



Avaliação do impacto de um programa de apoio à transição para vida adulta em Portugal: percepções de empregadores e pessoas com deficiência¹

Impact assessment of a support program for the transition to adulthood in Portugal: perceptions of employers and people with disabilities

Evaluación de impacto de un programa de apoyo a la transición a la edad adulta en Portugal: percepciones de los empleadores y de las personas con discapacidad

Lúcia Canha - Universidade de Lisboa - Instituto de Saúde Ambiental (ISAMB) - Faculdade de Medicina | Lisboa | Portugal. E-mail: lucia.canha@edu.ulisboa.pt | Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4705-6429>

Leonardo Santos de Souza – Universidade do Oeste Paulista – Unoeste | Presidente Prudente | SP | Brasil. E-mail: leonardosouza.psicologia@gmail.com | Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-9125-0210>

Camélia Santana Murgo - Universidade do Oeste Paulista – Unoeste | Presidente Prudente | SP | Brasil. E-mail: camelia@unoeste.br | Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-3932-7580>

Resumo: As pessoas com deficiência enfrentam dificuldades significativas na transição para a vida adulta, incluindo obstáculos na educação, empregabilidade, vida independente, desenvolvimento social e acesso a suporte contínuo. Este artigo estuda os benefícios de um programa de apoio a pessoas com deficiência em Portugal, o Programa Sintra Incluir+, com foco na inclusão laboral e comunitária. Foram realizados grupos focais compostos por 13 pessoas com deficiência, as quais receberam apoio do programa, junto a 6 representantes das entidades empregadoras que os acolheram. Os resultados destacam a importância do suporte na promoção do desenvolvimento pessoal, social e profissional dessas pessoas. Os jovens reconheceram não só sua capacidade de aprender funções laborais, mas também de desenvolvimento pessoal e social. Os empregadores destacaram a sua capacidade de aprender e de se adaptar, o que mudou as percepções e expectativas sobre os trabalhadores com deficiência. Esse apoio demonstrou ser essencial para criar perspectivas de futuro mais promissoras, além de reforçar a motivação e a persistência necessárias para a construção de uma carreira profissional e uma vida ativa na comunidade. O estudo sugere que programas dessa natureza são eficazes na promoção da inclusão e autodeterminação das pessoas com deficiência, por isso devem atuar desde cedo na escola e continuar logo após a escolaridade obrigatória. Os resultados são discutidos e são fornecidas as implicações para a prática e a pesquisa.

Palavras-chave: inclusão no mercado de trabalho; pessoas com deficiência; transição para a vida adulta.

¹ Agradecimentos ao Projeto Sintra Incluir+ e à Associação Pais-em-Rede pelo apoio prestado na fase de coleta de dados.

Abstract: People with disabilities face significant difficulties in the transition to adulthood, including obstacles to education, employability, independent living, social development, and access to ongoing support. This paper studies the benefits of a support program for people with disabilities in Portugal, the Sintra Incluir+ Program, focusing on labor and community inclusion. Focus groups were held with 13 people with disabilities who received support from the program and six representatives of employers who welcomed them. The results highlight the importance of support in promoting these people's personal, social, and professional development. Young people recognized their ability to learn work functions and personal and social development. Employers highlighted their ability to learn and adapt, which changed perceptions and expectations about workers with disabilities. This support proved essential for creating more promising prospects, reinforcing the motivation and persistence necessary to build a professional career and an active life in the community. The study suggests that programs such as the one studied effectively promote the inclusion and self-determination of people with disabilities and should be implemented early at school and continue immediately after compulsory schooling. Results are discussed, and implications for practice and research are provided.

Keywords: labor market inclusion; people with disabilities; transition to adulthood.

Resumen: Las personas con discapacidad enfrentan importantes dificultades en la transición a la edad adulta, incluidos obstáculos a la educación, la empleabilidad, la vida independiente, el desarrollo social y el acceso a apoyo continuo. Este artículo estudia los beneficios de un programa de apoyo a personas con discapacidad en Portugal, el Programa Sintra Incluir+, centrándose en la inclusión laboral y comunitaria. Se realizaron grupos focales con 13 personas con discapacidad que recibieron apoyo del programa, y con 6 representantes de empleadores que los acogieron. Los resultados resaltan la importancia del apoyo en la promoción del desarrollo personal, social y profesional de estas personas. Los jóvenes reconocieron su capacidad para aprender funciones laborales, pero también de desarrollo personal y social. Los empleadores destacaron su capacidad para aprender y adaptarse, lo que cambió las percepciones y expectativas sobre los trabajadores con discapacidad. Este apoyo resultó esencial para crear perspectivas de futuro más prometedoras, reforzando la motivación y la perseverancia necesarias para construir una carrera profesional y una vida activa en la comunidad. El estudio sugiere que programas como el estudiado son eficaces para promover la inclusión y la autodeterminación de las personas con discapacidad, y deberían implementarse desde una edad temprana en la escuela y continuar inmediatamente después de la escolarización obligatoria. Se discuten los resultados y se proporcionan implicaciones para la práctica y la investigación.

Palabras clave: inclusión en el mercado laboral; personas con discapacidad; transición a la vida adulta.

1 Introdução

A transição da adolescência para a idade adulta é uma fase crucial do desenvolvimento. Os adolescentes experimentam mudanças significativas e desenvolvem competências físicas, psicológicas e sociais necessárias para assumir responsabilidades como adultos. Essa fase traz consigo a expectativa de que os jovens assumam responsabilidades por si mesmos, tomem decisões de forma independente e alcancem a autossuficiência (Arnett, 2000). Usualmente, considera-se que o período de transição se inicia no fim da adolescência, por volta dos 18 anos, idade na qual os jovens se sentem impelidos a tomarem decisões em relação à forma como irão exercer a sua autonomia pessoal nas esferas do trabalho, estudos, lazer, cuidados com a saúde, interação social e participação na comunidade (Arnett, 2000; Berk, 2017).

É notório que os jovens com deficiência têm mais dificuldade em fazer uma transição da adolescência para a vida adulta, da escola para o trabalho, dar continuidade aos estudos e à sua formação profissional (Cheng; Shaewitz, 2020; Mogensen *et al.*, 2023; Mouté *et al.*, 2020). Segundo a Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico-OCDE (OECD, 2022), as lacunas, em termos de educação e competências, começam desde cedo na vida, uma vez que as crianças e os jovens com deficiência enfrentam frequentemente múltiplas desvantagens que se traduzem em dificuldades de sucesso na escola. E no caso específico de jovens com deficiência há uma maior probabilidade de deixarem a escola precocemente.

Um estudo com um grupo de 32 países da OCDE, em 2019, revelou que cerca de 30% dos jovens com deficiência, e quase 70% daqueles com grandes necessidades de apoio, eram jovens adultos que não trabalhavam, não estudavam nem davam seguimento a uma formação, em comparação com apenas um em cada oito jovens sem deficiência (OECD, 2022). No mesmo estudo, verificou-se que a taxa de emprego das pessoas com deficiência era 27 pontos percentuais inferior à dos indivíduos sem deficiência. Em 2022, nos países europeus, essa diferença era de 25,9% (EUROSTAT, 2022). Em Portugal, o número médio de pessoas com deficiência trabalhando em 2020 (58,7%) alcançou 19 pontos percentuais abaixo do valor médio registado para as pessoas sem deficiência (76,9%) (Pinto *et al.*, 2023). Naturalmente, essa situação aumenta o risco de pobreza e dificulta a inclusão social das pessoas com deficiência (EUROSTAT, 2022; OECD, 2022). Em Portugal, em 2021, houve um agravamento da taxa de pobreza ou exclusão social, e 30,5% das pessoas com deficiência (16-64 anos) encontravam-se em risco de pobreza ou exclusão social (Pinto *et al.*, 2023).

1.1 Práticas de apoio à transição para a vida adulta

1.1.1 Planejamento da transição

Estudos derivados de práticas provam que com um apoio adequado aos alunos com deficiência, quando ainda frequentam a escola obrigatória, e o desenvolvimento de habilidades específicas, minimiza-se a situação de desvantagem descrita (Mazzotti *et al.*, 2021; Rowe *et al.*, 2021). Sabe-se, hoje, que a motivação para uma vida ativa, a prontidão para o trabalho, as percepções de eficácia e as expectativas e desenvolvimento de carreira podem ser aspectos desenvolvidos por meio de programas de apoio à transição durante todo o percurso escolar (Madaus; Zhao; Ruban, 2008; Wolf-Branigin; Schuyler; White, 2007).

No campo da educação especial, o termo “transição” foi adotado nos Estados Unidos no início dos anos 80, tendo sido aplicado ao movimento dos adolescentes com deficiência do ensino médio para o seu próximo envolvimento como jovens adultos na comunidade (Halpern, 1994). Esse apoio à transição exige que as escolas proporcionem a todos os alunos com deficiência um conjunto coordenado de atividades de transição que facilitem a sua passagem para a vida após a escola (Kohler; Field, 2003). Nesse sentido, cada vez mais países adotaram o Plano de Individual de Transição (PIT) como componente do Plano Educativo Individual (PEI). Por exemplo, a lei portuguesa nº 54/2018 (Portugal, 2018), que estabelece os princípios e as normas que garantem a educação inclusiva, obriga que o PEI seja completado com um PIT destinado a promover a transição para a vida pós-escolar (Portugal, 2018).

De um modo geral, o planejamento da transição proporciona experiências e usa práticas que promovem o desenvolvimento de certas habilidades e conhecimentos que conduzem a melhores resultados pós-escolares nas áreas do emprego, continuidade nos estudos e uma vida independente (Mazzotti *et al.*, 2021).

