificar se a pessoa compreendeu. Por exemplo, pergunte se a pessoa percebeu. • Repetir as mensagens principais. Por exemplo, anote-as. • Utilizar expressões faciais e corporais, para apoiar o que diz. • Falar directamente com a pessoa. Não direccionar a fala para o membro da família ou o intérprete que acompanham a pessoa surda. • No edifício, afixe sinais claros, para ajudar as pessoas com deficiência auditiva a identificar os caminhos para onde ir. • Fornecer informações por escrito, se a pessoa souber ler e escrever. Tenha caneta e papel à mão, para o caso de ser necessário comunicar por escrito. • Não telefone, sem que a pessoa lhe dê o seu número de telefone. Em vez disso, envie mensagens de texto. • Sinta-se à vontade para colocar perguntas como “OuvIU?”.

Pessoas com deficiência física	<ul style="list-style-type: none">• Aborde a pessoa portadora de uma deficiência física, não o seu acompanhante.• Tente posicionar-se ao nível dos olhos da pessoa (ou seja, sentado numa cadeira ou ajoelhado), se estiverem a ter uma conversa longa.• Não se apoie na cadeira de rodas ou nouro dispositivo de apoio.• Não dê as suas coisas a uma pessoa numa cadeira de rodas, para que esta as leve por si.• Não seja condescendente com uma pessoa numa cadeira de rodas, tratando-a de forma infantil, por exemplo, dando-lhe pancadinhas na cabeça ou no ombro.• Pergunte à pessoa se ela gostaria da sua ajuda para empurrar a cadeira de rodas.• Se uma pessoa estiver com dificuldades em abrir uma porta, ofereça ajuda.• Certifique-se de que os caminhos não têm obstáculos para os destinos pretendidos e, em reuniões e restaurantes, crie um espaço com mesas sem cadeiras, para que o utilizador de cadeira de rodas se possa sentar.• Ao ajudar um utilizador de cadeira de rodas a subir ou a descer escadas, pergunte se ele prefere ir de frente ou de costas.• Ao telefonar, deixe o telefone tocar durante um tempo suficiente, para permitir que a pessoa atenda o telefone.• Não evite utilizar palavras como ‘correr’ ou ‘caminhar’: os utilizadores de cadeira de rodas também as utilizam.• Não remova os dispositivos de assistência (por exemplo, muletas, cadeiras de rodas, membros artificiais/próteses) de onde foram colocados. Se fizer isso temporariamente, lembre-se de os colocar no local onde a pessoa os colocou inicialmente.• O mais importante: pergunte directamente à pessoa como ela gostaria de ser tratada e ajudada.
--------------------------------	--

Pessoas com deficiência intelectual	<ul style="list-style-type: none"> • Seja autêntico. • Tenha em mente que existem diferentes graus de deficiência intelectual e que algumas pessoas raciocinam num grau mais elevado do que outras. • Fale directamente com a pessoa e respeite as suas preferências relativamente a escolhas ou decisões. • Em primeiro lugar, reserve um tempo para criar confiança, para que a pessoa se sinta confortável na sua presença. • Fale claramente e utilize frases curtas e palavras fáceis. • Repita ou reformule o que disse. • Utilize imagens ou outros recursos visuais. • Não faça uma voz infantil ou exagerada. • Utilize o material de leitura fácil, com mensagens simples e frases curtas. • Opte por um lugar tranquilo e sossegado para falar. • Faça as coisas com calma e não se apresse. • Utilize gestos e expressões faciais. Por exemplo, um olhar triste quando estiver a falar de coisas tristes. • Seja paciente, se a pessoa também tiver um problema de fala. • Verifique se a pessoa entendeu o que está a dizer. Pode perguntar se ela entendeu o que acabou de dizer. Se não, repita ou reformule a frase e verifique se a sua linguagem é suficientemente simples. • O mais importante: pergunte directamente à pessoa como ela gostaria de ser tratada e ajudada.
Pessoas com dificuldades de aprendizagem	<ul style="list-style-type: none"> • Algumas pessoas têm dificuldade em escrever, ler ou ouvir. Essas são dificuldades específicas de aprendizagem e não constituem uma deficiência intelectual. • Essas pessoas podem ter uma inteligência média ou acima da média. • Lembre-se de que a deficiência de aprendizagem muitas vezes não é visível. Assim, não julgue as pessoas relativamente a como reagem, escrevem ou falam. Se uma pessoa reage a situações de uma maneira não convencional, tenha em mente que ela pode ter competências de processamento limitadas que afectam o seu comportamento. • Dê-lhe tempo para que responda. • Ajuste a comunicação, de acordo com as necessidades específicas: por exemplo, utilização de informações visuais, informações de áudio (em vez de textos escritos), etc. • O mais importante: pergunte directamente à pessoa como ela gostaria de ser tratada e ajudada.

