



Perceções dos empregadores sobre o processo de TVA dos alunos com NEE

Employer's perceptions about the adulthood transition process of students with SEN

Luís Fânzeres*, Anabela Cruz-Santos*, Sofia Santos**

* Instituto da Educação /CIED - Universidade do Minho; ** Faculdade de Motricidade Humana, Universidade de Lisboa

Resumo

Este estudo procurou analisar através de uma entrevista semiestruturada elaborada para o efeito, designada por "Perceções dos Empregadores sobre o Processo de TVA dos alunos com Necessidades Educativas Especiais (NEE)", a seis empregadores de que forma a que estes se reveem no processo de TVA destes alunos. De acordo com os resultados, os empregadores salientam a importância do trabalho em Equipa Multidisciplinar, de um Percurso Formativo adequado ao Perfil de Funcionalidade do formando, a necessidade de Adequações potencializando competências e práticas vocacionais que preparem os jovens após a escolaridade com vista à sua inserção no mercado de trabalho.

Palavras-chave: transição_para_a_vida_adulta, necessidades_educativas_especiais, empregadores.

Abstract

This study sought to analyse through a semi structured interview developed for this purpose, "Employers' Perceptions of the TVA Process of Students with Special Educational Needs (SEN)", to six employers in order to have them in the process of TVA of these students. According to the results, employers emphasize the importance of working in a Multidisciplinary Team, a Formative Path appropriate to the Profile of Functionality of the trainee, the need for Adequations enhancing skills and vocational practices that prepare young people after school with a view to their insertion in the business market. *Keywords:* adulthood_transition, special_educational_needs, employers.

Introdução

O processo de Transição para a Vida Adulta (TVA) de alunos com Necessidades Educativas Especiais (NEE) assume-se de particular pertinência no panorama educativo atual, procurando responder às suas necessidades relativamente à promoção de aprendizagens vocacionadas para uma vida adulta de qualidade. A facilitação da transição para a vida adulta revela-se um suporte fundamental da educação destes alunos, orientando o desenvolvimento de todo o seu programa educacional. A finalidade deste estudo consistiu em analisar, através de uma entrevista semiestruturada, de que forma os empregadores portugueses se reveem no processo de TVA dos alunos NEE como elemento fundamental na inserção no mercado de trabalho.

Metodologia

Neste estudo a utilização dos dados qualitativos teve como intuito enriquecer e complementar o processo de verificação das questões de investigação formuladas (Coutinho, 2011; Pestana & Gageiro, 2014), através da introdução de uma entrevista semiestruturada assumindo esta um rumo de cariz interpretativo e dedutivo, de maneira a analisar de que forma, os empregadores portugueses se reveem no processo de TVA dos alunos NEE como elemento fundamental na inserção no mercado de trabalho.

Questões de investigação

De acordo com os pressupostos referidos anteriormente procurou-se responder à seguinte questão de investigação:

-Quais são as perceções dos empregadores sobre o processo de TVA dos alunos com NEE como elemento fundamental no sucesso da sua inserção profissional?

Para tal delineou-se o seguinte objetivo:

(a). Caracterizar, na perspetiva dos empregadores, o processo de TVA dos alunos com NEE.

Amostra

Para a escolha da amostra do estudo, foram escolhidos seis empresários/entidades pertencentes à rede empresarial e das entidades públicas e privadas, responsáveis pela formação/oferta de emprego disponível, tendo como característica principal serem empregadores da zona norte do país do setor público, privado e cooperativo, de acordo com os critérios de seleção descritos seguidamente.

Os critérios de inclusão para a seleção dos empregadores adotados foram:

- Um empregador do setor público que tenha nos seus quadros, funcionários que aquando do seu processo de formação tenham frequentado um CEF, ou beneficiado de um PIT num estabelecimento de ensino público;

- Um empregador do setor privado que tenha nos seus quadros, funcionários que aquando do seu processo de formação tenha frequentado um CEF ou beneficiado de um PIT numa IPSS; e

- Um empregador do setor privado que tenham nos seus quadros funcionários que aquando do seu processo

de formação tenha frequentado um CEF ou beneficiado de PIT numa escola pública.

