



FENAPAES
Federação Nacional das Apaes

INCLUSÃO SOCIAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL E MÚLTIPLA: TRABALHO, EMPREGO E RENDA.

Projeto Água



INCLUSÃO SOCIAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL E MÚLTIPLA TRABALHO, EMPREGO E RENDA.



FENAPAES
Federação Nacional das Apaes



EXPEDIENTE

Missão

Promover e articular ações de defesa dos direitos das pessoas com deficiência e representar o movimento perante os organismos nacionais e internacionais, para a melhoria da qualidade dos serviços prestados pelas Apaes, na perspectiva da inclusão social de seus usuários.

Federação Nacional das Apaes
SDS - Ed. Venâncio IV - Cobertura - CEP 70393-900 - Brasília-DF
Fone: (61) 3224-9922 | Fax: (61) 3223-8072
fenapaes@apaebrazil.org.br | www.apaebrazil.org.br

Revisão: Palavras em Ação | Maria Cristina Xavier / Nova Leitura | Amanda Cadore
Projeto Gráfico: Kélia Ramos/Agência Ribeiro
Brasília, setembro de 2011

É permitida a reprodução total ou parcial desta obra, desde que citada a fonte.
A Federação Nacional das Apaes é filiada à Inclusion Interamericana.

DIRETORIA EXECUTIVA

Presidente: Eduardo Luiz Barros Barbosa (MG)
Vice-Presidente: Tânia Maria Lessa de Athayde Sampaio (RJ)
1ª Diretora-Secretária: Alba Rosa Malheiros Lopes (PA)
2ª Diretora-Secretária: Solange Maria Cardoso de Brito (BA)
1ª Diretora-Financeira: Diva da Silva Marinho (DF)
2ª Diretora-Financeira: Ivanilde Maria Tibola (DF)
Diretora-Social: Elcira Bernardi (RS)

AUTODEFENSORIA NACIONAL

Cosme Silva Santos (ES)
Lucinéia Aparecida Martins de Sousa (PR)

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Federação das Apaes do Estado do Amazonas
Presidente: Maria das Neves Marães Moutinho
Federação das Apaes do Estado da Bahia
Presidente: Carlos Santana
Federação das Apaes do Estado do Ceará
Presidente: Paula Dias Sampaio
Federação das Apaes do Distrito Federal
Presidente: Diva da Silva Marinho
Federação das Apaes do Estado do Espírito Santo
Presidente: Rodolpho Luiz Dalla Bernardina

Federação das Apaes do Estado do Goiás
Presidente: Albanir Pereira Santana
Federação das Apaes do Estado do Maranhão
Presidente: Jerônimo Ferreira Cavalcante
Federação das Apaes do Estado de Minas Gerais
Presidente: Sérgio Sampaio Bezerra
Federação das Apaes do Estado do Mato Grosso do Sul
Presidente: Harley Ferreira Silvério
Federação das Apaes do Estado do Mato Grosso
Presidente: Francisco Gemelli
Federação das Apaes do Estado do Pará
Presidente: Luiz Augusto Machado dos Santos
Federação das Apaes do Estado da Paraíba
Presidente: Santana Maria Florindo
Federação das Apaes do Estado do Pernambuco
Presidente: Maria das Graças Mendes da Silva
Federação das Apaes do Estado do Piauí
Presidente: Themístocles Gomes Pereira
Federação das Apaes do Estado do Paraná
Presidente: José Turozi
Federação das Apaes do Estado do Rio de Janeiro
Presidente: Delton Pedroso Bastos
Federação das Apaes do Estado do Rio Grande do Norte
Presidente: Maria Iaci Pereira de Araújo
Federação das Apaes do Estado de Rondônia
Presidente: Ilda da Conceição Salvático
Federação das Apaes do Estado do Rio Grande do Sul
Presidente: Aracy Maria da Silva Lêdo
Federação das Apaes do Estado de Santa Catarina
Presidente: Rosane Teresinha Jahnke Vailatti
Federação das Apaes do Estado de São Paulo
Presidente: Marco Aurélio Ubiali
Federação das Apaes do Estado do Sergipe
Presidente: Ilenói Costa Silva
Federação das Apaes do Estado de Tocantins
Presidente: Nilson Alves Ferreira



CONSELHO FISCAL

Titulares: Unírio Bernardi (RS), Raimundo Nonato Gomes Martins (PI), Jairo dos Passos Cascaes (SC).

