



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

Produzido 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 Cooperação Austríaca para o Desenvolvimento

Esta publicação foi produzida 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



UNIÃO EUROPEIA

implementado por



em parceria com



ÍNDICE

INTRODUÇÃO	7
O QUE É O MANUAL?	7
HÁ QUEM SE DESTINA ESTE MANUAL?	7
COMO ESTE MANUAL FOI DESENVOLVIDO?	7
REQUISITOS DO FACILITADOR/ DA FACILITADORA	7
ASPECTOS A CONSIDERAR DURANTE A FORMAÇÃO DOS COLABORADORES DO CENTRO	8
PLANO DE FACILITAÇÃO	9
CRIAR UM AMBIENTE INCLUSIVO	12
SESSÃO 1: JOGO DA VIDA	14
SESSÃO 2: PERSPECTIVAS SOBRE DEFICIÊNCIA	17
SESSÃO 3: FACTOS E MITOS SOBRE DEFICIÊNCIA	22
SESSÃO 4: BARREIRAS ENFRENTADAS PELAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	23
SESSÃO 5: OS QUATRO PILARES DE INCLUSÃO	24
SESSÃO 6: ESTRATÉGIAS EFECTIVAS DE INCLUSÃO NA FORMAÇÃO TÉCNICA E PROFISSIONAL	29
ANEXO: TIPOS DE DEFICIÊNCIA	33

INTRODUÇÃO

O que é o Manual?

Este é um manual para formação, destinado a funcionários e estudantes dos centros de formação profissional. O objectivo é consciencializar os funcionários e alunos, sobre a necessidade de incluir pessoas com deficiência na formação técnica 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 se comparadas com as pessoas sem deficiência?
- Qual é a melhor abordagem para trabalhar com pessoas com deficiência?
- Quais são os factos e mitos existentes sobre deficiência?
- Quais são as barreiras que enfrentam as pessoas com deficiência?
- Quais são as estratégias efectivas para incluir pessoas com deficiência?
- O que podemos aprender de outras experiências de formação técnica e profissional inclusiva?

Há quem se destina este 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 será usado para sensibilizar o pessoal administrativo, gestores, formadores e alunos, como forma de promover acções positivas que visam tornar inclusivos os centros de formação.

Como este manual foi desenvolvido?

O manual foi produzido no âmbito do projecto de formação técnico profissional inclusivo implementado pelos centros de formação de 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 de tornar inclusivo os centros de formação de Young Africa- Moçambique, através da melhoria da acessibilidade física, formação de formadores e colaboradores em diversas temáticas de inclusão, língua de sinais, etc., bem como fazer a identificação e encaminhamento de jovens com deficiência ao centro, incluindo a provisão de bolsas de estudo e o acompanhamento dos jovens antes, durante e depois da sua formação.

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

Requisitos do facilitador/facilitadora

Exige-se os seguintes requisitos ao facilitador/facilitadora:

- Conhecer profundamente a maneira de pensar do público;
- Ter aptidões para facilitar dinâmicas de grupo;
- Dominar a abordagem da deficiência numa perspectiva de direitos;
- Trabalhar com os princípios de aprendizagem de adultos e aprendizagem de experiências;
- Utilizar linguagem simples, clara e directa para que todos os participantes da formação consigam assimilar/reter facilmente os conteúdos durante a formação;
- Ser flexível em situação onde os participantes da formação introduzem novas ideias, estilos e abordagens culturalmente flexíveis, mas sem perder o foco de debate;
- Assegurar que a acessibilidade esteja garantida (ambiente geral e ambiente físico),
- Providenciar informação num formato acessível (braille e língua de sinais) a todos os participantes.

Caso o facilitador/facilitadora não possua todos os requisitos, pode formar uma equipa com um co-facilitador/co-facilitadora.

8 MANUAL DE TREINAMENTO

Aspectos a considerar durante a formação dos colaboradores do centro

Uma vez identificado o perfil do (a) facilitador (a), é importante tomar 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, preconceitos e cultura relacionados com a deficiência.
- Introduzir os termos adequados para se referir a pessoas com deficiência.
- Explicar que pessoas com deficiência têm direitos iguais, e têm de participar em todas as esferas da vida.
- Identificar as prováveis barreiras que as pessoas com deficiência poderão enfrentar dentro do centro de formação técnico profissional.

PLANO DE FACILITAÇÃO

Ficha de Planificação de 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 a inclusão de pessoas com deficiência numa perspectiva de direitos
Pergunta Orientadora:	<ul style="list-style-type: none"> • Como podemos formar pessoas com deficiências nos centros de formação profissional?
Perguntas Secundárias:	<ul style="list-style-type: none"> • Quais são as escolhas da vida para as pessoas com deficiência se comparadas com as que não têm deficiência? • Qual é a melhor abordagem para trabalhar com pessoas com deficiência? • Quais são os factos e mitos existentes sobre a deficiência? • Quais são as barreiras que enfrentam as pessoas com deficiência? • Quais são as estratégias efectivas para incluir pessoas com deficiência? • O que podemos aprender das outras experiências de formação técnico e profissional inclusiva.
Actividades	Tempo Estimado
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 deficiência	30 min
Barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência	60 min
Intervalo para almoço	60 min
Os quatro pilares de inclusão	60 min
Estratégias efectivas de inclusão para incluir pessoas com deficiência na formação técnico e profissional	60 min
Conclusão e avaliação	30 min
	<hr/> 7:30 horas
Habilidades e Conteúdo - 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 equipamento 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!

Passo a Passo da implementação 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

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

3. Perspectivas sobre deficiência | 60 minutos

Este momento inicia com uma reflexão e em seguida é apresentado o PowerPoint com os seguintes temas:

- Modelos de deficiência: Caridade, Médico, Social e Direitos.
- Situação Legal da deficiência em Moçambique.
 - Decreto 53/2008 (30 Dezembro 2008) – Acessibilidade.
 - A CDPD e o Plano Nacional de Acção para 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 deficiência | 30 minutos

Distribua uma folha com factos e mitos para que os grupos de trabalho identifiquem os factos e mitos sobre a deficiência.

O mais importante é que as pessoas se sintam livres em falar sobre as percepções/noções existentes sobre a deficiência, que por vezes são considerados como tabus. Em simultâneo o facilitador poderá desmistificá-los e aumentar o nível de conhecimento dos participantes.

5. Barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência | 60 minutos

Entrevista com alunos com deficiência do centro

Para este efeito, serão realizados os grupos de foco. As questões base para a conversa serão as seguintes:

- Qual é o seu nome? Curso que frequenta?
- Como era a sua vida antes de ser integrado nos cursos do centro? Como tem sido o seu dia-a-dia no 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?
- O que você mais gosta no centro?
- O que você gostaria que fosse melhorado, futuramente, para garantir a inclusão de pessoas com deficiência no centro?