Instrumento de recolha de dados

Assumindo-se como intenção inicial analisar de que forma os empregadores portugueses se reveem no processo de TVA dos alunos NEE como elemento fundamental na inserção no mercado de trabalho, realizou-se um levantamento de opiniões em vários pontos do distrito de Braga, através de uma entrevista semiestruturada elaborada para o efeito “Perceções dos empregadores sobre o processo de TVA dos alunos NEE”, (Fânzeres, Cruz-Santos, & Santos, 2013). A entrevista semiestruturada, concebida como a melhor forma de compreender o que os sujeitos de um estudo pensam, permite aceder a aspetos não diretamente observáveis, tais como sentimentos, pensamentos, intenções, preferências, modos de representar a realidade e sentidos que se atribuem aos acontecimentos. A sua adoção, como estratégia de pesquisa, teve por base o pressuposto de que os pontos de vista ou perspectivas dos outros fazem sentido, são passíveis de conhecimento e podem ser explicitados (Patton, 2015).

Nesta ótica, optou-se por este tipo de entrevista que, embora centrada em determinados aspetos relacionados com o âmbito da investigação, que possibilitou o acréscimo de outros dados interessantes acerca da mesma (Quivy & Campenhoudt, 2008), dada a existência de um padrão de questões ou tópicos nucleares, dando lugar a outras perguntas para o entrevistado (Rubin & Rubin, 2012) podendo acontecer através de entrevistas informais (Máximo-Esteves, 2008), afigurando-se a uma conversa, mas com uma intenção específica de investigação.

Estrutura da entrevista.

O guião da entrevista era constituído por quatro blocos que contemplaram várias dimensões, como se descreve a seguir. Considerando a necessidade de aplicar todos os procedimentos ético-metodológicos associados a este tipo de instrumento de recolha de dados, assumindo com preocupação legitimar a entrevista e motivar o entrevistado, todos foram informados dos objetivos da investigação, da indispensabilidade da sua colaboração para a realização do estudo e da confidencialidade da informação por si transmitida.

- O primeiro bloco tinha como objetivo identificar e caracterizar a TVA dos alunos com NEE, pretendendo-se recolher a opinião dos participantes sobre quatro tópicos, introduzidos de forma natural: transição para o emprego como parte de um longo processo; relação entre a Escola e o mercado de trabalho; envolvimento e cooperação de todos os intervenientes; e ao nível da participação do aluno e respeito pelas suas escolhas pessoais;

- O segundo bloco visava conhecer a perceção atual dos entrevistados relativamente ao Percursos de Formação, para perceber a sua opinião acerca da eficácia da oferta de CEF no nosso país, nos seguintes tópicos: Constrangimentos no âmbito da formação ministrada, enquanto formador/empregador; aspetos mais relevantes oferecidos que conducentes à formação e/ou emprego de

formandos com NEE; e eficácia da formação efetuada nos CEF's;

- O terceiro bloco, pretendeu conhecer as representações dos empregadores acerca da eficácia dos PIT, como resposta eficaz para a transição para o mercado de trabalho de alunos com NEE, com um Perfil de Funcionalidade mais comprometido (CEI), envolvendo: experiência com alunos a quem foi implementado um PIT (formação, posto de trabalho); importância e eficácia do PIT; e tipo de intervenção no processo de elaboração do PIT;

- No último bloco pretendeu-se conhecer as representações dos entrevistados no que respeita ao processo de TVA e o mercado de trabalho, nomeadamente no que se refere a: sugestões de melhoria relativamente ao processo de TVA; elementos-chave para uma inserção no mercado de trabalho dos jovens com NEE; e conceção pessoal do processo de TVA.

Procedimento de recolha de dados

Antes da aplicação da entrevista aos participantes da amostra realizou-se um estudo piloto, para testar o guião da entrevista a utilizar (tempo de entrevista, precisão e abrangência das questões e posterior análise de dados), para verificar a clareza das perguntas, se a sequência era adequada e se atendiam aos objetivos do propósito de investigação. A aplicação das entrevistas ocorreu entre novembro e dezembro de 2015, tendo sido necessário demonstrar, aos entrevistados de uma forma ético-metodológica coerente, a clareza e o rigor na definição e realização dos procedimentos associados à recolha, análise e apresentação da informação.