<p>Pessoas com deficiência psicossocial</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A deficiência psicossocial muitas vezes não é visível. Na maioria das vezes, não nos apercebemos de que alguém tem uma deficiência psicossocial, simplesmente porque tal não afecta a comunicação ou a interação social. • De um modo geral, é recomendável ter cuidado ao interpretar o comportamento, se a interacção social for difícil. Não julgue; dê tempo para a interacção e para a tomada de decisões. • Se a pessoa aparentar desorientação ou falar devagar, ela poderá estar a sofrer de efeitos secundários de medicamentos ou de distúrbios do sono. • Se ela estiver a comportar-se de modo estranho/inapropriado - seja calmo e paciente. • Lembre-se de que as doenças mentais nem sempre se manifestam. • O mais importante: pergunte directamente à pessoa como ela gostaria de ser tratada e ajudada.
<p>Pessoas com deficiência visual</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifique-se, para que a pessoa com deficiência visual saiba com quem está a falar. • Informe a pessoa, se pretender afastar-se. Não saia sem se despedir. • Descreva à pessoa o espaço circundante, bem como outras coisas que esteja a ver. • Seja específico nas descrições que fornece. Por exemplo, “o quadro está à sua frente” e não “o quadro está aqui”. • Evite comentários como ‘lá’, ao dar instruções. Seja claro, ao orientar para a direita ou para a esquerda da pessoa (não a sua direita ou esquerda). • Em situação de grupo, informe sobre quem está presente, ou deixe que os membros do grupo se apresentem. Não mova objectos nem os deixe no chão, para evitar o risco de tropeçamento. • Ao conversar no seio de um grupo, dirija-se às pessoas pelos nomes. • Quando estiver a falar no seio de um grupo, utilize o nome da pessoa sempre que a conversa lhe for direccionada. • Fale sempre directamente com a pessoa. Não se dirija a uma terceira pessoa para responder às suas perguntas. • Fale naturalmente e de forma clara. Não é necessário gritar. • Evite locais ruidosos, para que possa ser ouvido claramente. • Pergunte sempre se a pessoa com deficiência quer ajuda e nunca ajude sem ela solicitar. • Para as pessoas com visão reduzida, utilize sinais e documentos claros. Estes podem ser em letras grandes. • Para as pessoas que saibam ler braille, poderão ser fornecidas informações escritas em braille. • Não fique surpreendido ao ouvir, ou não evite utilizar, frases como “Vemos-nos mais tarde”. As pessoas que não conseguem ver também utilizam essas frases. • Se estiverem sentados a uma mesa para uma refeição, forneça a descrição da comida. Se possível, descreva onde está cada alimento no prato. • Não brinque com a bengala de uma pessoa cega ou a retire de onde ela foi colocada. Se for inevitável mudar a posição da bengala, lembre-se de informar a pessoa. Ela necessita da bengala para fins de mobilidade.

1. Atitude: modo de agir que revela respeito e dignidade

Princípios-chave:

- Dirija-se à pessoa com deficiência pelo seu próprio nome.
- Não olhe fixamente e não aponte.
- Fale directamente para a pessoa com deficiência.
- Pergunte às pessoas com deficiência quais são as suas preferências, tendo em conta a sua deficiência.
- Diga “pessoas sem deficiência” e não utilize o rótulo “normal” ou “saudável”.
- Utilize linguagem respeitosa e evite terminologia que falte ao respeito.

2. Participação: garantia de participação activa

Lembre-se de que:

- A participação não significa apenas a presença física da pessoa com deficiência, mas sim o envolvimento nas actividades e na tomada de decisões.
- As condições razoáveis de acomodação são condições necessárias para que a pessoa possa participar da mesma forma que os outros, por exemplo:
 - Que a pessoa com deficiência física possa ficar alojada num lar de estudantes durante a frequência de um curso no centro de formação técnico-profissional.
 - Que a pessoa com deficiência auditiva tenha acesso a um intérprete de linguagem gestual.