Trabalho em grupos sobre barreiras

Esta parte do trabalho será em grupo, sobre as barreiras que existem para as pessoas com deficiência, no que se refere a acessibilidade, comunicação, atitude e participação.

Desta maneira, serão formados os grupos, onde cada um deles vai mencionar as barreiras que existem para as pessoas com deficiência. Depois de enumerados, cada pessoa vai colar nas folhas de papel gigante. A seguir a isto, será o momento de agrupar as barreiras tendo em conta os 4 pilares da inclusão.

Intervalo de almoço**6. Os quatro pilares de 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
 - Enfatizar que não é só falar, mas também escutar e dialogar.
- **Atitude:** Ligada ao respeito e dignidade humana
 - Fala-se aqui da linguagem de respeito onde é recomendável tratar as pessoas pelos nomes e nunca com base na sua deficiência, pois isto influencia bastante a sua autoestima.
- **Participação:** Certificar-se de que há participação activa
 - Fala-se nesta componente 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 de inclusão efectivas - para incluir pessoas com deficiência na formação técnico e profissional | 60 minutos

Apresentação das estratégias da Young Africa baseado em:

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

Questões a debater:

- Quais são os pontos fortes do centro na área de inclusão?
- Quais são as estratégias que o centro pode utilizar para ter um processo de inclusão de alunos com deficiência mais efectivo?
- Quais são as questões pertinentes para incluir no plano de acção?

8. Conclusão e avaliação | 30 minutos

O facilitador/ facilitadora vai dar um resumo da formação com as mensagens chave. Haverá também espaço para os participantes levantarem questões de interesse, dependendo do tempo. Os participantes irão receber uma ficha de avaliação da formação, para que depois os facilitadores analisem o que os participantes aprenderam e gostaram, assim como sugestões para melhorar as capacitações.

CRIAR UM AMBIENTE INCLUSIVO

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

Princípios:

- Acessibilidade
- Preparação:
 - O local de encontro.
 - Como as pessoas podem chegar ao local da formação.
 - Como as pessoas podem participar no local da formação.

Acessibilidade – Como as barreiras são eliminadas

Verifique	sim	não	observações
Foram avaliadas as estruturas no que respeita a acessibilidade tanto como o 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 baixa)?			

Preparação do local do encontro

Verifique	sim	não	observações
O local de encontro foi avaliado com antecedência?			
A infra-estrutura é fisicamente acessível?			
Os sanitários, corredores e salas de refeição são acessíveis para pessoas com deficiência?			

Como é que as pessoas vem para a formação ?

Verifique	sim	não	observações
É possível chegar ao local da formação através de transporte público? Se não, existe alguma alternativa?			
A informação foi dada aos participantes sobre o local: como chegar, proposta de dar apoio no local, e se há um reembolso caso as pessoas façam despesas extras?			
Alguém estará à espera dos convidados na entrada do local da formação, para que os convidados saibam onde ir ou receber assistência?			

Como as pessoas podem participar no evento

Verifique	sim	não	observações
Tem alguma informação dos participantes sobre se precisam de assistência específica, necessidades de acesso ou se vêm com um assistente pessoal?			
A interpretação de língua de sinais está disponível e orçamentada quando há participação de pessoas com deficiência auditiva?			
A informação em braille, letras grandes ou áudio, foi disponibilizada e orçamentada para as pessoas com deficiência visual?			
As pessoas que vão ter a palavra durante a formação estão informadas de como comunicar de forma clara e pausada, para que se houver tradutores ou intérpretes consigam ter tempo para traduzir e interpretar?			
A sala está arranjada para que as pessoas nas cadeiras de rodas possam passar facilmente? Não tem objectos no chão que possam causar perigo?			
O tempo do programa é 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: Dar a entender que as escolhas na vida são mais restritas para pessoas com deficiência em comparação à pessoa sem deficiência.

1. Esclarecimento: Pedir para que as pessoas se levantem antes do início do exercício.
 - O que se vai passar? Uma demonstração de como as escolhas serão os resultados daquilo que você é ou não é. O facilitador/facilitadora pergunta e os participantes do jogo devem responder de acordo com o papel que eles assumem.
 - O que é preciso? 4 voluntários (de preferência 2 homens e 2 mulheres).
 - Procedimentos a seguir ao dar respostas feitas pelo facilitador/facilitadora:
 - Dois passos para frente: ++ (uma experiência ótima)
 - Um passo para frente: + (uma experiência boa)
 - Um passo para trás: -/+ (tanto faz, nem positivo, nem negativo)
 - Dois passos para trás: - (uma experiência negativa)

O facilitador/facilitadora deverá enfatizar que é importante que os voluntários respondam conforme o seu perfil previamente escolhido (mediante o personagem que vão representar).

2. Pedir. Cada personagem dos 4 voluntários dos participantes vai representar os seguintes papéis durante 20 minutos:
 - 1 Homem sem deficiência;
 - 1 Homem com deficiência;
 - 1 Mulher sem deficiência;
 - 1 Mulher com deficiência.
3. Arranjar a sala. É necessário ter espaço suficiente para que os 4 personagens possam estar lado a lado (como nas formaturas militares). Os outros participantes estarão em pé ou sentados para acompanhar o trabalho dos 4 personagens. Será necessário fazer um corredor no meio da sala. Escreva as regras do jogo na folha gigante e escreva dentro as características de cada personagem que vai participar.
4. Pedir aos 4 personagens para se levantarem e ficarem em pé. Depois, cada um deles deverá escrever na cartolina acerca do personagem que irá representar e colocar no peito, para que os outros participantes na representação os possam identificar. A seguir o facilitador/facilitadora conta uma história de vida a partir do nascimento até atingir a velhice. Em cada evento da vida, o facilitador vai colocar uma questão, e os voluntários vão responder com os passos.
5. Contar uma história cujo contexto é na zona rural. Fazer uma descrição detalhada, explicando que a pobreza é alta, mas que as pessoas têm as suas áreas para lavrar, água potável, escolas, entre outros serviços básicos.

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

1. Mencionar o grau de satisfação sobre como a família se sente depois do nascimento de cada um dos personagens? Tomar os passos.

Nota do facilitador/facilitadora. O que acontece:

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

Depois de cada evento de vida, o facilitador deve dar espaço para comentários do público que assiste o jogo da vida. O debate deve ser consensual e caso não haja o facilitador deve intervir para esclarecer os argumentos. Não é preciso ter muito em conta ao tipo de limitação da pessoa com deficiência, para este exercício.