Procurando legitimar a entrevista foram considerados os aspetos éticos, nomeadamente: assegurar a confidencialidade da entrevista; solicitar autorização para a gravação da entrevista; referir que a entrevista lhe será facultada após transcrição; incrementar um ambiente de abertura e confiança; situar o entrevistado no âmbito da investigação e na temática da entrevista e motivar o entrevistado para colaborar na investigação. Após contacto prévio com os empregadores da amostra, as entrevistas foram realizadas num espaço da estrutura da empresa/ instituição, sendo aplicado o guião de entrevista estruturado elaborado previamente assegurando que, no local escolhido, o silêncio e a privacidade eram garantidos (Creswell, 2012).

As entrevistas foram gravadas em formato áudio, mediante consentimento prévio dos entrevistados. Após a realização, procedeu-se à transcrição do conteúdo das entrevistas. No mesmo sentido e com o propósito de garantir a confiabilidade da codificação desenvolvida, procedeu-se ao *peer briefing* (Merriam, 2009), ou seja, recorreu-se ao trabalho com um par de especialistas na área para verificação e discussão do objeto de estudo com vista à confirmação das características de exclusividade, pertinência e objetividade das diferentes categorias (Bardin, 2009).

Terminada a realização das entrevistas, procedeu-se à organização e ao tratamento dos dados, que, num primeiro momento, consistiu na transcrição literal das gravações das entrevistas, na forma e no sentido (Miles, Huberman, Rispal, & Bonniol, 2003).

Procurando seguir os procedimentos metodológicos adequados a este tipo de instrumentos, e, a partir da percepção dos empregadores sobre o processo de TVA dos alunos NEE, procedeu-se a uma análise comparativa das opiniões expressas pelos empregadores, acerca das ofertas formativas/percursos de formação no sistema educativo português, como propostas eficazes para este tipo de população, visando a sua inserção no mercado de trabalho, através da análise de conteúdo de entrevistas, o que, após várias reflexões do desenho de investigação, considerou-se o mais adequado a este estudo.

Análise dos resultados.

Para o tratamento da informação referente à identificação e caracterização das experiências de formação/emprego que, na percepção dos empregadores, se constituíram como fontes de autoeficácia, foi implementado através do método de análise de conteúdo.

Os passos seguidos dos critérios de organização da análise foram; a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados com a codificação e a inferência, e como técnicas de análise a categorização e interpretação (Bardin, 2009).

Neste modelo de análise, e, apesar da natureza semiestruturada das entrevistas e, por conseguinte, da existência de um guião orientador que, de certo modo, possibilitaria vaticinar alguns aspetos de análise, optou-se por adequar o esquema de análise ao conteúdo empírico da informação recolhida, organizando a grelha de análise, tendo em atenção o propósito dos temas e das respetivas especificações resultantes das entrevistas elaboradas.

A utilização desta metodologia originou a produção das categorias que resultaram de uma análise de cariz indutivo, criando novas categorias com base numa análise de conteúdo das entrevistas dos empregadores. Outro procedimento aplicado fundamentou-se numa análise exclusivamente indutiva (Creswell, 2012), com procedimentos abertos de análise de conteúdo do discurso dos empregadores. A execução deste processo envolveu a segmentação das unidades de análise, tendo-se seguido a sua classificação. A segmentação da unidade foi realizada recorrendo-se ao isolamento dos temas presentes no texto das entrevistas, com vista a uma redução dos mesmos possibilitando, desta forma, a comparação entre as diferentes entrevistas para as quais foi utilizado um procedimento idêntico. Tendo por base a análise efetuada, chegou-se a um conjunto de 4 dimensões de análise:

A- TVA dos alunos com NEE;

B- Percursos de Formação (CEF);

C- Percursos de Formação (PIT); e

D- TVA e Inserção no Mercado de Trabalho.

A estas dimensões corresponderam diferentes categorias, do qual resultaram alguns quadros de categorização, bem como a definição e exemplificação de cada uma das dimensões e diferentes níveis de categorias, como se poderá constatar aquando da análise dos resultados pelo que se procurou uniformizar a nomenclatura das categorias para a sua análise global posterior

De acordo com a caracterização referida anteriormente a toda a informação recolhida nas entrevistas, e, tendo por

base a análise efetuada e as quatro dimensões de análise corresponderam diferentes níveis categorias devidamente caracterizadas e exemplificadas de acordo com cada uma das dimensões.