1.1.2 Experiência de trabalho em contextos reais e o desenvolvimento de habilidades para o trabalho

As experiências em contextos reais de trabalho são as práticas mais utilizadas no apoio à transição. Vivenciá-las possibilita o desenvolvimento de aptidões, por meio da experiência direta, e ajuda os jovens com deficiência a identificarem os seus interesses e preferências: a partir de tais experiências, eles podem se conhecer melhor e definir, de uma forma mais realista, objetivos para o seu futuro (Kohler; Field, 2003). Na verdade, o fato de terem trabalhado em um ou mais contextos reais de trabalho, quando ainda estavam na escola, está associado a melhores resultados em termos de uma futura ocupação laboral e a uma vida mais participativa e independente no futuro (Schutz; Carter, 2022), especialmente se essas experiências tiverem um suporte técnico inicial (Mazzotti *et al.*, 2021).

Para além das experiências em contextos reais, o desenvolvimento de currículos de habilidades sociais relacionadas ao trabalho (por meio de programas estruturados que desenvolvam habilidades sociais, atitudes e comportamentos laborais) é outra prática usada com alunos, do ensino médio, com deficiência, obtendo-se, assim, resultados satisfatórios (Flexer *et al.*, 2011; Rowe *et al.*, 2021). Test *et al.* (2009) verificaram que ter tido uma experiência de trabalho, em um contexto real, ou a participação em um programa de desenvolvimento de competências laborais, eram dois preditores de emprego e continuação de estudos, com um nível moderado de evidência. Além disso, desenvolver habilidades de autocuidado e de vida diária era um preditor de vida independente, também com um nível moderado de evidência.

1.1.3 Promoção do desenvolvimento da pessoa com deficiência apoiada

Habilidades críticas, tais como a autodeterminação e a noção de autoeficácia, têm mostrado ser essenciais no processo de transição (Rowe *et al.*, 2021). As crenças de eficácia predizem o esforço que as pessoas realizam, quão bem elas perseveram quando confrontadas com obstáculos, quão eficazmente monitoram e motivam a si mesmas, o que alcançam e as escolhas que fazem na vida (Bandura, 1997).

No contexto da deficiência e da transição para a idade adulta, a autoeficácia está correlacionada com uma probabilidade elevada de transição bem-sucedida para o emprego (Andersén *et al.*, 2018) e com o desenvolvimento de competências de vida independente (Gooden-Ledbetter *et al.*, 2007). Assim, a autoeficácia pode ter um impacto profundo em vários aspectos da vida, visto que as pessoas com deficiência que têm um forte sentido de autoeficácia possuem mais probabilidade de fazerem escolhas, perseguirem e persistirem nos seus objetivos (Canha *et al.*, 2016). Essa capacidade para perseguir objetivos e fazer escolhas autônomas leva-nos ao conceito de autodeterminação.

No âmbito da deficiência, Wehmeyer (2005, p. 177) definiu autodeterminação como “agir como o principal agente causal na vida de alguém e fazer escolhas e decisões relativas à sua qualidade de vida, livre de influências ou interferências externas indevidas”. Existe um vasto campo de literatura, incluindo estudos longitudinais, associando a intervenção em autodeterminação a resultados mais positivos, a longo prazo, em termos de emprego e acesso à comunidade (Shogren *et al.*, 2015; Wehmeyer; Palmer, 2003).

Por outro lado, a realização de experiências laborais ou sociais, em ambientes mais normalizados e baseados na comunidade, promovem em si mesmo o desenvolvimento da autodeterminação (Wehmeyer; Bolding, 2001). Analisando construtos da autodeterminação num estudo longitudinal, Shogren, Lee e Panko (2017) verificaram que o empoderamento psicológico (a crença na relação entre ações e resultados) mostrava uma forte relação com melhores salários e benefícios no

emprego, e que a autonomia e a autorrealização (compreensão dos próprios pontos fortes e necessidades de apoio) contribuíram para prever a vida independente e a continuação dos estudos após o ensino obrigatório.

1.2 Transição e emprego – o lado dos empregadores

Pesquisas no âmbito da problemática do acesso ao emprego da pessoa com deficiência têm olhado mais para o lado da procura, isto é, a pessoa com deficiência, e menos para o da oferta, ou seja, as entidades empregadoras. Contudo, fatores críticos do lado da procura, como a perspectiva do empregador, têm impactado na contratação, retenção e desenvolvimento de um percurso profissional para pessoas com deficiência (Iwanaga *et al.*, 2018). Dessa forma, estudar o lado da procura é fundamental quando o objetivo é mitigar as desvantagens socioeconômicas e educacionais que as pessoas com deficiência enfrentam, logo esse tem sido o foco de pesquisadores nesse campo (Chen *et al.*, 2023; Froyland; Andreassen; Innvær, 2019). Vale ressaltar que apesar do papel significativo dos empregadores na inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, é escassa a pesquisa sobre a forma como os empregadores encaram a empregabilidade desse grupo (Strindlund; Abrandt Dahlgren; Ståhl, 2019).

Quando confrontados com a contratação de um indivíduo com deficiência, muitos empregadores parecem estar em conflito e relutantes em fazê-lo. Essa decisão pode ser sustentada por conceitos errados ou pela falta de conhecimento sobre deficiência, tais como as expectativas de que as pessoas com deficiência são improdutivas e custam muito dinheiro (Nagtegaal *et al.*, 2023). Há evidências de que a preparação para a inclusão da deficiência no local de trabalho, incluindo adaptações no local, sensibilização, formação em diversidade e aumento do conhecimento dos empregadores sobre a deficiência, está associada a um clima organizacional positivo e de apoio à contratação de trabalhadores com deficiência (Bonaccio *et al.*, 2020; Iwanaga *et al.*, 2018).

Outro aspecto importante é fazer com que as atividades de formação, informação e sensibilização para a deficiência façam parte da política organizacional, pois embora o emprego de pessoas com deficiência tenha sido reconhecido como um direito humano essencial, raramente é enfatizado nas atuais práticas de responsabilidade social no mundo corporativo (Kwan, 2020). A esse respeito, Chan *et al.* (2021) verificaram que incluir o tema “trabalho e deficiência”, na formação em diversidade e inclusão da empresa, era uma das práticas de inclusão significativamente associadas às taxas de emprego de pessoas com deficiência no local de trabalho. Nesse sentido, parece ser importante que essas práticas promovam um contacto positivo com os trabalhadores com deficiência. Seja no âmbito pessoal ou profissional, vários estudos mostram que o contacto com um indivíduo com deficiência faz diferença nas

atitudes e expectativas positivas relativas à sua capacidade para o trabalho (Copeland *et al.*, 2010).

À luz da investigação existente sobre o apoio à transição de jovens com deficiência para a vida adulta, este estudo busca explorar o impacto das práticas de transição empregadas pelo programa Sintra Incluir+, considerando tanto a perspectiva dos jovens beneficiados quanto a perspectiva das pessoas das entidades empregadoras que os acolheram.

2 Metodologia

Esta pesquisa configura-se como um estudo de casos múltiplos, desenvolvido na modalidade exploratória de abordagem qualitativa (Yin, 2015). Avalia o impacto do programa de intervenção “Sintra Incluir+”, desenvolvido entre novembro de 2020 e dezembro de 2022, destinado ao apoio de jovens adultos portugueses com deficiência, durante a sua transição para a vida adulta e o mercado do trabalho.

Após a aplicação do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido dos Participantes (TCLE), foram realizados 6 encontros on-line, com grupos focais que envolveram os jovens atendidos pelo projeto e profissionais das entidades empregadoras, a fim de coletar os dados. Cada grupo focal realizado na plataforma Zoom durou aproximadamente 90 minutos, durante os quais a Pesquisadora Principal (PP) facilitou o diálogo a partir de questões norteadoras baseadas na literatura.

Antes dos grupos focais, os participantes receberam informações fornecidas pela Pesquisadora Principal acerca da natureza voluntária do seu envolvimento, enfatizando a sua autonomia para sair da entrevista em grupo a qualquer momento, sem necessidade de fornecer razões. No início de cada grupo focal, a PP estabeleceu diretrizes que abrangem a confidencialidade, o respeito pelas diversas perspectivas, o valor da sinceridade e considerações semelhantes. Além disso, garantiu aos participantes que as entrevistas gravadas permaneceriam confidenciais e inacessíveis a qualquer outra pessoa. Acomodações foram feitas durante esse processo, dadas as capacidades intelectuais de cada grupo para compreender o consentimento e o propósito do estudo. Os participantes foram questionados sobre suas dúvidas antes de darem o seu consentimento verbalmente.

O Grupo Focal é um método investigativo que permite compreender as percepções e representações das pessoas sobre um determinado tema (Krueger, 2015). Por meio da comunicação, durante o diálogo no grupo focal, os participantes se envolvem ativamente ao ouvir e compartilhar suas perspectivas sobre determinado assunto (George, 2013). Os dados coletados por meio dos grupos focais foram transcritos na íntegra e analisados à luz da Fenomenologia Descritiva (Grossenho, 2014). Trata-se de uma metodologia em pesquisa qualitativa cujo objetivo é buscar um

significado, ou seja, descrever o que uma experiência significa para um determinado grupo de pessoas (Grossoehme, 2014). A fenomenologia visa a ampliar e aprofundar a compreensão da gama de experiências imediatas, e é projetada para descobrir suas características invariantes essenciais (Goulding, 2005). Para uma análise lexicográfica que possibilita implementar estatísticas básicas e multivariadas sobre os dados coletados, foram realizadas análises de Similitude e nuvem de palavras (Camargo; Justo, 2013) de cada grupo, por meio do software IRaMuTeQ-Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires (Ratinaud, 2009) ancorado no software R versão 4.1.3.