2. Agora que cada personagem cresceu, é preciso pensar sobre a possibilidade de cada um deles ir à escola. Para este efeito será lançada a seguinte questão:
Qual é a probabilidade de irem à escola? Faça os passos.
3. Agora que cada personagem cresceu e alcançou a fase da juventude é o momento de pensar sobre a possibilidade de constituir um relacionamento (namoro e casamento). Para este efeito será lançada a seguinte questão:
Quais são as possibilidades de teres um relacionamento afectivo (namorar e casar)? Faça os passos.
4. Cada um dos personagens vai entrar na idade de geração de rendimentos que pode ser por via de (auto) emprego. Para este efeito será lançada a seguinte questão:
Quais são as possibilidades de encontrar um emprego e/ou fazer um negócio próprio? Faça os passos.
5. Cada um dos participantes será questionado se gostaria de ter filhos. Para este efeito será feita a seguinte questão:
Será possível você ter filhos? Faça os passos.

Nota para o facilitador/facilitadora:

Note que a mulher com deficiência faz dois passos para atrás. Porque acontece isso? Espera-se que as pessoas digam que devido a deficiência a sociedade cria barreiras para que as mulheres com deficiência não consigam ter relacionamentos e conseqüentemente não poderão ter filhos.

6. Você agora tem mais de 40 anos. Você já tem muita experiência da vida, e quer compartilhar esta experiência na sua comunidade para entrar no governo local. É possível que você consiga fazer parte do governo local. Faça os passos.

16 MANUAL DE TREINAMENTO

7. Perguntar aos participantes:

- Quem está na posição mais avançada? Quem fica na pior situação?
- Voluntários (personagens) qual é o vosso sentimento ao participar neste jogo?
- O que constituiu surpresa para si?

As perguntas acima serão feitas depois de terminar o jogo para reflexão.

8. A mensagem mais importante:

- A distância entre o homem sem deficiência e a mulher com deficiência é longa.
- Pessoas com deficiência andam para trás por causa de uma razão.
- Estas razões são barreiras, pois não permitem que as pessoas participem na sociedade de forma igual.

SESSÃO 2: PERSPECTIVAS SOBRE DEFICIÊNCIA

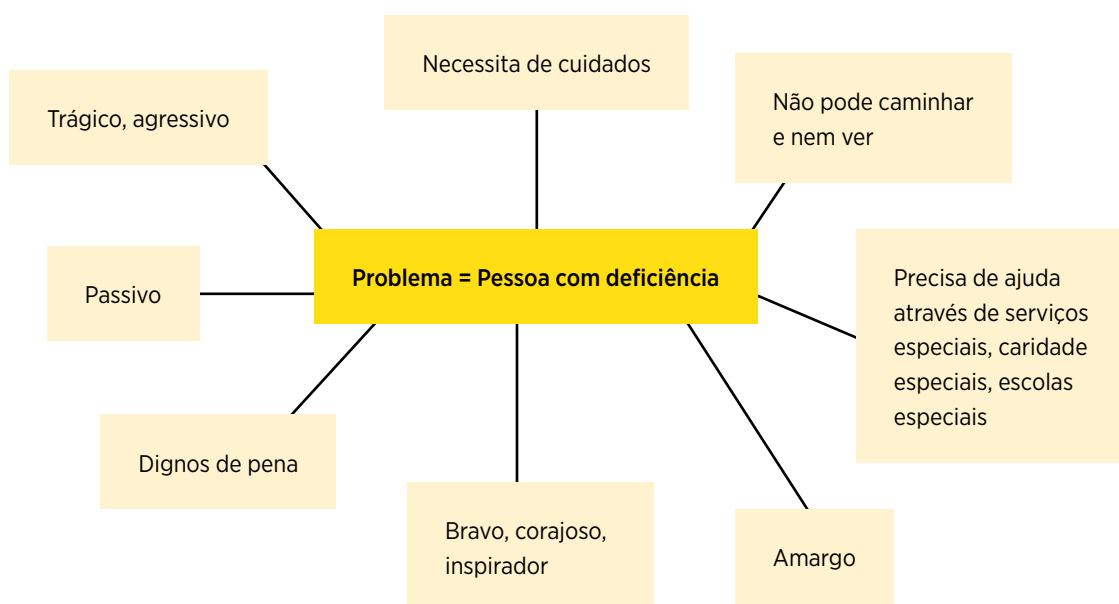
Perspectivas sobre deficiência

Começa com um exercício de reflexão:

Pedir aos participantes para que fechem os olhos durante 2 minutos para reflectirem sobre os sentimentos que têm sobre a deficiência e pessoas com deficiência. A seguir os participantes terão de registar na folha os seus sentimentos.

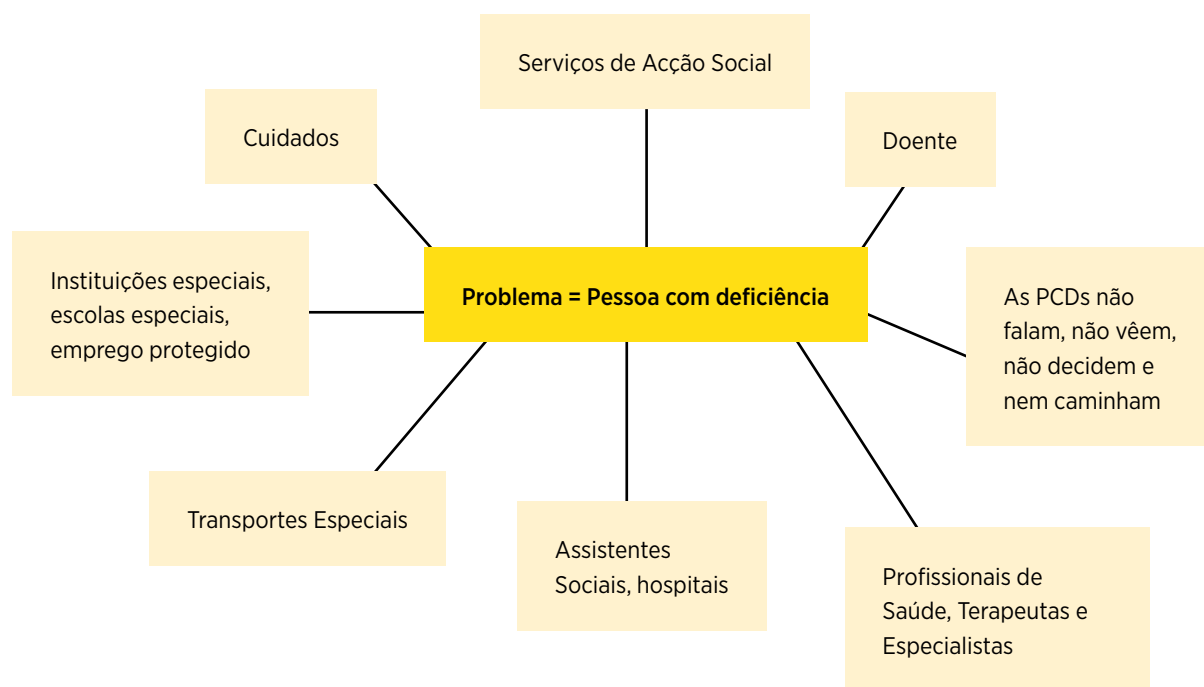
Perspectiva de piedade

Olhar a Deficiência e as pessoas com deficiência com “pena”. As pessoas com deficiência são olhadas como pessoas que precisam de caridade, cura e/ou protecção. Esta abordagem tem inclinação paternalista, pois olha as pessoas com deficiência como incapazes de dar contributos para a sociedade e em simultâneo desvaloriza o indivíduo.