Resultados

Após a análise dos resultados e com o propósito de compreender quais as percepções dos empregadores sobre o processo de TVA obtiveram-se como categorias de análise mais relevantes no percurso formativo:

a) Progressividade (TVA como parte um processo contínuo);

b) Equipa Multidisciplinar (importância do trabalho em equipa na TVA como fator de sucesso em todo o processo formativo;

c) Perfil de Funcionalidade (importância do Perfil de Funcionalidade do aluno na TVA); e

d) Integração no Mercado de Trabalho (importância da TVA na obtenção de emprego).

A *Progressividade* está relacionada com o percurso escolar do aluno na qual se inclui o processo de TVA, uma vez que este, não deve ser analisado como um acontecimento isolado, subordinado a uma intervenção solitária ou a uma única opção, mas sim a um procedimento ou processo que ocorre ao longo da sua existência (Mendes, 2004).

A *Equipa Multidisciplinar*, na opinião dos empregadores, arroga igualmente uma importância substantiva, assumindo o trabalho em equipa como uma das condições conducentes ao sucesso uma vez que obriga todas as partes a comprometerem-se através do trabalho colaborativo, num objetivo comum no que concerne à preparação, implementação e avaliação do processo (Inês, 2012), bem como na definição de todas as etapas e ações no âmbito da Transição (Viana, 2007). Da mesma forma a pesquisa indica que os programas de transição eficazes devem incluir uma forte componente de cooperação, e que a falta de colaboração pode constituir uma barreira para a implementação e eficácia de um plano de transição (Kohler, 1996).

O *Perfil de Funcionalidade* dos alunos com NEE facilita a construção do seu desenho curricular e formativo, proporcionando a obtenção de qualificações adequadas com vista ao sucesso, quando enfrentarem a vida de adulto e de trabalho, pelo que na opinião dos empregadores é fundamental o conhecimento sustentado de todos os aspetos relacionados com o nível de atividade e participação dos alunos (A.E.D.N.E.E., 2006).

A *Integração no Mercado de Trabalho*, considerada como fim último do processo de TVA dos alunos com NEE, implica a necessidade de articulação e envolvimento da Comunidade (Fânzeres, 2007) revelam-se elementos facilitadores que conduzem ao aumento do emprego (Landmark, Ju, & Zhang, 2010).

Tendo-se procurado igualmente caracterizar, na perspetiva dos empregadores, o processo de TVA dos alunos com NEE no âmbito da sua inserção profissional sobressaíram quatro categorias, que vão ao encontro dos referenciais teóricos abordados anteriormente (Inês, 2012; Kohler 1996).

a) *Progressividade* (caracterização da TVA como um processo contínuo com vista à integração no mercado de trabalho);

b) *Integração no mercado de Trabalho* (caracterização da TVA e a empregabilidade);

c) *Autonomia* (caracterização da TVA como um processo conducente à Autonomia Pessoal e Social); e

d) *Equipa Multidisciplinar* (caracterização da TVA e a importância o trabalho de equipa na integração no mercado de trabalho).

A *Progressividade*, assumida como um processo contínuo com vista à Integração no Mercado de Trabalho, reflete a necessidade de os processos educativos e de formação construírem, com a sociedade e outras organizações, um vínculo bidirecional, albergando, por um lado, as necessidades dos alunos com NEE e, por outro garantindo a sua satisfação, dando a conhecer os produtos das suas reflexões e prática pedagógica, instituindo uma ligação intrínseca entre escola e a sociedade (Magalhães, 2014).

Para o autor, implica que os sistemas educativos sofram influências do meio envolvente, económico e sociocultural, assumindo-se simultaneamente como um fator de transformação desse mesmo meio, uma vez que dispõe de um conjunto de percursos formativos flexíveis. Segundo Vieira (2007) permitem a construção de uma qualificação profissional em função dos interesses e necessidades dos destinatários tendo por objetivo a aquisição ou o desenvolvimento de conhecimentos e competências nos domínios técnico e social, com vista à inserção dos alunos no mercado de trabalho.