2.1 Programa Sintra Incluir+

O Projeto Sintra Incluir+, iniciado em 2014, adota como referencial teórico o Planejamento Centrado na Pessoa (O'Brien; O'Brien, 1998) e o modelo Ecológico (Bronfenbrenner; Morris, 1998) para promover a inclusão socioprofissional de jovens e adultos com deficiência. Ele atua em duas vertentes: (i) Transição (SI+Tr), para jovens a partir dos 15 anos em contexto escolar, e (ii) Comunidade (SI+Co), para jovens adultos em idade igual ou superior a 18 anos, em contexto pós-escolar.

Na vertente Transição, apoiam-se as escolas no desenvolvimento de Planos Individuais de Transição (PIT) a fim de proporcionar o desenvolvimento de independência e competências socioprofissionais, por meio de experiências de trabalho real, levando-se em consideração as aspirações de cada aluno. Já na vertente Comunidade, fomenta-se a criação de redes comunitárias de apoio abrangentes, com o objetivo de integrar as necessidades e os interesses dos jovens às aspirações e expectativas de cada indivíduo em seu contexto, visando a facilitar a inclusão socioprofissional, a realização pessoal, por meio da construção de um projeto de vida, e o desenvolvimento de competências socioemocionais.

O apoio e o acompanhamento são personalizados e prestados na comunidade. A equipe técnica trabalha presencial, regular e colaborativamente, mobilizando todos os envolvidos e promovendo experiências estruturadas em contexto reais. É a comunidade que recebe as pessoas, e nesse contexto que é prestado o acompanhamento. Essa abordagem é valorizada por permitir o empoderamento dos indivíduos, não só das pessoas apoiadas, mas de todos os intervenientes em seu contexto.

2.2 Participantes

Participaram deste estudo 13 pessoas atendidas pelo programa Sintra Incluir+, as quais foram randomizados nas duas vertentes, apresentando uma distribuição equilibrada entre gênero e tipo de dificuldades vivenciadas. O grupo focal SI+Tr foi composto por 8 participantes, com idades entre 16 e 20 anos ($M=18,3$; $DP=1,38$) e que

frequentavam entre o 9º e o 12º ano de escolaridade, inseridos em diferentes instituições de ensino. Por sua vez, o grupo SI+Co contou com 5 participantes com idades entre 18 e 40 anos (M=27; DP=1,38), que haviam concluído o processo de escolarização e, antes do apoio, encontravam-se fora do mercado de trabalho ou da convivência comunitária, conforme Quadro 1.

Quadro 1 - Caracterização dos participantes do Grupo Focal de Jovens com Deficiência

Vertente de Apoio	Gênero	Idade	Tipo de Dificuldades	Escolaridade	Área de Inserção Profissional
Transição n=8	M	16	Síndrome de Down	10º ano	Esportes
	M	17	Autismo	10º ano	Restauração
	M	18	Paralisia Cerebral	10º ano	Educação
	F	18	Síndrome do X-Frágil	10º ano	Educação
	F	18	Paralisia Cerebral	10º ano	Cuidado animal
	F	19	Síndrome de Down	9º ano	Reposição em Mercado
	F	20	Dificuldades Intelectuais	12º ano	Estética
	M	20	Dificuldades Intelectuais	12º ano	Apoio a uma Clínica de Saúde
Comunidade n=5	F	22	Hemiparesia	12º ano completo	Reposição em Mercado
	M	27	Síndrome de Williams	12º ano completo	Formação técnico-profissional
	M	28	Paralisia Cerebral	12º ano completo	Administrativo
	F	40	Síndrome de Alström	Licenciatura	Administrativo
	F	18	Síndrome de Down	12º ano completo	Apoio Educacional

Fonte: Elaboração própria.

Os participantes das *entidades empregadoras* foram representados por 6 profissionais que ocupavam cargos de direção ou coordenação em diferentes segmentos de mercado. Conforme o Quadro 2, esses participantes, majoritariamente representados pelo gênero feminino, acompanhavam as atividades laborais de um ou mais jovens em seus respectivos campos de atuação profissional. Apesar de terem sido convidados, não compareceu nenhum participante de uma entidade empregadora onde jovens da vertente comunidade (SI+Co) vivenciavam experiências de trabalho.

Quadro 2 – Caracterização dos participantes do Grupo Focal de Entidades Empregadoras

Gênero	Função	Tipo de entidade empregadora	Nº de jovens incluídos	Vertente Sintra Incluir++
F	Supervisor	Armazenista	2	Transição
M	Diretor geral	Lavandaria	1	Transição
F	Diretor geral	ONG	3	Transição
F	Educadora	Escola Básica	1	Transição
F	Supervisora	Farmacêutica	1	Transição
F	Supervisora	Embalagem	1	Transição

Fonte: Elaboração própria.

3 Resultados

3.1 Grupo focal - pessoas apoiadas

A partir da análise do conteúdo das entrevistas realizadas com as pessoas apoiadas pelo Sintra-Incluir++, foram identificadas categorias semânticas que demonstram a percepção que os jovens apoiados nas vertentes SI+T e SI+Co possuíam acerca da experiência no projeto, além do contexto de trabalho em que se encontravam inseridos. Os dados obtidos junto aos jovens possibilitaram a criação de oito categorias, agrupadas em 2 dimensões: (1) caracterização do apoio recebido e (2) impacto desse apoio no desenvolvimento socioprofissional, conforme o Quadro 3.

Quadro 3 - Resultado da Análise Temática do Grupo-Focal das Pessoas Apoiadas

Dimensões	Categorias
1. Caracterização do apoio	<ul style="list-style-type: none"> • Suporte na procura de trabalho • Apoio técnico em campo centrado na pessoa
2. Impacto do apoio na pessoa apoiada	<ul style="list-style-type: none"> • Desenvolvimento de competências socioprofissionais • Lidar com a frustração • Mais esperança no futuro profissional • Autoconhecimento para o mercado de trabalho • Planos futuros • Apoio dos colegas de trabalho

Fonte: Elaboração própria.

3.1.1 Dimensão 1: caracterização do apoio recebido

Essa dimensão reflete a descrição dos jovens sobre o apoio recebido, valorizando o suporte obtido na procura e no desenvolvimento de experiências de trabalho em contextos reais, assim como o facto de se sentirem observados na sua individualidade e necessidades únicas.

3.1.2 Suporte na procura de trabalho

Essa categoria abarca a percepção dos jovens sobre o suporte percebido. Observou-se que os jovens do grupo SI+Co referiram-se ao apoio à procura de emprego como um dos aspectos mais importantes, assim como a bolsa-auxílio que lhes permitia estarem mais próximos de um futuro como trabalhadores assalariados. Abaixo, seguem trechos de relatos que demonstram essa percepção:

O Sintra Incluir+ é uma ajuda extra para começar a ter trabalho já com uma bolsa para pagar o passe ou outras coisas que precisamos (SI+Co).

A bolsa veio ajudar muito porque vivo sozinha. Mas gostava de ser mais independente ainda (SI+Co).

3.1.3 Apoio técnico em campo centrado na pessoa

Nessa categoria, as técnicas do projeto Sintra Incluir+ foram destacadas como fundamentais para apoiar as aprendizagens, tanto nos contextos laborais quanto no treino de transportes. O suporte próximo, técnico e humanizado, oferecido pela equipe técnica, criou um ambiente psicologicamente seguro o qual promoveu a autoeficácia necessária para o engajamento dos jovens em seus objetivos pessoais.

Ela ajudou-me a ir sozinha a pé e também de camioneta. Ando a aprender muitas coisas (SI+Tr).

Quando estamos todos juntos sinto-me em família (SI+Co).

Acho que aqui vou conseguir. Já estive em outras instituições, mas não vi tanta vontade de nos ajudar. Elas insistem mesmo, só não fazem o que não podem (SI+Co).

3.1.4 Dimensão 2: impacto do apoio à pessoa apoiada

A segunda dimensão destacou o desenvolvimento socioprofissional, o autoconhecimento e as perspectivas esperançosas dos jovens sobre seus projetos de vida.

3.1.5 Desenvolvimento de competências socioprofissionais

Ao longo dos grupos focais, foram feitas várias referências de oportunidades de aprendizagem de novas competências sociais e profissionais que foram desafiadoras, no entanto altamente satisfatórias e significativas para o seu desenvolvimento pessoal e social.

Para além de ser uma oportunidade para entrar no mercado de trabalho, também ajuda a socializar. Através do Sintra Incluir+ conheci muitas pessoas; ajudou-me a crescer enquanto pessoa (SI+Co).

Tem-me ajudado a ser mais social, digamos que não sou social. Fazem reuniões de jovens, o que me faz falar mais (SI+Co).

Nessa categoria, alguns jovens consideram que o Sintra Incluir+ fomentou a autorregulação emocional para lidar com a frustração face às dificuldades de inserção e adaptação ao contexto laboral, tornando-os mais persistentes no caminho rumo aos seus objetivos.

Acho que agora estou mais preparado para receber um não quando for procurar emprego (SI+Co).

O Sintra Incluir+ tem-me ajudado a ganhar mais confiança, a crescer como pessoa e saber procurar sem desistir. Aprendi a não ficar tão frustrada quando não tenho respostas (SI+Co).

Por fim, um participante referiu-se ao apoio recebido pelos colegas de trabalho na empresa, outra variável relevante para a satisfação laboral e o sucesso nas tarefas requeridas pelo estágio.

Não gostei, amei! Porque as pessoas lá são simpáticas quando preciso de ajuda, elas estão lá para dizer o que eu faço, o que é que eu não faço (SI+Tr).

3.1.6 Mais esperança no futuro profissional

As experiências de trabalho em contextos reais, desenvolvidas pelos jovens no Sintra Incluir+, forneceram evidências de suas competências para o mercado de trabalho. Na prática, constataram que eram capazes, o que lhes deu novas perspectivas em relação ao futuro.