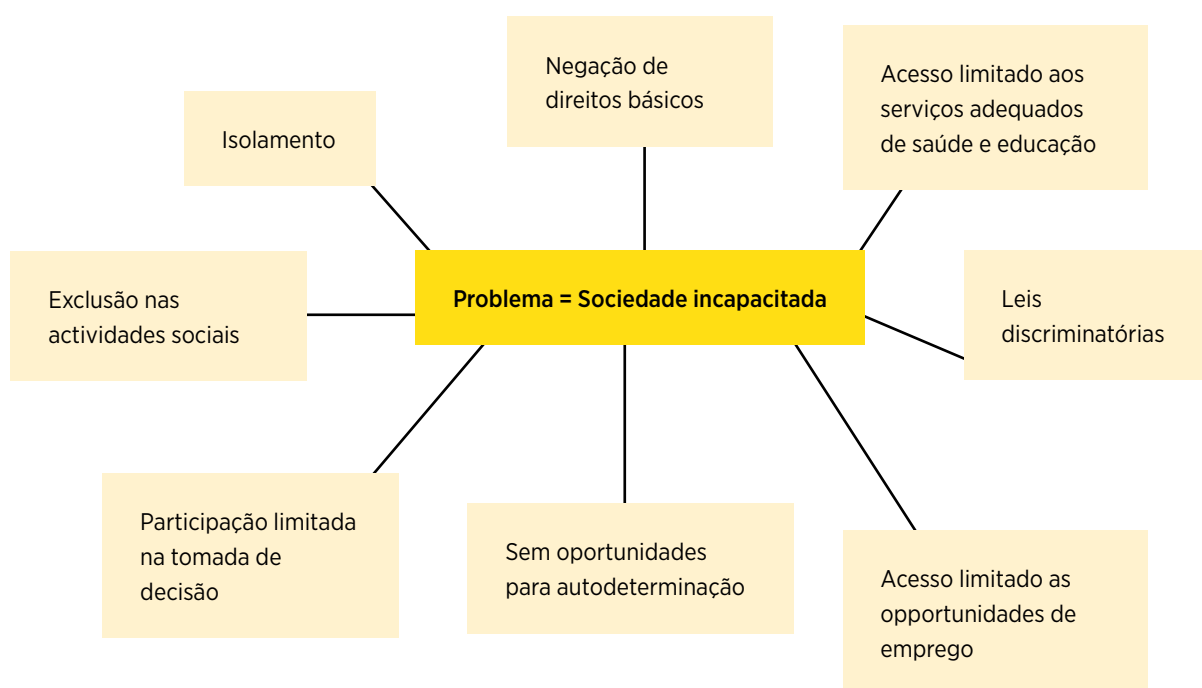
Perspectiva médica

É uma perspectiva tradicional de deficiência e dá atenção à limitação física da pessoa. Nesta perspectiva acha-se que a limitação/deficiência tem de ser curada para que a pessoa possa ser um membro 'normal' na sociedade. Isto significa que quando a pessoa não pode ser curada, ela não pode participar de forma igual aos outros na sociedade. Sendo assim, dá-se mais primazia à limitação física da pessoa.



Perspectiva de direitos

A nova abordagem baseada em direitos sobre deficiência enfatiza que pessoas com deficiência são muitas vezes impedidas de alcançar o seu pleno potencial, não devido à deficiência em si, mas como um resultado de barreiras legais, de atitude, arquitectónicas, de comunicação e discriminatórias. Esta perspectiva promove os direitos humanos onde as pessoas com deficiência têm direito ao acesso a todos os serviços que as pessoas sem deficiência têm. A marginalização de uma pessoa com deficiência acontece não por causa da sua limitação, mas sim porque a sociedade não consegue responder às necessidades desta pessoa. Sendo assim, ao quebrar as barreiras do ambiente, reduz-se o impacto da limitação física. Os Processos de desenvolvimento têm de ser inclusivos a pessoas com deficiências com vista a promoção dos seus direitos. A abordagem de direitos prioriza o acesso sem barreiras, respeito e dignidade, participação e comunicação mútua. Esta abordagem muda a responsabilidade do indivíduo para a sociedade.



A situação legal de Moçambique:

- Decreto 53/2008 (30 Dezembro 2008) toca às regras de acessibilidade para obras públicas e infra-estruturas de uso público.
- A Convenção de Nações Unidas para os Direitos de Pessoas com Deficiências (CNUDPD) foi assinada e ratificada por Moçambique em 2010. A ratificação exige acções da parte do governo para proteger, promover e realizar os direitos de todas as pessoas com deficiência. Os Artigos 24 e 27 falam de educação e emprego.
- Existe o Plano Nacional de Acção para a Área de Deficiência (PNAD II) inicialmente previsto até 2019.
- A 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, usa a seguinte definição: “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 igualdades de condições com as demais pessoas.”