SESSÃO 6: ESTRATÉGIAS EFECTIVAS DE INCLUSÃO NA FORMAÇÃO TÉCNICO-PROFISSIONAL

Características

Características de um sistema de formação técnica e profissional de natureza inclusiva (de acordo com o Manual de Referência da OIT, 2013):

- Inclusão de alunos com e sem deficiência num só sistema, em vez de separação dos alunos.
- Envolvimento das pessoas com deficiência em todos os aspectos do sistema, incluindo na planificação e desenvolvimento de programas e no recrutamento de pessoas com deficiência como formadores.
- Ambiente sem barreiras, ou seja, um ambiente onde foram eliminadas todas as barreiras físicas, de ensino, sociais e psicológicas. As infra-estruturas existentes são previamente modificadas e concebidas, tendo em conta a acessibilidade para as pessoas com deficiência. São oferecidas condições de acomodação razoáveis, para que os sistemas sejam acessíveis para pessoas com todo o tipo e grau de deficiência. Por fim, os transportes devem ser acessíveis.
- Métodos, equipamentos e materiais de ensino adaptados e disponíveis.
- Aconselhamento profissional, tendo em conta que as pessoas com deficiência podem fazer escolhas próprias. Isto inclui avaliações individuais das competências dos alunos e 'coaching' activo que não discrimina as pessoas com deficiência.
- Abordagem informada pelo mercado, para que a formação tenha boa qualidade e as empresas estejam envolvidas na avaliação e garantia de que as capacidades dos alunos estão alinhadas com as necessidades das empresas.
- Reconhecimento da importância de instigar atitudes positivas por parte de todos, para que as pessoas com deficiência encontrem um ambiente de apoio e bem-estar.
- Formadores e especialistas na área da deficiência adaptam os métodos e as técnicas de ensino, para que todos os alunos possam aprender as competências técnicas e profissionais necessárias.
- Recursos suficientes para apoiar a formação de todos os tipos de alunos.
- Preparação adequada das pessoas com deficiência, para garantir que tenham êxito na formação técnico-profissional. Isto inclui que as crianças com deficiência tenham acesso ao ensino primário, bem como a promoção de ligações entre o ensino secundário e os centros de formação técnico-profissional.

Partilha de experiências com a África Oriental

O programa Employable (Fase I 2014-2016, Fase II 2017-2019) foi implementado em três países da África Oriental, nomeadamente na Etiópia, no Ruanda e no Quênia. O objectivo central deste programa é apoiar a inclusão de pessoas com deficiência no ensino técnico-profissional, bem como estabelecer ligações com o mercado de trabalho. Os jovens actualmente desempregados aprendem as competências necessárias nos institutos de formação já existentes, para se tornarem trabalhadores assalariados ou independentes.

Lições aprendidas durante o programa:

- Envolver as principais partes interessadas desde o início do programa, incluindo-as na planificação das intervenções, bem como nas actividades de aprendizagem.
- Mapear os intervenientes e os programas que trabalham na área da deficiência ou do emprego juvenil no país, para que possa partilhar a sua experiência e os recursos do seu programa e, ao mesmo tempo, colaborar com os recursos e as pessoas de outros programas.
- Envolver os pais/encarregados de educação em cada uma das etapas do processo de inscrição, pois eles são pilares cruciais no desenvolvimento de um jovem.
- Investir no primeiro grupo de jovens com deficiência inscritos nos centros de formação profissional. Não só porque o centro ainda necessita de aprender sobre inclusão, mas também porque os jovens com deficiência que fazem experiências positivas vão mobilizar os seus pares, para que estes também se inscrevam.
- Identificar os possíveis alunos e evitar aceitar qualquer candidato com deficiência. Verificar se existe realmente interesse no curso oferecido, ou se o candidato apenas aposta em qualquer oportunidade que surja no seu caminho.
- Garantir que os cursos oferecidos são de qualidade suficiente, para que os estudantes possam realmente colocar as competências aprendidas no mercado de trabalho, sem necessidade de mais estudos.
- Perceber que os jovens com deficiência não têm frequentemente uma visão sobre o que gostariam de fazer para ganhar a vida. Por isso, necessitam de orientação e “capacitação”, para escolherem eficazmente um plano que esteja alinhado com as suas ambições.
- Proporcionar aos potenciais alunos uma compreensão clara do conteúdo e da perspectiva de trabalho do curso, antes da inscrição. A matrícula num curso que não esteja de acordo com as suas preferências e ambições pode resultar em alunos que não dedicam a atenção necessária ao curso de formação, deixando os professores de saber o que fazer, ao tentar dar resposta aos interesses indefinidos do aluno.
- Realizar uma avaliação das necessidades, para identificar se existe alguma capacidade ou limitação específicas, que possam influenciar a selecção do curso. Depois da avaliação, alguns jovens talvez necessitem de ser encaminhados para dispositivos auxiliares e/ou equipamentos, ou intervenções médicas, para que possam frequentar o curso seleccionado.
- Como a deficiência e a pobreza geralmente se combinam, muitos jovens simplesmente não têm condições de financiamento dos custos directos e indirectos da sua educação. Tratando-se de um programa de desenvolvimento, as propinas dos alunos estão integradas no projecto. No entanto, é importante, desde o início, começar a procurar fontes alternativas e sustentáveis de financiamento e bolsas de estudo.
- Assim que os centros de formação profissional comecem a praticar a inclusão, é importante dar-lhes tempo suficiente para preparar e fazer adaptações, de modo a acomodar as necessidades específicas dos alunos com deficiência.
- Identificar e nomear pontos focais para a inclusão da deficiência nos centros de formação técnico- profissional. Estes terão o dever de assegurar, monitorizar e incentivar a inclusão de pessoas com deficiência no seu instituto.
- Consciencializar todos os funcionários dos institutos de formação técnico-profissional sobre a deficiência, incluindo o pessoal docente e os órgãos administrativos e de apoio, de modo a criar empatia na instituição como um todo.
- Realizar uma auditoria de acessibilidade para determinar quais as partes do centro de formação que são acessíveis a pessoas com deficiência e onde é necessário melhorar. Em seguida, traçar um plano de acção realista, para decidir quais as tarefas a abordar primeiro.

- Realizar uma avaliação da inclusão da deficiência. Essa é uma maneira útil de obter uma compreensão profunda sobre diversos problemas que afectam a inclusão no seio da instituição. Os resultados podem ser inseridos num plano de acção, além de poderem ser fornecidos dados para demonstrar o progresso que já foi feito.
- Propugnar o estabelecimento de um módulo sobre educação inclusiva, ao nível da formação de formadores do centro de formação profissional. Desta forma, os formadores recém-formados terão, pelo menos, conhecimentos básicos sobre a importância e o significado da formação profissional de natureza inclusiva.
- Proporcionar aos formadores competências práticas para comunicar e adaptar as suas aulas aos alunos com deficiência. Não existe um método único para a transmissão das competências práticas necessárias. Estas mudam, em função do contexto e das necessidades.
- Sempre que os centros de formação profissional inclusivos visem demonstrar práticas inclusivas onde os jovens com deficiência estudam em conjunto com os jovens sem deficiência, não é aconselhável organizar cursos personalizados para alunos com deficiência.
- Adaptar currículos e metodologias de ensino, para acomodar os vários métodos de aprendizagem de indivíduos diferentes. Isso poderá significar dividir as actividades em tarefas menores, utilizando diferentes métodos de ensino, a fim de ajudar os diferentes tipos de alunos a compreender o conteúdo, bem como fornecer uma lista de adaptações que poderão ser implementadas, para apoiar os alunos com necessidades específicas.
- São necessárias mudanças e adaptações razoáveis para tornar o conteúdo do curso totalmente acessível aos alunos com deficiência. Em alguns casos, os ajustes são simples e beneficiam todos os alunos, incluindo aqueles sem deficiência. Noutros casos, são necessárias adaptações mais específicas. Em todos os casos, a sustentabilidade deve ser tida em consideração: esta é uma alteração que pode ser sustentada pela instituição de formação profissional, após o projecto terminar?
- Providenciar capacitação, formação e monitorização contínuas: a mudança não deve ser feita com programas de formação ou adaptações pontuais.
- Facilitar estágios para alunos com deficiência. Estes proporcionam aos alunos uma experiência de trabalho, enquanto os empregadores descobrem o valor acrescentado ao contratar pessoal com deficiência. Isso cria experiências positivas em ambos os lados e, em muitos casos, leva ao emprego.
- Alguns empregadores podem estar dispostos a contratar jovens com deficiência numa perspectiva de negócios, no âmbito da responsabilidade social corporativa, ou uma combinação de ambos. No entanto, enfrentam dificuldades para encontrar jovens com deficiência que sejam qualificados. É necessário uma entidade mediadora, que seja capaz de vincular as duas partes.
- O emprego de jovens com deficiência deve ser alvo de uma preparação sólida, não apenas em termos de consciencialização sobre a deficiência, mas também relativamente à discussão sobre ajustes razoáveis. Com o tempo, os jovens com deficiência podem ser capacitados para negociar esses ajustes.
- As empresas necessitam de conhecer e entender as competências das pessoas com deficiência e os benefícios da sua contratação. As empresas podem pensar que as pessoas com (determinadas) deficiências só são capazes de realizar determinadas tarefas. Ajude-os a entender que as pessoas com deficiência podem ser empregadas em qualquer departamento ou nível, no seio da organização.
- Discutir e negociar descrições de tarefas com os empregadores. Isso ajuda-os a adaptar os trabalhos existentes, para que estes se ajustem melhor às capacidades das pessoas com limitações físicas específicas.