Eu não via grande coisa no meu futuro, agora vejo que posso encontrar trabalho na área que gosto, e mais tarde posso encontrar outro sozinha (SI+Co).

Sinto-me mais confiante que vou encontrar mais oportunidades, seja ou não na minha área (SI+Co).

3.1.7 Autoconhecimento para o mercado de trabalho

As experiências, ao longo do projeto, parecem ter proporcionado um maior autoconhecimento aos jovens sobre suas capacidades, preferências e competências para atuarem em um contexto laboral, mesmo quando inseridos em áreas ou setores nos quais descobriram não possuírem afinidade. Para alguns, a dificuldade na realização de certas tarefas, levou-os a reconsiderar sua inserção em trabalhos futuros.

Estive com as crianças mais adultas, mas eles tinham problemas e eu ajudava os técnicos a darem a comida e a medicação e isso. A seguir gostava de ajudar os idosos e ajudar as crianças mais pequeninas (SI+Tr).

Descobri que não sei lavar cabeças (ao trabalhar num cabeleireiro) lavar escovas é o que consigo. Gostei de estar lá, mas no próximo anos já não quero fazer isto (SI+Tr).

3.1.8 Planos futuros

Todos os jovens declararam ter objetivos em relação ao futuro profissional, apontando áreas de interesse. No entanto, apenas um deles demonstrou um planejamento claro para atingi-lo. Esse recorte apresenta um resgate das possibilidades de realização pessoal e profissional proporcionadas pelo projeto, que podem ser melhor desenvolvidas com apoio técnico.

Vou trabalhar num restaurante porque gosto de fazer comida (SI+Tr).

Vou tirar um curso de produção de música, já sei a escola onde vou tirar. Quero trabalhar nisso, é o que quero fazer. Não vou brincar, isto não é brincadeira, se não, não ganho nada (SI+Tr).

No futuro vou trabalhar numa escola, gostava muito (SI+Co).

3.2 Grupo focal - entidades empregadoras

A seguir, são apresentados os resultados decorrentes da análise do conteúdo das entrevistas realizadas com os profissionais representantes das entidades empregadoras, parceiras do projeto Sintra Includ+. Conforme o Quadro 4, os dados obtidos possibilitaram a criação de doze categorias, decompostas em 4 dimensões: (1) apoio recebido das técnicas responsáveis pelo projeto; (2) envolvimento de suas equipes no desenvolvimento dos jovens em suas respectivas entidades; (3) impactos percebidos sobre os jovens; (4) impacto sobre a dinâmica da própria entidade empregadora, revelando os desafios e possibilidades nesse processo de inclusão colaborativo.

Quadro 4 - Resultado da Análise Temática nos participantes das entidades empregadoras

Dimensões	Categorias
1. Caracterização do apoio	<ul style="list-style-type: none">- Comunicação e proximidade.- Trabalho colaborativo.
2. Envolvimento das entidades empregadoras	<ul style="list-style-type: none">- Responsabilidade social.- Compromisso com a individualidade e o desenvolvimento da pessoa.
3. Impacto nos jovens	<ul style="list-style-type: none">- Sentimento de pertencimento.- Desenvolvimento profissional e da independência.
4. Impacto na entidade empregadora	<ul style="list-style-type: none">- Mudança de crenças capacitistas.- Inclusão, diversidade e rentabilidade.- Mudança do comportamento das equipes.- Aprendizagem e intenção para incluir no futuro.

Fonte: Elaboração própria.

3.2.1 Dimensão 1: caracterização do apoio

De forma geral, essa dimensão descreve a percepção dos profissionais sobre o suporte efetivo dos técnicos do projeto enquanto elemento essencial para o sucesso no processo de inclusão dos jovens nas entidades empregadoras, destacando o *feedback* constante e a cooperação contingente às situações desafiadoras.

3.2.1.1 Comunicação e proximidade

Nessa categoria, é apresentada a percepção de que possuir um canal de comunicação aberto com os técnicos de apoio, para dialogar e discutir o comportamento e a realização da pessoa apoiada na empresa, foi um fator que promoveu a segurança e o bom desempenho de todas as partes (supervisores, pessoa com deficiência e técnico de apoio) ao longo do processo inclusivo.

Eu sofri de alguma ansiedade inicial, queria perceber quem era o jovem que íamos ter, quais as suas características, dicas e estratégias para lidar com eles... mas o acompanhamento semanal, estou a ver hoje em dia, serve para isso, para poder a qualquer momento esclarecer dúvidas e estratégias.

O acompanhamento foi fundamental para acalmar a nossa ansiedade – as perguntas eram muitas: será que estamos a fazer bem? será que estamos a agir bem? será que é isto que é esperado? será que vai ajudar na aprendizagem? Mas como tínhamos esse acompanhamento, à mínima dificuldade bastava um telefonema; ou a técnica passava por aqui, o que ajudou bastante.

3.2.1.2 Trabalho colaborativo

A colaboração entre a entidade empregadora e a equipe técnica foi outra forma de trabalho estabelecida que os participantes consideraram essencial para o sucesso do processo de inclusão:

Eles acompanhavam os jovens e avisavam sempre que queriam vir cá fazer um ponto da situação, e trabalhámos em conjunto para melhorar.

Se lançarmos as pessoas nas empresas sem o acompanhamento que foi dado pelo Sintra Incluir vai ser difícil. Eles têm os técnicos e o conhecimento, e nós temos os postos de trabalho; se trabalharmos em conjunto as coisas vão correr bem.

3.2.2 Dimensão 2: envolvimento das entidades empregadoras

Essa segunda dimensão é apresentada a partir de quatro categorias temáticas. A análise desses dados compreendeu a motivação das entidades para a adesão ao projeto, assim como o seu envolvimento e engajamento no processo de inclusão e treinamento das pessoas com deficiência. Essa experiência estimulou a corresponsabilização entre os diferentes atores a fim de oferecer oportunidades e promover o desenvolvimento socioprofissional.

3.2.2.1 Responsabilidade social

Segundo os participantes, de forma geral, a motivação inicial para a adesão ao projeto Sintra Incluir foi a responsabilidade social. Apesar da insegurança inicial, a abordagem e o suporte das técnicas do projeto parecem ter sido decisivos durante o processo.

Tivemos algumas dúvidas porque estávamos num pico de produção durante a pandemia, e ficámos com algum receio pela segurança delas e pela nossa. Mas depois também nos pareceu que era um projeto bastante interessante e as técnicas que acompanhavam as jovens referiram que estavam numa altura da vida delas que não tinham nada para fazer. Não conseguimos ficar indiferentes a isso.

[...] faz todo o sentido a nível da responsabilidade social estarmos abertos a estes jovens, e é uma realidade que vai acontecer mais dia menos dia.

3.2.2.2 Compromisso com a individualidade e o desenvolvimento da pessoa

Nessa categoria é abordada a percepção das entidades empregadoras e seus colaboradores no envolvimento e compromisso com a formação e desenvolvimento dos jovens em contexto laboral. Ao mesmo tempo que observavam com satisfação a evolução dos jovens apoiados e tentavam adequar as tarefas às suas preferências e capacidades.

Tem sido uma experiência muito positiva, tentamos formar estas pessoas ao nível do que são os requisitos da função, o trabalhar com máquinas, o engomar, o receber clientes – tentámos também dar uma formação transversal à pessoa em termos de autonomia.

Há pessoas que precisam de alguma ajuda, há outras que são perfeitamente capazes, mas precisam da formação necessária e da nossa ajuda.

Começou-se pelos bebés, mas os gritos e as fraldas incomodavam-na muito e ela estressava e perdia o controle. Então ficou numa sala dos três anos.

3.2.3 Dimensão 3: impacto nos jovens

Na terceira dimensão, decomposta em duas categorias, é possível identificar, na percepção dos profissionais, o desenvolvimento do sentimento de pertencimento das pessoas com deficiência, assim como a evolução de sua autonomia e independência ao longo das experiências socioprofissionais oferecidas pelo projeto.

3.2.3.1 Sentimento de Pertencimento

Para além da evolução dos jovens em termos da aprendizagem das tarefas laborais, as questões da inclusão, tais como o pertencimento, a participação e o estabelecimento de relações interpessoais saudáveis com os colaboradores, foram apontadas pelos profissionais representantes das entidades empregadoras.

Para nós era já um da casa, e ele já sabia o que fazer.

Chegava à instituição antes da hora e esperava pela educadora. Fazia o compasso de espera no bar e criou uma relação com os colaboradores. Quando chegava a hora ela ia trabalhar. Começou também a ter alguma iniciativa e fazia sugestões. Ganhou confiança e perdeu o medo.

3.2.3.2 Desenvolvimento profissional e da independência

Essa categoria descreve a aprendizagem e o desenvolvimento das pessoas com deficiência percebida pelos participantes das entidades empregadoras. É justificada por relatos de desempenho nas tarefas laborais para além de suas expectativas, como de aquisição de maior independência, levando, em alguns casos, ao aumento de tempo dedicado ao trabalho e à proposição gradual de novas tarefas mais complexas.

Começámos com pouco tempo, mas depois elas gostavam tanto, e nós também gostávamos tanto de as ter cá, que aumentamos o número de horas.

A C. integrou-se bem, começou com dois dias depois passou para três.

Começou ajudar-me a mim, mas neste momento, já está a ajudar em três departamentos, acho fantástico.

No início não tinham independência na deslocação; depois começaram a vir sozinhas de transportes, entravam e dirigiam-se ao armazém para buscar o material que necessitavam.

3.2.4 Dimensão 4: impacto na entidade empregadora

A última dimensão abarca a mudança de percepção dos empregadores em relação à pessoa com deficiência, assim como sobre suas motivações e capacidades. A partir da presença e da interação com as pessoas apoiadas na empresa, além da realidade de suas deficiências, foi possível repensar os postos de trabalho, favorecer mudança de percepção dos colaboradores e perceber a inclusão como possível, acessível e benéfica para as próprias organizações. Essa dimensão foi decomposta em quatro categorias, as quais serão apresentadas a seguir.