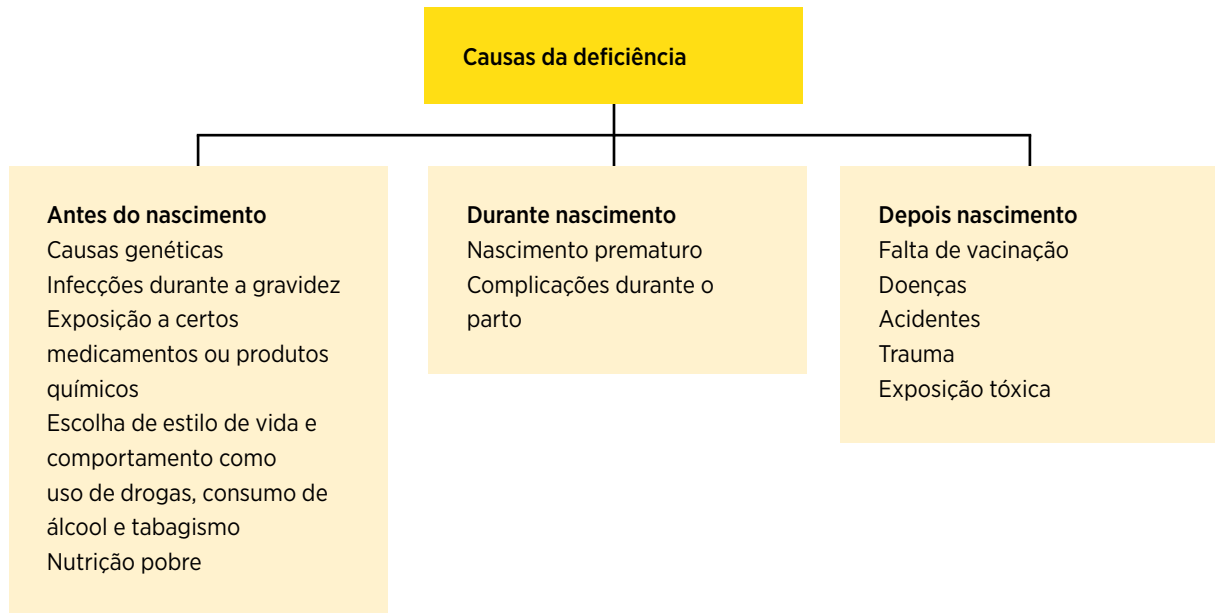
Deficiência é, portanto, não somente um atributo ao indivíduo: é uma interacção entre a pessoa e o ambiente ao seu redor. Intervenções e acções visando a capacitação de pessoas com deficiência para que participem em todas as esferas da vida deve, dessa forma, ir além do conceito tradicional do tratamento médico e reabilitação. A participação de pessoas com deficiência na vida social pode ser alcançada quando forem removidas as barreiras relacionadas com a participação, atitude, acessibilidade e comunicação.

Às vezes as pessoas com deficiência possuem também barreiras internas que podem afectar seriamente a sua participação em sociedade. Por exemplo, pode ser que as pessoas estejam desmotivadas a contribuir para o seu próprio desenvolvimento ou podem não ter auto-estima e acreditar que não são capazes de aprender coisas novas.

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

Física Dificuldade de mover e fazer algumas actividades que requerem o esforço físico	Visual Dificuldade na visão e para se locomover de forma confortável
Auditiva e de fala Dificuldade de ouvir e falar	Intelectual/Mental Dificuldade na compreensão e contar com outros
Múltipla Mais de uma limitação	

Causas da deficiência



SESSÃO 3: FACTOS E MITOS SOBRE DEFICIÊNCIA

	Mitos	Factos
Estudantes com deficiência são mais propensos a abandonar os cursos do que outros estudantes, mesmo quando recebem apoio.		
Estudantes com deficiência são mais vagarosos e as suas necessidades são mais difíceis para frequentar uma universidade, instituição ou ambiente de formação.		
Alunos com deficiência criam custos substanciais através da necessidade de providenciar equipamento extra, tempo e pessoal adicional.		
Pessoas com albinismo quando morrem não são sepultadas porque os seus corpos desaparecem após a morte e quem tiver acesso aos seus cabelos, ossos obterá riqueza.		
Pessoas com epilepsia enquanto estiverem com convulsões, se peidarem podem contaminar quem estiver ao seu redor.		
É muito difícil conviver com pessoas com deficiência nas aulas e centros porque são muito agressivos.		

Quem tem sugestões ou outras questões no âmbito de factos ou mitos ligados à deficiência?

SESSÃO 4: BARREIRAS ENFRENTADAS PELAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA





Barreiras	Exemplos (*)	Categoria
Inacessibilidade	<ul style="list-style-type: none"> • Dificuldades de utilizar os sanitários. • Dificuldade em subir para o primeiro andar. • Sala de assembleia não acessível. • O centro é longe e o transporte público nem sempre aceita as pessoas com deficiência. 	Acessibilidade
Isolamento	<ul style="list-style-type: none"> • Formadores não conseguem transmitir os conteúdos dos seus cursos duma maneira apropriada. • Alunos sem deficiência têm dificuldade de interagir com alunos com deficiência. • Eventos desportivos nunca contam com 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. • 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 com deficiência. • Os custos extras para criar condições de acomodação razoáveis não são previstos pela organização (o efeito é que 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 é baseado 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 criar um ambiente mais acessível
	Física	<ul style="list-style-type: none"> • Caminhos largos, portas largas para que os usuários de cadeiras de roda possam se mover livremente. • Criar condições para que as pessoas possam pegar/tocar/ objectos mesmo sentados. • Sanitário acessível. • Cadeiras disponíveis para que as pessoas que têm dificuldade de andar possam se sentar. • Corrimãos seguros.
	Auditiva	<ul style="list-style-type: none"> • Sinais visíveis e claros • Visibilidade nas salas para possibilitar a leitura de lábios e língua de sinais. • Criação de condições acústicas favoráveis
	Intelectual	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de sinais claros • Um sítio calmo para poder lançar perguntas
	Visual	<ul style="list-style-type: none"> • Boa iluminação para pessoas de baixa visão • Marcas de identificação tácteis. • Corrimãos seguros • Caminhos livres de objectos e lixo para que as pessoas não tropecem.