- Garantir que as actividades orientadas para a carreira no centro de formação profissional sejam acessíveis aos alunos com deficiência. Isso não só irá expor os novos alunos aos cursos disponíveis, mas também criar uma oportunidade para os actuais alunos demonstrarem as suas aptidões recém-adquiridas a potenciais empregadores e instituições de micro-finanças.
- Desenvolver centros de carreira, no âmbito dos centros de formação profissional. A transição para o emprego não está no topo da lista de prioridades dos centros de formação profissional, pelo que um centro de carreira ajuda a apoiar os licenciados a caminho do mercado de trabalho. Se o centro de carreira for inclusivo para responder às necessidades dos jovens com deficiência, este pode servir como uma “casa” para a inclusão de pessoas com deficiência no centro de formação profissional, podendo afirmar-se que assim é possível “matar dois coelhos de uma cajadada”.
- As competências pessoais e sociais (não só técnicas) são importantes para conseguir um emprego e se tornar um colega bem-vindo no local de trabalho. Devido à falta de experiência, muitos jovens com deficiência não possuem as competências profissionais necessárias para encontrar um emprego. Uma trajetória de capacitação de competências pessoais e sociais constitui um modo eficaz de proporcionar essas competências.
- Qualquer programa de formação profissional de natureza inclusiva, que inclua a transição para o trabalho independente, terá de envolver o acesso ao financiamento. Uma abordagem que desenvolva competências básicas de alfabetização financeira e uma atitude salvadora nos jovens será vital. Muitas vezes, essas competências podem ser desenvolvidas da melhor forma em grupo.

Lista de recursos sobre formação profissional de natureza inclusiva:

- Inclusion of People with Disabilities in Vocational Training: A practical Guide, ILO 2013 http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2013/113B09_301_engl.pdf
- Making apprenticeships and workplace learning inclusive of persons with disabilities: Policy Brief, ILO 2018 https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_633257/lang--en/index.htm
- Making TVET and skills systems inclusive of persons with disabilities: Policy Brief, ILO 2017 https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_605087/lang--en/index.htm
- I am Employable: creating access to technical and vocational education for young people with disabilities, Light for the World 2017 <https://lab.light-for-the-world.org/publications/i-am-employable/>

Podem existir muitos tipos de impedimentos que, em conjunto com limitações e restrições à participação, tornam uma pessoa deficiente na sociedade. Isso significa que as pessoas com deficiência não são um grupo homogêneo e que uma pessoa com deficiência pode ter uma experiência completamente diferente da outra. Adicionalmente, as pessoas podem possuir um único ou vários impedimentos, com diferentes níveis de severidade, etc.

Alguns exemplos de tipos de deficiência são (a classificação pode diferir, dependendo da localidade ou de quem os classifica):

Deficiência física

Conjunto de condições que resultam em dificuldades de movimento, manuseamento, sensibilidade, coordenação, altura e capacidade para desempenhar actividades físicas. Pode abranger:

- Doenças que afectam os membros, o esqueleto, as articulações ou os músculos, ou uma combinação destes.
- Perda de membros.
- Doenças que afectam o sistema nervoso central e periférico, como lesão medular, acidente vascular cerebral, lepra, entre outros.