3.2.4.1 Mudança de crenças capacitistas

Essa categoria apresenta a quebra de crenças e práticas capacitistas a partir da convivência com as pessoas com deficiência. A interação dos colaboradores com as pessoas apoiadas pelo projeto na rotina de trabalho sensibilizou as entidades empregadoras na compreensão da capacidade de aprendizagem, motivação e desempenho, por diferentes caminhos, assim como ocorre na população geral.

Os trabalhadores da minha empresa estão mais sensibilizados para as questões da diferença. Perceberam que apesar da diferença, estes jovens conseguiram desenvolver tarefas com a mesma perfeição e o mesmo profissionalismo. A minha equipa está acima dos 55 anos e estava distante desta realidade.

Confesso que a minha visão da pessoa com deficiência mudou...percebemos agora que podem assumir uma série maior de funções do que nós inicialmente não consideraríamos.

3.2.4.2 Inclusão, diversidade e rentabilidade

A presença das pessoas do projeto proporcionou um ambiente mais diversificado e uma percepção das vantagens da inclusão da diferença. Em alguns casos, a reestruturação de locais de trabalho permitiu tomar consciência de que essas adaptações beneficiaram o trabalho por meio de uma distribuição mais eficaz das tarefas.

Cheguei à conclusão de que todos somos necessários, em termos de equipa, independentemente das nossas diferenças. Essa parte é importante que se perceba, que nós não somos todos iguais e isso é bom. Acho que os meus colegas conseguiram ver isso.

Ajudou a melhorar, e irá melhorar mais, o desempenho. Há espaço para cada um fazer algo diferente, ou algo melhor, com a ajuda destas pessoas que passam a ser colaboradores como os demais.

3.2.4.3 Mudança do comportamento das equipes

O ambiente mais diversificado, proporcionado pela presença destes jovens trabalhadores com deficiência, motivou uma alteração no comportamento das equipes que, segundo os participantes, pôde beneficiá-las. A adoção de comportamentos mais assertivos e a humanização dos contextos de trabalho foram dois dos aspectos ressaltados em suas falas.

Notou-se um ambiente muito bom, uma alteração no comportamento das equipas. Temos um ambiente mais masculino e às vezes há aquelas picardias, mas quando elas estavam, tinham um maior cuidado na linguagem e na forma como lidavam uns com os outros.

[...] ajudou a haver mais humanidade.

[...] foi responsabilização e aprendizagem mútua.

3.2.4.4 Aprendizagem e intenção para incluir no futuro

Os relatos dos participantes demonstraram que a interação é um caminho eficaz de sensibilização e desmistificação de crenças acerca do trabalhador com deficiência, predispondo-os para uma futura contratação. As entidades empregadoras apropriaram-se do processo de inclusão desses jovens, aprenderam como incluí-los e, principalmente, quais são as vantagens desse movimento.

No futuro, acho que estaremos mais receptivos e mais preparados para receber trabalhadores com deficiência. Sabemos que é uma realidade que a determinado momento vai acontecer.

No futuro [...] espero que acolham mais, faz todo o sentido e eu estarei de braços abertos.

Sim, contratar, é algo que estamos a considerar em relação a este estágio.

Ao desenvolver uma análise comparativa entre grupos no IRaMuTeQ, expressa por meio da nuvem de palavras na Figura 1, foi possível identificar especificidades acerca das palavras prevalentes no discurso dos jovens do grupo transição, comunidade e entidades empregadoras em relação ao projeto Sintra Incluir+. O relato dos jovens da vertente transição permite inferir que o projeto possibilitou construir uma primeira relação positiva com o mercado de trabalho, uma vez que demonstraram gostar da experiência de ocupar um espaço laboral de aprendizagem, recebendo ajuda do projeto ainda na escola.

Por outro lado, os jovens da vertente comunidade parecem ver no Sintra Incluir+ um resgate da oportunidade de trabalhar e conseguir novas oportunidades de trabalho no futuro, mais alinhadas aos seus projetos de vida. O relato dos participantes das entidades empregadoras impactou o estar nas equipes e a percepção acerca das capacidades das pessoas com deficiência, destacando a importância do acompanhamento técnico.

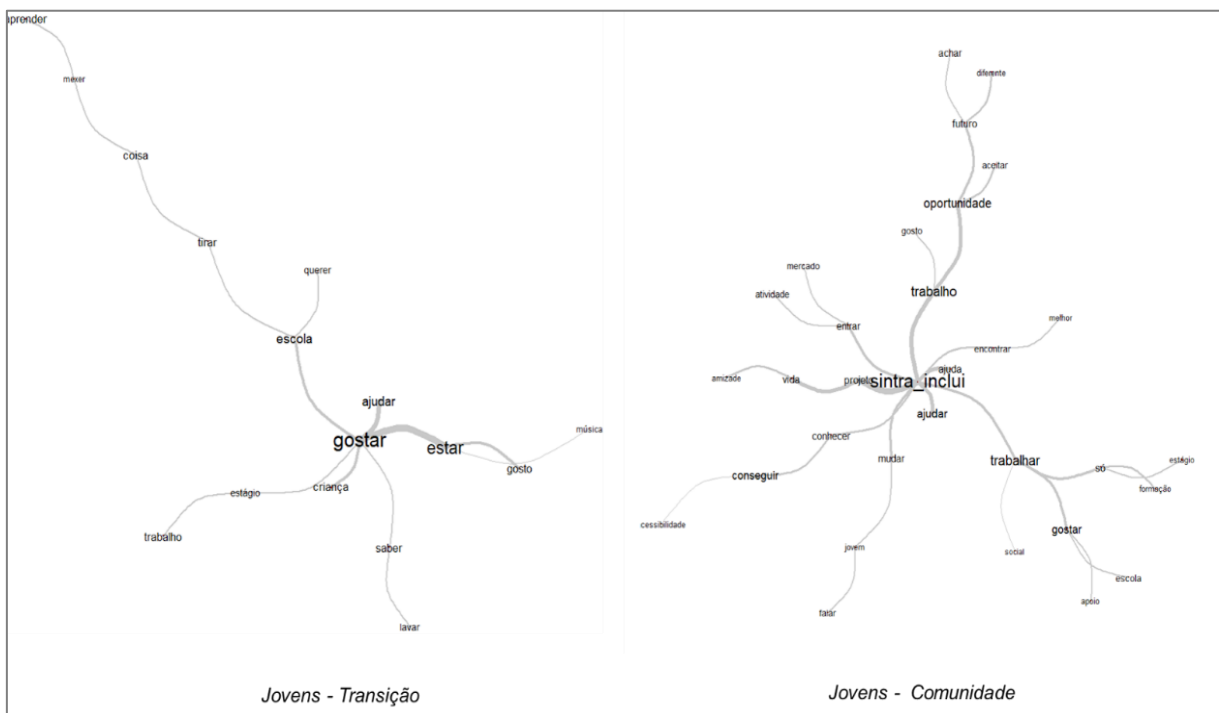
Figura 1 - Análise comparativa dos relatos entre grupos



Fonte: Elaboração própria.

Os resultados da Análise de Similitude, apresentados pelo Gráfico 1, endossam tal inferência sobre os diferentes sentidos atribuídos pelos grupos de jovens com deficiência ao projeto Sintra Incluir.

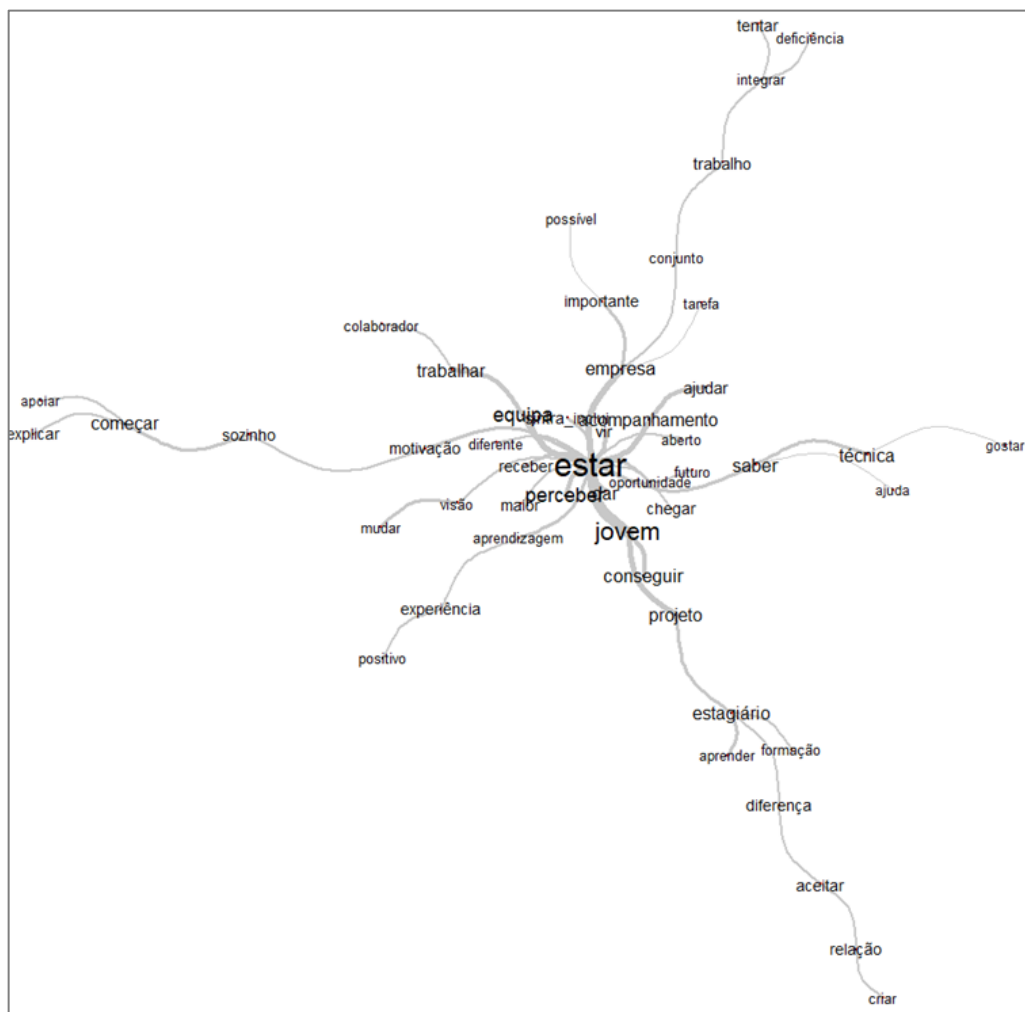
Gráfico 1 - Análise de Similitude comparativa entre os jovens do grupo transição e do grupo comunidade



Fonte: Elaboração própria.