2. Comunicação: Comunicar com as pessoas com deficiência!

Tipo de deficiência	Recomendações
Pessoas com deficiência auditiva	<ul style="list-style-type: none"> • Obter a atenção da pessoa surda. Se ele ou ela não reagir, tocar suavemente o seu braço ou ombro. • Perguntar à pessoa como ele ou ela prefere se comunicar. • Encarar a pessoa. As pessoas com deficiência auditiva querem ver o seu rosto para que possam ler os seus lábios e ver a sua expressão facial. Por exemplo, pode se sentar se a pessoa está sentada, e evite colocar a mão na frente do seu rosto. • Falar devagar com alguém que tenha audição parcial. • Fazer perguntas curtas e claras que exigem respostas curtas. • Mover-se para uma área tranquila para que haja pouco ou nenhum ruído de fundo. • Estar nas proximidades para que a pessoa que está com dificuldades de audição possa ouvi-lo da melhor maneira possível. • Ter uma boa iluminação para que ele ou ela possa vê-lo claramente. • Falar claramente e com o volume de costume. Não grite. • Verificar se a pessoa compreendeu. Por exemplo pergunte se a pessoa percebeu. • Repetir mensagens-chave. Por exemplo, anote-as. • Usar expressões faciais e corporais para apoiar o que você diz. • Falar directamente com a pessoa. Não direccionar a sua fala para o membro da família ou intérprete da pessoa surda. • No seu edifício, tenha sinais claros para ajudar as pessoas com deficiência auditiva identificar para onde ir. • Fornecer informações por escrito, se a pessoa pode ler e escrever. Tenha caneta e papel com você apenas no caso de necessidade de se comunicar por escrito. • Não lhe telefone até que ela lhe dê o seu número de celular. Em vez disso, envie mensagens de texto. • Sinta-se à vontade para usar frases como “você ouviu?”.
Pessoas com deficiência física	<ul style="list-style-type: none"> • Aborde a pessoa que tem uma deficiência física, não o seu acompanhante. • Tente se posicionar ao nível dos olhos da pessoa (ou seja, sentado em uma cadeira ou ajoelhado) se estiverem envolvidos numa longa conversa. • Não se apoie na cadeira de rodas ou outro dispositivo de apoio. • Não dê as suas coisas a uma pessoa em cadeira de rodas para levar por si. • Não seja condescendente com uma pessoa numa cadeira de rodas tratando-a de maneira infantil, como dar pancadinhas na cabeça ou no ombro. • Pergunte se a pessoa gostaria da sua ajuda para empurrar a cadeira de rodas. • Se uma pessoa estiver com problemas para abrir uma porta, ofereça ajuda. • Certifique-se que os caminhos não têm obstáculos para os destinos pretendidos e, em reuniões e restaurantes, crie um espaço sem cadeiras nas mesas para um usuário de cadeira de rodas se sentar. • Ao ajudar um usuário de cadeira de rodas a subir ou descer uma escada, pergunte se ele prefere ir para frente ou para trás. • Ao telefonar para uma pessoa, deixe o telefone tocar por tempo suficiente para permitir que a pessoa pegue o telefone. • Não evite palavras como ‘correr’ ou ‘caminhar’: os usuários de cadeira de rodas também as usam. • Não remova os dispositivos de assistência das pessoas (por exemplo, muletas, cadeiras de rodas, membros artificiais/próteses) de onde os colocaram. Se você fizer isso temporariamente, lembre-se de colocá-los no local onde a pessoa os colocou inicialmente. • O mais importante: pergunte directamente à pessoa como ela gostaria que você se dirigisse a ela, e de que maneira gostaria de ser ajudada e tratada.

Pessoas com deficiência intelectual	<ul style="list-style-type: none"> • Seja autêntico. • Tenha em mente que existem diferentes graus de deficiência intelectual, e algumas pessoas raciocinam num grau mais elevado do que outras. • Fale directamente com a pessoa e respeite as suas preferências expressas quanto a escolhas ou decisões. • Tire um tempo e crie confiança em primeiro lugar para a pessoa se sentir confortável com você. • Fale claramente e use frases curtas e palavras fáceis. • Repita ou reformule o que você disse. • Use imagens ou outros recursos visuais. • Não use uma voz infantil ou exagerada. • Use o material de fácil leitura, com mensagens simples e frases curtas. • Arranje um lugar tranquilo e calmo para falar. • Leve o seu tempo e não se apresse. • Use gestos e expressões faciais. Por exemplo, olhar triste quando você está a falar de coisas tristes. • Seja paciente se a pessoa também tiver um problema de fala. • Verifique com a pessoa, se entende o que está a dizer. Você pode perguntar se ela entendeu o que você acabou de dizer. Se não, repita ou reformule a sua frase e verifique se a sua linguagem é suficientemente simples. • O mais importante: pergunte directamente à pessoa como ela gostaria que você se dirigisse a ela, e de que maneira gostaria de ser ajudada e tratada.
Pessoas com dificuldades de aprendizagem	<ul style="list-style-type: none"> • Algumas pessoas têm dificuldades em escrever, outras em ler, escrever ou ouvir. Essas são dificuldades específicas de aprendizagem, não deficiência intelectual. • Essas pessoas podem ter uma inteligência média ou acima da média. • Tenha consciência de que a deficiência de aprendizagem muitas vezes não é visível. Portanto, não julgue as pessoas em relação a como reagem, escrevem ou falam. Se uma pessoa reage a situações de uma maneira não convencional, tenha em mente que ela pode ter habilidades de processamento limitadas que afectam o seu comportamento. • Dê-lhe tempo para que responda. • Ajuste a sua comunicação de acordo com as suas necessidades específicas: como o uso de informações visuais, informações de áudio (em vez de textos escritos) etc. • O mais importante: pergunte directamente à pessoa como ela gostaria que você se dirigisse a ela, e de que maneira gostaria de ser ajudada e tratada.
Pessoas com deficiência psicossocial	<ul style="list-style-type: none"> • A deficiência psicossocial muitas vezes não é visível. Na maioria das vezes você não irá saber que alguém tem uma deficiência psicossocial porque simplesmente não afecta a sua comunicação ou interação social. • O conselho geral é ter cuidado ao interpretar o comportamento, se a interacção social é difícil. Não julgue; dê tempo para interacção e para tomada de decisões. • Se a pessoa aparentar estar desorientada ou a falar devagar - pode estar a sofrer efeitos colaterais de medicamentos ou distúrbios do sono. • Se ela estiver a comportar-se de modo estranho/inapropriado - seja calmo e paciente. • Esteja ciente de que as doenças mentais não se manifestam todo o tempo. • O mais importante: pergunte directamente à pessoa como ela gostaria que você se dirigisse a ela, e de que maneira gostaria de ser ajudada e tratada.

<p>Pessoas com deficiência visual</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifique-se para que a pessoa com deficiência visual saiba quem você é. • Informar a pessoa, se você se está a afastar. Não saia sem se despedir. • Descreva para a pessoa o espaço em que está, bem como quaisquer coisas que você esteja a ver. • Seja específico em suas descrições. Digamos, “a tabela está em frente de si”, e não “a tabela está aqui”. • Evite comentários como ‘lá’ ao dar instruções. Seja específico em orientar para a direita ou esquerda da pessoa (e não a sua direita ou esquerda). • Quando você está num grupo, diga-lhes quem está presente, ou deixar os membros do grupo se apresentarem. Não mova e nem deixe objectos no chão para que ninguém tropece sobre os mesmos. • Ao conversar num grupo, dirija-se às pessoas pelos seus nomes. • Quando estiver a falar num grupo, use o nome da pessoa quando está a direccionar a conversa para ele(a). • Sempre falar directamente com a pessoa. Não use uma terceira pessoa para responder às suas perguntas. • Fale naturalmente e de forma clara. Não há necessidade de gritar. • Evite locais ruidosos de modo que ele ou ela possa ouvi-lo claramente. • Pergunte sempre se a pessoa com deficiência quer ajuda e nunca ajude sem ela solicitar. • Para as pessoas com baixa visão use sinais e documentos claros. Estes podem ser em letras grandes. • Para as pessoas cegas que podem ler braille, você pode dar informação escrita em braille. • Não fique surpreso ao ouvir ou tenha medo de usar frases “Nos vemos por aí”. Pessoas que não conseguem ver usam essas frases também. • Se vocês estiverem sentados a uma mesa para uma refeição, dê 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 a colocou. Se for inevitável mudar a posição da bengala, lembre-se de informar a pessoa. Ele precisa da bengala para fins de mobilidade.
---------------------------------------	---

3. Atitude: Revela respeito e dignidade

Princípios chaves:

- Chame a pessoa com deficiência pelo seu próprio nome.
- Não olhe fixamente e nem aponte.
- Fale directamente para a pessoa com deficiência.
- Pergunte às pessoas com deficiência o que elas preferem, tendo em conta a sua deficiência.
- Diga “pessoas sem deficiência” e não usar o rótulo “normal” ou “saudável”.
- Use linguagem respeitosa e evite terminologia desrespeitosa.