Este processo implica a flexibilização e diversificação dos percursos educativos dos alunos, o fortalecimento das componentes vocacionais/profissionais, o acompanhamento pedagógico personalizado e a preferência pela vertente formativa na avaliação como fundamentos do modelo do ensino profissional em oposição a lógica do sistema regular de ensino (Vieira & Azevedo, 2008).

A Integração no mercado de Trabalho é considerada como uma obrigação importante do cidadão e um meio de crescimento pessoal de qualquer pessoa (O.N.U., 1994, p.33). Segundo a mesma organização importa que “as necessidades de todos e de cada um tenham igual importância, que essas necessidades sejam a base do planeamento das sociedades e que todos os recursos sejam utilizados de forma a garantir a cada indivíduo uma igualdade de participação” (p.16).

Dakuzaku (2010) destaca a importância do desenvolvimento de competências vocacionais nos alunos com NEE, que os encaminhem ao sucesso para o mercado de trabalho, as quais podem ser trabalhadas de uma forma eficaz através de experiências diretas em contextos laborais e reais, no decorrer a sua escolaridade (e.g.: currículo dos cursos de educação e formação e dos cursos profissionais, através da formação e m contexto de trabalho). Assim, é fundamental a existência de uma estreita colaboração entre escolas e mercado de trabalho, para que o aluno experimente condições reais de trabalho uma vez que múltiplos fatores externos influenciam a decisão de construir uma carreira para jovens adultos com NEE (A.E.D.N.E.E., 2002).

A *Autonomia*, assume-se como a fase relativa ao final da escolaridade obrigatória e consequentes percursos educativos/formativos (Roque, 2013). O jovem adulto deve assumir uma posição proactiva, na configuração do seu processo formativo. Todas as intervenções devem englobar não só nas necessidades, como os desejos, motivações e expectativas da própria pessoa, fundamentais para a sua autonomia e qualidade de vida.

A *Equipa Multidisciplinar*, em contexto pedagógico, deve ser asseverar o princípio da inclusão através da colocação preferencial dos alunos no mesmo contexto educativo que os seus pares, realçando a individualização e a planificação especializada com a finalidade de determinar o grau de intensidade dos apoios necessários. Os apoios devem ser os apropriados para propiciar um adequado desempenho na escola, no trabalho, na vida da comunidade e na vida social de modo a promover a autonomia e a máxima participação (DGIC, 2008), o qual só é alcançado com um trabalho conjunto e articulado. Já em contexto formativo, e de acordo com o Decreto-Lei n.º 108/2015, toda a intervenção deve potencializar o aperfeiçoamento da “autonomia pessoal e atitudes profissionais, de comunicação, de reforço da autoimagem e da autoestima, da motivação e de condições de empregabilidade, bem como a aprendizagem ou reaprendizagem das condições necessárias à plena participação das pessoas com deficiências e incapacidade” (ponto 4, artigo 7º).

Conclusões

O processo TVA dos alunos com NEE e de acordo com os resultados obtidos fornece uma análise clara das possibilidades do jovem e um consequente plano de carreira profissional, uma vez que, durante o percurso escolar a formação prática em real assume-se como a melhor opção, possibilitando aos alunos um contacto com empresas e empregadores.

Kim e Yurnbull (2004) afirmam que é durante o período da escolaridade obrigatória que se devem iniciar e desenvolver percursos educativos/formativos que conduzam ao equilíbrio entre a qualidade de vida tanto do aluno como da sua família, devendo na fase final deste percurso, o jovem adulto assumir um papel ativo e na construção do seu processo formativo (Roque, 2013).

Pela análise das perceções dos empregadores relativamente ao processo de TVA dos alunos com NEE, ressalta que o processo de TVA na Integração no Mercado de Trabalho, deve ser uma parceria que envolva a pessoa com NEE, a sua família, os serviços locais, a comunidade escolar e local, exigindo que todos os envolvidos, cooperem de uma forma ativa, consensual, repartindo responsabilidades que assegurem o sucesso do mesmo (Mendes, 2010).