Por fim, ao analisarmos a Figura 1 e o Gráfico 2, verificamos que os empregadores e suas equipes, ao estarem com os jovens apoiados, conseguiram perceber práticas capacitistas, ressignificar sua visão sobre a pessoa com deficiência, colaborar com o processo de inclusão e mudanças necessárias na empresa e suas equipes de trabalho a partir do acompanhamento em conjunto com os técnicos do Sintra Inlui.

Gráfico 2 - Análise de Similitude dos relatos do grupo de entidades empregadoras



Fonte: Elaboração própria.

Os resultados obtidos permitem inferir que as entidades empregadoras que aceitaram participar do projeto permitiram-se aprender a incluí-los no dia a dia, enquanto colaboravam com o movimento de um mundo laboral mais inclusivo, possibilitando aos jovens com deficiência acessarem oportunidades de trabalho que acolheram suas individualidades e sonharem com novas possibilidades.

4 Discussão

Este estudo destaca o programa Sintra Incluir+, que apoia a inclusão laboral e comunitária de pessoas com deficiência, auxiliando tanto estudantes em transição quanto indivíduos que já se encontram fora do sistema educativo, de forma complementar e colaborativa com a escola e os serviços da comunidade. Por meio de grupos focais, foi possível dar voz a dois dos intervenientes no apoio do SI+: as pessoas com deficiência, que são os seus beneficiários diretos, e as pessoas das entidades empregadoras que os receberam. Aqui, neste trabalho, discutimos as principais conclusões do estudo e fornecemos implicações para a prática e a pesquisa.

As dimensões e as categorias identificadas neste estudo destacam o impacto do SI+ no desenvolvimento das pessoas com deficiência, nas expectativas e nas percepções sobre sua capacidade de aprendizagem, além de caracterizarem as particularidades do apoio técnico oferecido. O desenvolvimento das pessoas com deficiência foi destacado tanto pelos próprios indivíduos quanto pelos empregadores, tornando-se um aspecto crucial no apoio social, considerando-se a vulnerabilidade dos jovens com deficiência e as dificuldades em dar continuidade à formação e acessar o mercado de trabalho (Mogensen *et al.*, 2023).

Nesse sentido, pesquisas mostram que programas de apoio à transição são úteis na construção de projetos de vida mais ambiciosos (Rowe *et al.*, 2021). Este estudo sugere que o Sintra Incluir+ é uma dessas práticas, visto que, nos grupos focais, foi destacada a surpreendente capacidade de aprendizagem e desenvolvimento pessoal e social das pessoas apoiadas. A comprovada capacidade de trabalho, facilitada pelo SI+, e as oportunidades de aprendizagem, como as proporcionadas pelo treino de transportes, criaram perspectivas de futuro mais positivas, essenciais para a motivação e persistência na construção de uma carreira profissional.

As expectativas mais positivas não foram apenas adotadas pelas pessoas apoiadas, mas também pelos participantes das entidades empregadoras, os quais mudaram suas crenças e visão sobre pessoas com deficiência. Esse aspecto não é de menor importância, pois o estigma e as atitudes têm sido amplamente estudados e provadas as suas ligações à empregabilidade da pessoa com deficiência. Estudos indicam que alguns empregadores acreditam que pessoas com deficiência são menos capazes ou, de alguma forma, menos qualificadas, fazendo com que estejam menos propensos a contratá-las (Bezyak *et al.*, 2021; Fraser *et al.*, 2010).

Nesse âmbito, os resultados deste estudo fornecem evidências de que intervenções como o programa SI+ podem reverter esta tendência: os relatos mostram que as experiências e o suporte proporcionados pelo SI+ elevaram as expectativas sobre a capacidade de trabalho das pessoas apoiadas e influenciaram positivamente a intensão de futuras contratações. Esses resultados vão ao encontro de outros estudos

que referem que experiências de trabalho com pessoas com deficiência resultam em atitudes mais positivas, numa visão das pessoas com deficiência como trabalhadores produtivos, e em mais esforços e motivação dos empregadores para incluí-las em seus negócios (Copeland *et al.*, 2010; Iwanaga *et al.*, 2021).

Os relatos dos grupos focais também permitem vislumbrar a importância dos técnicos de apoio deste projeto, como colaboradores-chave no apoio às experiências profissionais, e confirmam a importância das filosofias e princípios subjacentes que orientam a prática dos profissionais que apoiam jovens em idade de transição. A transição para um modelo de apoio centrado na participação e autodeterminação implica que os serviços de apoio devem ser adaptados às necessidades, competências e preferências individuais de cada cliente (Bossaert *et al.*, 2009).

Na verdade, todos os grupos focais evidenciaram que o apoio proporcionado pelo Sintra Incluir+ apropria-se desta visão de intervenção centrada nas pessoas, sejam elas as pessoas apoiadas, sejam as das entidades empregadoras. Percebemos, de acordo com os relatos, que o suporte à pessoa com deficiência apoiada foi complementado e coordenado por meio da colaboração com as empresas, num processo contínuo de procura dos melhores resultados para as pessoas apoiadas. As pessoas das empresas valorizaram esse envolvimento ativado pela equipe técnica do SI+, uma vez que se sentiram ouvidos, reconhecidos e apoiados, o que se traduziu em mais qualidade do suporte à pessoa com deficiência por todos.

Assim, o apoio não é apenas centrado no beneficiário, mas pode-se dizer que tem de ser, na sua essência, centrado nas pessoas que fazem parte dos processos. Como consequência, a motivação e o envolvimento parecem fazer parte do sucesso evidenciado por esse projeto. De forma semelhante, outras pesquisas que refletem sobre esse tema sugerem que o Planejamento Centrado na Pessoa (PCP) é o método ideal para promover a colaboração e a resolução de problemas, garantindo o sucesso da transição de pessoas com deficiência para a vida adulta (Michaels; Ferrara, 2005).

A colaboração é considerada uma boa prática no contexto da transição e, normalmente, refere-se à coordenação entre a família, escola e serviços social e de saúde (Poirier *et al.*, 2020). Os resultados deste estudo focal mostram que a colaboração com as empresas também é da maior pertinência, além de uma prática a ser explorada em futuros estudos.

A comparação dos relatos das pessoas apoiadas nas duas vertentes do projeto destaca a importância da intervenção com pessoas com deficiência ainda na escola e da continuidade desse apoio após a conclusão da escolaridade obrigatória. Para os jovens da vertente transição, o projeto ajudou a construir uma relação positiva com o mercado de trabalho, valorizando especialmente a experiência de aprendizado e suporte ainda na escola. Para os jovens da vertente comunitária, o Sintra Incluir+ representou uma oportunidade de reintegração no mercado de trabalho e a

possibilidade de obter novas oportunidades futuras, alinhadas aos seus projetos de vida. Esses resultados corroboram diversos estudos que avaliam o impacto das experiências de trabalho na escola e enfatizam a importância da continuidade do apoio.

No geral, essas experiências parecem ter proporcionado um maior autoconhecimento das capacidades da pessoa com deficiência dos seus gostos e não gostos, da sua competência para estar num contexto de trabalho e na comunidade. Por outro lado, esse dado leva à reflexão sobre as expectativas baixas dos próprios participantes e dos outros em relação à autonomia, independência e capacidade para trabalhar dos jovens e adultos com deficiência. Esses resultados dão-nos pistas sobre a importância das atividades em contextos reais de trabalho e na comunidade.

A falta de experiências em contextos reais parece levar a expectativas erradas acerca das pessoas, tanto durante a sua escolarização como fora dela. Pessoas apoiadas valorizaram o apoio em vários contextos da comunidade (entidades empregadoras, treino de transportes, inclusão em atividades culturais etc.). Essa forma de atuação configura-se como uma prática diferente do tradicional apoio de gabinete, pois a comunidade é o local de trabalho e aprende-se fazendo. Seria pertinente que futuros estudos analisassem em que medida o apoio a experiências de trabalho em contexto real, concomitante com um apoio estruturado à inclusão das pessoas com deficiência em atividades na comunidade, relacionam-se e, eventualmente, potenciam a sua qualidade de vida e o seu capital social.

5 Considerações finais

Este estudo foi desenvolvido com base em relatos na primeira pessoa e envolvendo mais que um ator no processo do apoio do SI+. Desta narrativa fica-nos a certeza de que o apoio da pessoa com deficiência na sua transição para uma vida incluída na comunidade pode partir de serviços atípicos, desinstitucionalizados, e criados pela comunidade por meio da colaboração entre entidades várias. Nesse âmbito, seria importante que, no futuro, os estudos que avaliam programas de intervenção dessem voz às pessoas apoiadas. Na realidade, respeitando o princípio da autonomia e da autodeterminação das pessoas com deficiência, as pessoas apoiadas deverão avaliar a qualidade e a intensidade do apoio que recebem por meio de programas de intervenção.