4. Participação: Garante participação activa

Tome Nota:

- Participação não é somente a presença física da pessoa com deficiência, mas sim envolvimento nas actividades e na tomada de decisões.
- Condições razoáveis de acomodação são condições necessárias para que a pessoa possa participar de igual modo como os outros, por exemplo:
 - Que a pessoa com deficiência física possa ficar no lar de estudantes enquanto estiver a frequentar algum curso no centro de formação técnico profissional.
 - Que a pessoa com deficiência auditiva tenha acesso a um intérprete de língua de sinais.

SESSÃO 6: ESTRATÉGIAS EFECTIVAS DE INCLUSÃO NA FORMAÇÃO TÉCNICA E PROFISSIONAL

Características

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

- A inclusão de alunos com e sem deficiência num só sistema, em vez de separar os alunos.
- O envolvimento das pessoas com deficiência em todos os aspectos do sistema, incluindo na planificação e desenvolvimento de programas, recrutamento de pessoas com deficiência como formadores.
- Um meio ambiente sem barreiras, ou seja, onde são eliminadas as barreiras físicas, de ensino, social e psicológica. A infra-estrutura é previamente desenhada contando com a acessibilidade para as pessoas com deficiência bem como as infra-estruturas existentes são modificadas. Condições de acomodações razoáveis têm de ser feitas para que os sistemas sejam acessíveis para pessoas com todo o tipo e grau de deficiência. Ainda, os transportes devem ser acessíveis.
- Os métodos, equipamentos e materiais de ensino devem estar adaptados e disponíveis.
- O aconselhamento de carreira deve ser oferecido na visão de que as pessoas com deficiência podem tomar escolhas próprias. Isto inclui avaliações individuais das habilidades dos alunos e 'coaching' activo que não discrimina as pessoas com deficiência.
- Uma abordagem que é informada pelo mercado para que a formação tenha boa qualidade e as empresas estejam envolvidas para avaliar e garantir que as capacidades dos alunos estejam alinhadas com as necessidades das empresas.
- Reconhecimento de importância de cultivar atitudes positivas de todos para que as pessoas com deficiência encontrem um ambiente de apoio e de bem-estar.
- Formadores e especialistas na área de deficiência modificam os métodos e técnicas de ensino para que todos os alunos possam aprender as competências técnicas e profissionais que necessitam.
- Recursos suficientes para apoiar a formação de todos os tipos de alunos.
- Preparação adequada de pessoas com deficiência para garantir que tenham êxito na formação técnica e profissional. Isto inclui que as crianças com deficiência tenham acesso ao ensino primário, e ligações existentes entre ensino secundário e os centros de formação técnico e profissional.

Partilha de Experiências da África Oriental

O programa Employable (Fase I 2014-2016, Fase II 2017-2019) é implementado em três países da África Oriental, nomeadamente Etiópia, Ruanda e Quênia cujo objectivo central é apoiar a inclusão de pessoas com deficiência no ensino técnico-profissional bem como conectá-las ao mercado de trabalho. Os jovens que estão actualmente desempregados vão receber as aptidões necessárias nos institutos de formação regulares para se tornarem trabalhadores assalariados ou independentes.

Lições aprendidas do programa:

- Envolver as principais partes interessadas desde o início do programa, incluindo-as na planificação de intervenções, bem como actividades de aprendizagem.
- Mapear os intervenientes e programas que trabalham na área da deficiência ou do emprego juvenil no país, para que possa partilhar a sua experiência e recursos pertencentes ao seu programa e em simultâneo para colaborar com os recursos e pessoas de outros programas.
- Envolver os Pais/Encarregados de educação em cada uma das etapas do processo de inscrição, pois eles são factores cruciais no desenvolvimento de um jovem.
- Investir no primeiro grupo de jovens com deficiência que se inscrevem nos centros de formação profissional. Não apenas porque o centro ainda precisa de aprender sobre inclusão, mas também porque os jovens com deficiência que têm experiências positivas vão mobilizar os seus pares para se inscreverem.
- Identifique os possíveis alunos em vez de aceitar qualquer pessoa com deficiência que se candidate, para verificar se eles realmente estão interessados no curso oferecido, em vez de apostar em qualquer oportunidade que surja no seu caminho.
- Garantir que os cursos oferecidos sejam de qualidade suficiente para que os estudantes possam realmente colocar as habilidades aprendidas no mercado de trabalho sem mais estudos.
- Perceba que os jovens com deficiência muitas vezes não têm uma visão sobre o que gostariam de fazer para ganhar a vida. Eles vão precisar de ser orientados e “capacitados” para serem eficazes na selecção de um plano que esteja alinhado com a sua ambição.
- Proporcionar aos potenciais alunos uma compreensão clara do conteúdo e da perspectiva de trabalho do curso antes da inscrição. A matrícula de alunos 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 durante a sua formação, e os professores ficam confusos quando tentam atender aos interesses indefinidos do aluno.
- Realizar uma avaliação de necessidades para identificar se há alguma capacidade ou limitação específica que possa influenciar a selecção do curso. Depois da avaliação, alguns jovens talvez precisem ser encaminhados para dispositivos auxiliares e/ou equipamentos, ou intervenções médicas, para que possam frequentar o curso selecionado.
- Como a deficiência e a pobreza geralmente se combinam, muitos jovens simplesmente não têm condições de financiar os custos directos e indirectos da sua educação. Sendo um programa de desenvolvimento, as propinas dos alunos estão integradas como parte do projecto, no entanto é importante desde o início começar a procurar e defender fontes alternativas e sustentáveis de financiamento e bolsas de estudo.
- Quando os centros de formação profissional começarem a praticar a inclusão, dê-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 Inclusão da Deficiência nos centros de formação técnica e profissional, que têm o mandato de assegurar, monitorar e incentivar a inclusão de pessoas com deficiência dentro do seu instituto.
- Consciencializar sobre a deficiência a todos os funcionários dos institutos de formação técnica e profissional, incluindo o pessoal de ensino, corpo administrativo 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 são acessíveis para pessoas com deficiência e onde é necessário melhorar. Em seguida, faça um plano de acção realista para decidir quais as tarefas abordar primeiro.
- Realizar uma avaliação de inclusão da deficiência. Essa é uma maneira útil de obter entendimentos profundos sobre diversos problemas que afectam a inclusão da instituição. Os resultados podem ser inseridos num plano de acção, bem como fornecer dados para mostrar o progresso que já foi feito.
- Advogar para o estabelecimento de um módulo sobre educação inclusiva no nível de formação de formadores do centro da formação profissional. Desta forma, os formadores recém-formados terão, pelo menos, conhecimentos básicos sobre a importância e o significado da formação profissional inclusiva.
-