Referências Bibliográficas

A.E.D.N.E.E. (2002). Transição da escola para o emprego: Principais problemas, questões e opções enfrentadas pelos alunos com necessidades educativas especiais em 16 países europeus. *Relatório Síntese*. Retirado de: <http://books.google.pt/books?id=9rgkQwAACAAJ>

- A.E.D.N.E.E. (2006). *Plano individual de transição: Apoiar a transição da escola para o emprego*. Retirado de <http://atuaescola.blogspot.pt/2009/11/materiais-apoios-educativos-plano.html>
- Bardin, L. (2009). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 7.
- Creswell, J. (2012). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Londres: SAGE Publications, Inc.
- Coutinho, C. (2011). *Metodologia de investigação em ciências sociais e humanas: Teoria e prática*. Coimbra: Edições Almedina.
- Dakuzaku, R. (2010). Mudanças tecnológicas e organizacionais e a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. *Cadernos de Terapia Ocupacional da UFSCar*, 5(1). 17-32.
- Decreto-Lei n.º 108/2015. Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social. *Diário da República*, 1ª série -N.º 116- 17 de junho de 2015, 3904-3925.
- DGIC. (2008). *Educação especial: Manual de apoio à prática*. Retirado de <http://www.dgicd.min-edu.pt>
- Fânzeres, L. (2007). *Alunos com dificuldades de aprendizagem e a transição para o mercado de trabalho - Importância/expectativas do programa 15/18*. (Dissertação de Mestrado não publicada). Universidade do Minho, Braga.
- Fânzeres, L., Cruz-Santos, A., & Santos, S. (2013). *Perceções dos empregadores sobre o processo de TVA dos alunos NEE*. Entrevista não publicada. Instituto de Educação. Universidade do Minho. Braga.
- Fortin, M. (2009). *O processo de investigação da conceção à realização*. Loures: LUSOCIÊNCIA - Edições Técnicas e Científicas, Lda.
- Inês, H. (2012). *O Plano individual de transição no 3º ciclo: Que repercussões?* (Dissertação de Mestrado não publicada). Universidade Aberta, Lisboa. Retirado de <http://hdl.handle.net/1040.2/2547>
- Kohler, P. (1996). Preparing youths with disabilities for future challenges: A taxonomy for transition programming. In P. Kohler (Ed.), *Taxonomy for Transition Programming: Linking, Research and Practice* (1-62). Champaign, IL: University of Illinois
- Landmark, L. J., Ju, S., & Zhang, D. (2010). Substantiated best practices in transition: Fifteen plus years later. *Career Development for Exceptional Individuals*, 33(3), 165-176. doi: 1.1177/0885728810376410
- Magalhães, C. (2014). *Ensino profissional como meio de preparação do formando, com vista a uma (re) inserção ou progressão no mercado de trabalho*. (Dissertação de Mestrado não publicada). Porto. Universidade Lusófona do Porto.
- Merriam, S.. (2009). *Qualitative research: A guide to design and implementation*. São Francisco: John Wiley & Sons.
- Mendes, N. (2004). *Transição para a vida adulta-Percurso de vida. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. Felgueiras: ISCT.
- Mendes, M. (2010). *Transição para a vida adulta dos jovens com deficiência mental: Respostas educativas e organizacionais das escolas do 2º e 3º ciclo*. (Dissertação de Mestrado não publicada). Escola Superior de Educação de Paula Frassinetti, Porto.
- Miles, M., Huberman, A., Rispal, M., & Bonniol, J. (2003). *Analyse des données qualitatives*. Paris: De Boeck Supérieur.
- O.N.U. (1994). *Normas sobre igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência*. Lisboa: Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice* (4 ed.). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Pestana, & Gageiro, J.(2014). *Análise de dados para ciências sociais. A complementaridade do SPSS* (6 ed.). Lisboa: Sílabo.
- Máximo-Esteves, L. (2008). Metodologia: Questões teórico-práticas. *Visão Panorâmica da Investigação-Ação* (76-105). Porto: Porto Editora.
- Vieira, M. (2007). *Factores que promovem o sucesso educativo nas escolas profissionais*. (Dissertação de Mestrado não publicada). Universidade Católica Portuguesa, Porto. Retirado de https://www.essr.net/~jafundo/Mestrado_material_itgkhnld/Material%20Prof%20Ilidia/Tese%20Mestrado_iv.pdf
- Vieira, I., & Azevedo, J. (2008.) Factores que promovem o sucesso educativo nas Escolas Profissionais. *Revista Portuguesa de Investigação Educacional*, 7, 51 - 69.