Finalmente, destacamos o fato do SI+ dar apoio após a escolaridade obrigatória. Sabe-se que mesmo que o estudante tenha sido envolvido em atividades de transição de qualidade, todo o trabalho realizado durante a escolaridade pode ser perdido se o jovem ficar inativo e não for apoiado (Cobb; Alwell, 2009). Manter ou conseguir um trabalho, ou estar incluído na comunidade, é mais difícil para o adolescente com deficiência caso não se beneficie de um suporte abrangente e continuado que vá além

da escolaridade (Plotner; Walters, 2023). Portanto, a fim de evitá-lo, serviços e programas da comunidade como o SI+ podem promover e manter um nível de atividades em vários domínios, como a participação no ensino ou formação pós-secundária, experiências de trabalho constantes e um conjunto de atributos pessoais, incluindo autoeficácia e persistência as quais parecem ser potenciadoras do sucesso da transição a longo prazo (Lindstrom; Doren; Miesch, 2011).

Gostaríamos ainda de sublinhar algumas das limitações sentidas. Um grupo focal na pesquisa com pessoas com deficiência pode levantar desafios adicionais, como amostras heterogêneas, desafios de processamento cognitivo para alguns participantes, vigilância extra relativamente à concentração ou dificuldades de compreensão, perda de foco do objetivo da discussão em grupo, ou pessoas que podem ficar exaustas ao acompanhar a discussão (Kroll; Barbour; Harris, 2007). Nos grupos focais com pessoas com deficiência, não se conseguiu uma participação equivalente apesar de, durante a discussão do grupo focal, o pesquisador principal implementar estratégias para garantir a compreensão das perguntas e apelar à participação de todos.

Referências

ANDERSÉN, Å. *et al.* The relationship between self-efficacy and transition to work or studies in young adults with disabilities. **Scandinavian Journal of Public Health**, California, v. 46, n. 2, p. 272-278, mar. 2018. DOI 10.1177/1403494817717556.

Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29569532/>. Acesso em: 17 maio 2024.

ARNETT, J. J. Emerging adulthood: a theory of development from the late teens through the twenties. **American Psychologist**, Washington, v. 55, n. 5, p. 469-480, 2000. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/10842426/>. Acesso em: 14 out. 2022.

BANDURA, A. **Self-efficacy**: the exercise of control. Nova Iorque: W H Freeman/Times Books/ Henry Holt, 1997.

BERK, L. E. **Development through the Lifespan-Pearson**. 7. ed. Londres: Pearson, 2017.

BEZYAK, J. *et al.* Assessing employers' stigmatizing attitudes toward people with disabilities: a brief report. **Journal of Vocational Rehabilitation**, Netherlands, v. 54, n. 2, p. 185-191, 2021. DOI 10.3233/JVR-201129. Disponível em:

<https://content.iospress.com/articles/journal-of-vocational-rehabilitation/jvr201129>. Acesso em: 10 maio 2022.

BONACCIO, S. *et al.* The Participation of people with disabilities in the workplace across the employment cycle: employer concerns and research evidence. **Journal of Business and Psychology**, Clifton, VA, v. 35, n. 2, p. 135-158, abr. 2020. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32269418/>. Acesso em: 8 jun. 2023.

BOSSAERT, G. *et al.* Usefulness of the Supports Intensity Scale (SIS) for persons with other than intellectual disabilities. **Research in Developmental Disabilities**, Netherlands, v. 30, n. 6, p. 1306-1316, nov. 2009. DOI 10.1016/j.ridd.2009.05.007. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/19539445/>. Acesso em: 24 maio 2024.

BRONFENBRENNER, U.; MORRIS, P. A. The ecology of developmental processes. In: DAMON, W.; LERNER, R. M. (ed.). **Handbook of child psychology: theoretical models of human development**. 5. ed. Nova Iorque: John Wiley & Sons, 1998. p. 993-1028.

CAMARGO, B. V.; JUSTO, A. M. IRAMUTEQ: um software gratuito para análise de dados textuais. **Temas em psicologia**, Ribeirão Preto, v. 21, n. 2, p. 513-518, 2013. DOI doi.org/10.9788/TP2013.2-16. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2013000200016. Acesso em: 26 de maio 2024.

CANHA, L. *et al.* Direct and indirect pathways to QoL in the transition to adulthood in youth and young adults with disabilities. **Journal of Vocational Rehabilitation**, Netherlands, v. 44, n. 2, p. 149-162, mar. 2016. DOI 10.3233/JVR-150787. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2016-20840-002>. Acesso em: 28 mai. 2024.

CHAN, F. *et al.* Company characteristics, disability inclusion practices, and employment of people with disabilities in the post COVID-19 Job economy: a cross sectional survey study. **Journal of Occupational Rehabilitation**, Manhattan, v. 31, n. 3, p. 463-473, set. 2021. DOI 10.1007/s10926-020-09941-8. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33136220/>. Acesso em: 18 jul. 2022.

CHEN, X. *et al.* Employer practices for customized training for onboarding of people with disabilities. **Rehabilitation Research, Policy, and Education**, Manhattan, v. 37, n. 1, p. 10-22, mar. 2023. DOI 10.1891/RE-22-13. Disponível em: <https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Agcd%3A9%3A26458601/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Ascholar&id=ebsco%3Agcd%3A162322129&crl=c>. Acesso em: 13 mar. 2024.

CHENG, E.; SHAEWITZ, D. The 2019 youth transition report: outcomes for youth and young adults with disabilities. Washington: Institute for Educational Leadership (IEL), 2020. Disponível em: <https://iel.org/2019-youth-transition-report/>. Acesso em: 3 maio 2024.

COBB, R.; ALWELL, M. Transition planning/coordinating interventions for youth with disabilities. **Career Development for Exceptional Individuals**, California, v. 32, n. 2, p. 70-81, 2009. DOI 10.1177/08857288093366. Disponível em:

<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0885728809336655?cid=int.sj-abstract.citing-articles.422>. Acesso em: 7 maio 2024.

COPELAND, J. *et al.* Assessing cognitive and Affective Reactions of employers toward people with disabilities in the workplace. **Journal of Occupational Rehabilitation**, Manhattan, v. 20, n. 4, p. 427-434, 2010. DOI 0.1007/s10926-009-9207-y. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/19834790/>. Acesso em: 10 maio 2022.

EUROSTAT - STATISTICAL OFFICE OF THE EUROPEAN UNION. People at risk of poverty or social exclusion by level of activity limitation, sex and age. [s. l: s.n.]. 2022. Disponível em: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/16f371949862-4365-86c7-d6102cf8e105?lang=en>. Acesso em: 1 fev. 2024.

FLEXER, R. W. *et al.* An epidemiological model of transition and postschool outcomes. **Career Development for Exceptional Individuals**, California, v. 34, n. 2, p. 83-94, 2011. DOI 10.1177/08857288103879. Disponível em:

<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0885728810387922?cid=int.sj-abstract.citing-articles.4>. Acesso em: 19 maio 2024.

FRASER, R. T. *et al.* Understanding employer's hiring intentions in relation to qualified workers with disabilities: preliminary findings. **Journal of Occupational Rehabilitation**, Manhattan, v. 20, n. 4, p. 420-426, 2010. DOI 10.1007/s10926-009-9220-1. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/19936892/>. Acesso em: 10 maio 2022.

FROYLAND, K.; ANDREASSEN, T. A.; INNVÆR, S. Contrasting supply-side, demand-side and combined approaches to labour market integration. **Journal of Social Policy Cambridge University Press**, Cambridge, v. 48, n. 2, p. 1-18, abr. 2018. DOI 10.1017/S0047279418000491. Disponível em: <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/handle/10642/6102>. Acesso em: 7 fev. 2024.

GEORGE, M. Teaching focus group interviewing: Benefits and challenges. **Teaching Sociology**, California, v. 41, n. 3, p. 257-270, 2013. DOI 10.1177/0092055X12465295. Disponível em: <https://eric.ed.gov/?id=EJ1014231>. Acesso em: 17 maio 2024.

GOODEN-LEDBETTER, M. J. *et al.* Self-efficacy and interdependence as predictors of life satisfaction for people with disabilities: implications for independent living programs. **Journal of Vocational Rehabilitation**, Netherlands, v. 27, n. 3, p. 153-161, 2007. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2008-00495-002>. Acesso em: 17 maio 2024.

GOULDING, C. Grounded theory, ethnography and phenomenology: a comparative analysis of three qualitative strategies for marketing research. **European Journal of Marketing**, London, v. 39, n. 3-4, p. 294-308, 2005. DOI

10.1108/03090560510581782. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2005-08599-004>. Acesso em: 17 maio 2024.

GROSSOEHME, D. H. Research Methodology Overview of Qualitative Research.

Journal of Health Care Chaplaincy, Abingdon UK, v. 20, n. 3, p. 109-122, 2014. DOI 10.1080/08854726.2014.925660. Disponível em:

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4609437/>. Acesso em: 17 maio 2024.

HALPERN, A. S. The transition of youth with disabilities to adult life: a position statement of the division on career development and transition, the council for exceptional children. **Career Development for Exceptional Individuals**, California, v.

17, p. 115-124, 1994. DOI 10.1177/088572889401700201. Disponível em:

<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/088572889401700201>. Acesso em: 6 maio 2024.

IWANAGA, K. *et al.* Assessing disability inclusion climate in the workplace: a brief report. **Journal of Vocational Rehabilitation**, Netherlands, v. 49, n. 2, p. 265-271,

2018. DOI 10.3233/JVR-180972. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2019-19030-012>. Acesso em: 10 maio 2022.