Deficiência auditiva

Refere-se aos vários graus de perda de audição. Os graus da deficiência auditiva são:

- Ligeira: dificuldade em ouvir sons suaves, como sussurros. Pode beneficiar de aparelhos auditivos.
- Moderada: dificuldade em ouvir nitidamente as conversas. Pode beneficiar de aparelhos auditivos.
- Grave: capacidade apenas para ouvir sons e ruídos altos.
- Profunda: dificuldade em captar qualquer tipo de som. Isso também é chamado de surdez. Não pode beneficiar de aparelhos auditivos.

Dependendo da gravidade da deficiência, também pode haver interferência na fala, especialmente se a deficiência surge antes da criança começar a falar.

Deficiência visual

Refere-se à perda total ou parcial da visão ou da capacidade de ver e ler. A deficiência visual pode ser classificada da seguinte maneira:

- Visão parcial: um pouco de dificuldade em ver e ler.
- Visão reduzida: incapacidade ou dificuldade severa de visão ou dificuldade visual grave, que faz com que seja difícil ler à distância. As pessoas com visão reduzida necessitam de ferramentas de apoio para ver e ler.
- Cegueira legal: dificuldade em ver nitidamente ao perto ou ao longe.
- Cegueira total: incapacidade total de ver. Estas pessoas necessitam de recursos não-visuais, como braille ou áudio.

ANEXO: TIPOS DE DEFICIÊNCIA

Deficiência da fala

Este grupo de deficiência afecta a capacidade de comunicação. A comunicação é um processo bidirecional, que engloba exprimir-se claramente e compreender plenamente o que é dito. O comprometimento da fala pode afectar um ou ambos os processos e inclui:

- Dificuldade na expressão verbal, como articulação da fala e/ou dos sons; dificuldades com a qualidade da voz; dificuldade com a formação de sons (gaguez) ou uma combinação destes.
- Dificuldade na compreensão da linguagem escrita ou falada, ou no uso das palavras certas. No entanto, a maioria das pessoas com deficiência da fala não tem dificuldades em compreender a linguagem escrita ou falada.

Uma deficiência auditiva pode afectar o desenvolvimento da fala, porque a capacidade auditiva é essencial para tal desenvolvimento. Se uma criança não consegue ouvir muito bem, ela irá provavelmente enfrentar dificuldades no desenvolvimento da fala. A deficiência intelectual pode também interferir na fala, devido à dificuldade em compreender aquilo que é dito.

Deficiência psicossocial

Refere-se a pessoas afectadas por uma “condição médica ou psiquiátrica que afecta a cognição, a emoção e/ou o controlo comportamental de um indivíduo e interfere na sua capacidade de aprender e se incluir na família, no trabalho ou na sociedade”. Existe uma vasta gama de deficiências psicossociais agudas ou crónicas, que incluem problemas do foro médico, como a ansiedade, a depressão, a esquizofrenia e o transtorno de stress pós-traumático. A periodicidade pode variar de um episódio em toda a vida a experiências recorrentes. A maioria das pessoas com deficiências psicossociais pode beneficiar de medicamentos prescritos por profissionais da saúde devidamente qualificados. A maioria das pessoas com deficiência psicossocial leva uma vida activa com assistência devidamente adaptada. Embora frequentemente confundidas, a deficiência psicossocial é diferente da deficiência intelectual.

Deficiência intelectual

Refere-se a limitações vitalícias da capacidade cognitiva e intelectual de uma pessoa, exigindo-se, muitas vezes, a supervisão das actividades diárias dessa pessoa. Geralmente, afecta a capacidade de compreender e aprender, de resolver problemas, de recordar e de aprender novas informações e competências, incluindo as competências sociais. A deficiência intelectual geralmente tem início na infância e está frequentemente ligada a problemas de desenvolvimento do cérebro, antes ou durante o parto. Os factores ambientais, em especial os objectos e as pessoas que rodeiam uma pessoa com deficiência intelectual, podem afectar o seu desenvolvimento, especialmente durante a infância. A deficiência intelectual pode afectar as pessoas, relativamente à educação, ao trabalho e às rotinas diárias. Existem diferentes graus de deficiência intelectual: ligeira, moderada, severa e profunda.

Deficiência de aprendizagem

A deficiência de aprendizagem é um termo geral que se refere a transtornos que abrangem a dificuldade em aprender a ler ou interpretar palavras, letras e outros símbolos, mas que não afectam a inteligência como um todo. Um exemplo é a dislexia (dificuldade na leitura) ou a discalculia (dificuldade em compreender conceitos matemáticos).

As pessoas também podem possuir mais de uma deficiência.