- Proporcionar aos formadores habilidades práticas de como se comunicar, bem como adaptar as suas aulas para alunos com deficiência. Não existe um método único para apresentar as habilidades práticas necessárias. Isso mudará com base no contexto e nas necessidades.
- Quando os centros de formação profissional inclusivos se destinam a mostrar práticas inclusivas onde os jovens com deficiência estudam em conjunto com jovens sem deficiência, não é aconselhável organizar cursos personalizados para alunos com deficiência.
- Adaptar currículos e metodologias de ensino para acomodar os diferentes métodos de aprendizagem de diferentes indivíduos. Isso poderia significar dividir as actividades em tarefas menores, usando 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 poderiam ser feitas para apoiar os alunos com necessidades específicas.
- São necessárias mudanças de acomodação razoável para tornar o conteúdo do curso totalmente acessível para alunos com deficiência. Em alguns casos, os ajustes são simples e beneficiam todos os alunos, incluindo aqueles sem deficiência. Em outros casos, são necessárias adaptações mais específicas. Em todos os casos, a sustentabilidade deve ser levada em consideração: este é um arranjo que pode ser sustentado pela instituição de formação profissional após o projecto ter sido extinto?
- Providenciar capacitação, treinamento e monitoria contínuos: a mudança não pode 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 de 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. Há uma necessidade de uma entidade intermediária que possa vincular as duas partes.
- O emprego de jovens com deficiência deve estar bem preparado, não apenas em termos de consciencialização sobre deficiência, mas também na discussão sobre ajustes razoáveis. Com o tempo, os jovens com deficiência podem ser capacitados para negociar esses ajustes.
- As empresas precisam aprender e entender as habilidades das pessoas com deficiência e os benefícios de contratá-las. As empresas podem acreditar que pessoas com deficiência (específica) só podem ser capazes de realizar determinados trabalhos. Ajude-os a entender que pessoas com deficiência podem ser empregadas em qualquer departamento ou nível da organização.
- Discutir e negociar descrições de trabalho com os empregadores. Isso os ajuda a adaptar os trabalhos existentes para que estes se ajustem melhor às capacidades das pessoas com limitações físicas específicas.
- Garantir que as actividades voltadas para a carreira no centro de formação profissional sejam acessíveis aos alunos com deficiência. Isso não só irá expor os novos alunos potenciais aos cursos disponíveis, mas também vai criar uma oportunidade para os actuais demonstrarem as suas aptidões recém-adquiridas a potenciais empregadores e instituições de microfinanças.
- Desenvolver centros de carreira dentro nos centros de formação profissional. A transição para o emprego não está no topo da lista de prioridades para os centros de formação profissional e um centro de carreira ajuda a apoiar os graduados a caminho do mercado de trabalho. Se o Centro de carreira for inclusivo para atender as necessidades dos jovens com deficiência, este pode servir como uma “casa” para a inclusão de pessoas com deficiência no centro de formação profissional, atingindo deste modo “dois coelhos com uma só cajadada”.
- As habilidades 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 habilidades profissionais necessárias para encontrar um emprego. Uma trajetória de capacitação de habilidades pessoais e sociais é uma maneira eficaz de lhes proporcionar essas habilidades.
- Qualquer programa de formação profissional inclusiva que inclua a transição para o trabalho independente terá de envolver o acesso ao financiamento. Uma abordagem que desenvolva habilidades básicas de alfabetização financeira e uma atitude salvadora nos jovens será vital. Muitas vezes, essas habilidades podem ser melhor desenvolvidas num grupo.

Lista de recursos sobre formação profissional inclusivo

- 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/>

ANEXO: TIPOS DE DEFICIÊNCIA

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, de diferentes níveis de severidade, etc.

Alguns exemplos de tipos de deficiência são (a classificação pode ser diferente dependendo da localidade ou de quem as está a classificar):

Deficiência física

Um conjunto de condições que resultam em dificuldades de movimentação, manuseio, sensibilidade, coordenação, altura e capacidade de desempenhar actividades físicas. Pode abranger:

- Condições que afectam os membros, esqueleto, articulações ou músculos, ou uma combinação destes.
- Perda de membros.
- Condições 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:

- Leve: dificuldade em ouvir sons suaves, como sussurros. Pode beneficiar com aparelhos auditivos.
- Moderada: dificuldade em ouvir nitidamente durante conversas. Pode beneficiar com aparelhos auditivos.
- Grave: consegue ouvir somente 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 a capacidade de ver e ler. A deficiência visual pode ser classificada da seguinte maneira:

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

Deficiência da fala

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

- Dificuldade na expressão verbal, como articulação da fala e/ou 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 de 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 o desenvolvimento da fala. Se uma criança não consegue ouvir muito bem, ela provavelmente irá enfrentar dificuldades no desenvolvimento da fala.

A deficiência intelectual pode também interferir na fala devido à dificuldade na compreensão daquilo 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 controle comportamental de um indivíduo e interfere na sua capacidade de aprender e se incluir encaixar na família, no trabalho ou na sociedade”. Existe uma ampla gama de deficiências psicossociais agudas ou crónicas, que incluem condições médicas, como ansiedade, depressão, esquizofrenia e 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 propriamente 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; a capacidade de resolver problemas; a capacidade de lembrar; a capacidade de aprender novas informações e habilidades, incluindo habilidades sociais. A deficiência intelectual geralmente tem início na infância e está frequentemente ligada a problemas no desenvolvimento do cérebro antes ou durante o parto. Factores ambientais, em especial os objectos e as pessoas que cercam uma pessoa com deficiência intelectual, podem afectar o seu desenvolvimento, especialmente durante a infância.

A deficiência intelectual pode afectar as pessoas em relação à educação, ao trabalho e às rotinas diárias. Existem diferentes graus de deficiência intelectual: leve, moderada, severa e profunda.

Deficiência de aprendizagem

Uma deficiência de aprendizagem é um termo geral para transtornos que envolvem 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 discalculia (dificuldade em compreender conceitos matemáticos).

As pessoas também podem ter mais de uma deficiência.