IWANAGA, K. *et al.* A systematic review of systematic reviews of secondary health

conditions, health promotion, and employment of people with intellectual disabilities.

Australian Journal of Rehabilitation Counselling, Cambridge, v. 27, n. 1, p. 13-40, jul. 2021. DOI 10.1017/jrc.2021.2. Disponível em:

<https://psycnet.apa.org/record/2021-46782-001>. Acesso em: 7 fev. 2024.

KOHLER, P.; FIELD, S. Transition-focused education: foundation for the future. **The Journal of Special Education**, Charlotte-NC, v. 37, n. 3, p. 174-83, 2003. DOI

10.1177/00224669030370030701. Disponível em:

<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/00224669030370030701>. Acesso em: 6 maio 2024.

KROLL, T.; BARBOUR, R.; HARRIS, J. Using focus groups in disability research.

Qualitative Health Research, Thousand Oaks, CA, v. 17, n. 5, p. 690-698, maio 2007. DOI 10.1177/1049732307301488. Disponível em:

<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1049732307301488>. Acesso em: 6 dez. 2023.

KRUEGER, R. A. **Focus groups: a practical guide for applied research**. 5. ed. California: SAGE, 2015.

KWAN, C. K. Socially responsible human resource practices to improve the employability of people with disabilities. **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, California, v. 27, n. 1, p. 1-8, 2020. Disponível em: <https://econpapers.repec.org/article/wlycorsem/v3a273ay3a20203ai3a13ap3a1-8.htm>. Acesso em: 20 de jul. 2022.

LINDSTROM, L.; DOREN, B.; MIESCH, J. Waging a Living: Career Development and Long-Term Employment Outcomes for Young Adults with Disabilities. **Exceptional Children**, California, v. 77, n. 4, p. 423-434, 2011. DOI 10.1177/001440291107700403. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/001440291107700403>. Acesso em: 6 maio 2024.

MADAUS, J. W.; ZHAO, J.; RUBAN, L. M. Employment satisfaction of University Graduates With Learning disabilities. **Remedial an Special Education**, California, v. 29, n. 6, p. 323-332, 2008. DOI 10.1177/0741932507312012. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0741932507312012>. Acesso em: 27 mai. 2024.

MAZZOTTI, V. L. *et al.* Secondary transition predictors of postschool success: an update to the research base. **Career Development and Transition for Exceptional Individuals**, California, v. 44, n. 1, p. 47-64, fev. 2021. DOI 10.1177/216514342095979. Disponível em: <https://eric.ed.gov/?id=EJ1281344>. Acesso em: 3 maio 2024.

MICHAELS, C. A.; FERRARA, D. L. Promoting post-school success for all: the role of collaboration in person-centered transition planning. **Journal of Educational and Psychological Consultation**, California, v. 16, n. 4, p. 287-313, 2005. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/s1532768Xjepc16044>. Acesso em: 19 maio 2024.

MOGENSEN, L. L. *et al.* Young people with intellectual disability speak out about life after school: "I want to do more in life than just...be a disability person. **Journal of Intellectual and Developmental Disability**, London, v. 49, n. 2, p. 121-133, 2024. DOI 10.3109/13668250.2023.2245276. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.3109/13668250.2023.2245276>. Acesso em: 3 maio 2024.

MOUTÉ, C. *et al.* Impact of disability on the transitions to adulthood of men and women in Cameroon. **Alter**, Paris, v. 14, n. 1, p. 27-39, fev. 2020. DOI 10.1016/j.alter.2019.09.007. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1875067219301440>. Acesso em: 3 maio 2024.

NAGTEGAAL, R. *et al.* Why Do employers (Fail to) hire people with disabilities? a systematic review of capabilities, opportunities and motivations. **Journal of Occupational Rehabilitation**, Manhattan, v. 33, n. 2, p. 329-340, jun. 2023. DOI 10.1007/s10926-022-10076-1. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10926-022-10076-1>. Acesso em: 29 mar. 2024.

O'BRIEN, J.; O'BRIEN, C. L. (ed.). **A little book about Person Centred Planning**. London: Inclusion Press, 1998.

OECD. ORGANIZATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT **Recommendation of the Council on OECD Legal Instruments**. Estados Unidos: OECD, 2022. Disponível em: <http://legalinstruments.oecd.org>. Acesso em: 10 jul. 2023.

PINTO, P. C. *et al.* **Observatório da deficiência e direitos humanos pessoas com deficiência em Portugal**. Lisboa: ODDH, 2023. Disponível em: <http://oddh.icscp.ulisboa.pt>. Acesso em: 20 jul. 2022.

PLOTNER, A. J.; WALTERS, C. B. The importance of centers for independent living supporting youth with disabilities: a critical contribution to maximize transition service delivery. **Career Development and Transition for Exceptional Individuals**, California, v. 46, n. 2, p. 94-103, 2023. DOI 10.1177/21651434221116310. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/21651434221116310>. Acesso em: 29 mar. 2024.

POIRIER, S. È. *et al.* Inter-Agency Collaboration in the transition from school to adulthood of students with disabilities: a narrative review of the literature. **International Journal of Disability, Development and Education**, Manhattan, p. 1-8, 2020. DOI 10.1080/1034912X.2020.1779915. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1034912X.2020.1779915>. Acesso em: 4 maio 2024.

PORTUGAL. Presidência do Conselho de Ministros. Decreto-Lei n.º 54/2018. Educação inclusiva. **Diário da República**, Portugal, 1.ª série, n. 129, 6 jul. 2018. Disponível em: https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/EEspecial/dl_54_2018.pdf. Acesso em: 16 jul. 2024.

RATINAUD, P. **IRaMuTeQ**: interface de R pour les analyses multidimensionnelles de textes et de questionnaires: un logiciel libre construit avec des logiciels libres. França: LERASS, 2009. Disponível em: <http://www.iramuteq.org>. Acesso em: 4 maio 2024.

ROWE, D. A. *et al.* Updating the secondary transition research base: evidence- and research-based practices in functional skills. **Career Development and Transition for Exceptional Individuals**, California, v. 44, n. 1, p. 28-46, 2021. DOI 10.1177/2165143420958674. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2165143420958674>. Acesso em: 4 maio 2024.

SCHUTZ, M. A.; CARTER, E. W. Elevating the employment outcomes of transition-age youth with disabilities: Four decades of intervention research. **Journal of Vocational Rehabilitation**, Netherlands, v. 57, n. 1, p. 1-21, 2022. DOI 10.3233/JVR-221194. Disponível em: <https://content.iospress.com/articles/journal-of-vocational-rehabilitation/jvr221194>. Acesso em: 3 maio 2024.

SHOGREN, K. A. *et al.* Relationships between self-determination and postschool outcomes for youth with disabilities. **The Journal of Special Education**, Charlotte-NC, v. 48, n. 4, p. 256-267, 2015. DOI 10.1177/0022466913489733. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2014-57277-003>. Acesso em: 3 maio 2024.

SHOGREN, K. A.; LEE, J.; PANKO, P. An examination of the relationship between postschool outcomes and autonomy, psychological empowerment, and self-realization. **The Journal of Special Education**, Charlotte-NC, v. 51, n. 2, p. 115-124, ago. 2017. DOI 10.1177/0022466916683171. Disponível em: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1148768.pdf>. Acesso em: 6 maio 2024.

STRINDLUND, L.; ABRANDT DAHLGREN, M.; STÅHL, C. Employers' views on disability, employability, and labor market inclusion. **Disability and Rehabilitation**, London, v. 41, n. 24, p. 2910-2917, 2019. DOI 10.1080/09638288.2018.1481150. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29962236/>. Acesso em: 16 maio 2022.

TEST, D. W. *et al.* Evidence-based secondary transition predictors for improving postschool outcomes for students with disabilities. **Career Development for Exceptional Individuals**, California, v. 32, n. 3, p. 160-181, dez. 2009. DOI: 10.1177/0885728809346960. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0885728809346960>. Acesso em: 3 maio 2024.

WEHMEYER, M. Self-determination and individuals with severe disabilities: reexamining meanings and misinterpretations. **Research & Practice for Persons with Severe Disabilities**, Washington, v. 30, n. 3, p. 113-120, 2005. DOI 10.2511/rpsd.30.3.113. Disponível em: <https://eric.ed.gov/?id=EJ775092>. Acesso em: 27 maio 2024.

WEHMEYER, M. L.; BOLDING, N. Enhanced self-determination of adults with intellectual disability as an outcome of moving to community-based work or living environments. **Journal of Intellectual Disability Research**, London, v. 45, n. 5, p. 371-383, 2001. DOI 10.1046/j.1365-2788.2001.00342.x. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11679043/>. Acesso em: 9 maio 2024.

WEHMEYER, M. L.; PALMER, S. B. Adult outcomes for students with cognitive disabilities three-years after high school: the impact of self-determination. **Education and Training in Developmental Disabilities**, New York, v. 38, n. 2, p. 131-144, 2003. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/23879591>. Acesso em: 3 maio 2024.

WOLF-BRANIGIN, M. W.; SCHUYLER, V.; WHITE, P. Improving quality of life and career attitudes of youth with disabilities: experiences from the adolescent employment readiness center. **Research on Social Work Practice**, London, v. 17, n. 3, p. 324-333, 2007. DOI 10.1177/1049731506295623. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1049731506295623>. Acesso em: 27 maio 2024.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.

Contribuição dos(as) autores(as)

Lúcia Canha – Coordenadora, participação ativa na coleta, análise dos dados e revisão da escrita final.

Leonardo Santos de Souza – Análise dos dados e escrita do texto.

Camélia Santana Murgu – Análise dos dados e revisão da escrita do texto.

Revisão gramatical por:

Gelise Soares Alfena

E-mail: gelisealfena@gmail.com