Suplentes: Sérgio Prodócimo (SP), Emanuel O' de Almeida Filho (PA), Expedito Alves de Melo (MA).

CONSELHO CONSULTIVO

Antônio Santos Clemente Filho (SP)

Justino Alves Pereira (PR)

Elpídio Araújo Neris (DF)

Nelson de Carvalho Seixas (SP)

Flávio José Arns (PR)

Luiz Alberto Silva (SC)

EQUIPE TÉCNICA FENAPAES

PROCURADORIA JURÍDICA

Procuradora Jurídica: Sandra Marinho Costa

Assessoria Jurídica Consultiva: Alessandra de Oliveira Caixeta Nogueira, André Luiz Moreira da Silva e Lucas Rodrigues

SECRETÁRIA EXECUTIVA

Secretária-Executiva: Sandra Marinho Costa

Assessora de Assuntos Internacionais: Maria Amélia Vampré Xavier

COORDENAÇÃO DE ACOMPANHAMENTO E MONITORAMENTO

Coordenadora: Marilene Pedrosa

Monitores nacionais: Érika Uehara Tayra

Fátima Nazaré das Graças Barbosa Resende,

Helena Maria Milagres Belo, Itana Sena Lima,

Isabel Cristina Mota Rodrigues,

Jurema Iara Algarve Bruschi,

Layz Gerlany Soares Pereira,

Lilian Cristina Karlinski,

Maria da Conceição de Sousa Bittencurt,

Maria do Socorro Cavalcante, Marina

Aparecida Moreira Barbosa, Miriã Pereira Bueno,

Nadir Gabe, Nancy Ferreira Barbosa de Oliveira,

Suely Cebrian Lopes Scarpelini Kaminski,

Tânia Maria de Freitas Brandão

COORDENAÇÃO ADMINISTRATIVA/LOGÍSTICA

Coordenadora: Ana Beatriz Cunha Maia de Oliveira

Apoio Logístico: Arlete Sandra de Araújo Santos, João Batista da Silva, Eduardo de Souza Leite, Nelsina de Araújo Santos e Waldinéia Santana Ramos

COORDENAÇÃO CONTÁBIL/FINANCEIRA:

Coordenadora: Marineide Freire

Estagiária: Tânia Ramos Cruz

COORDENAÇÃO DE COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL

Coordenador de Comunicação Institucional: João Lobo

Coordenadora de Captação de Recursos: Kélia Ramos

Gerente de Tecnologia da Informação: Rafael Lucena Franco

COORDENADORIA DE RELACIONAMENTO COM O USUÁRIO (SALA DE SOLUÇÕES)

Coordenadora: Leidiana Pereira

Equipe de Relacionamento: Eunice Gusmão, Laura Tostes e Larissa Christyna.

UNIVERSIDADE CORPORATIVA DA REDE APAE (UNIAPAE)

Coordenador da Uniapae: João Lobo

Coordenador Técnico Pedagógico: Erivaldo Fernandes Neto

Coordenador de Autodefensores: Adinilson Marins dos Santos

Coordenadora de Apoio à Família: Júlia S. N. F. Bucher

Coordenadora de Educação e Ação Pedagógica: Fabiana Maria das Graças Oliveira

Coordenadora de Educação Profissional: Maria Helena Alcântara

Gerente de Projeto de Educação Física, Desporto e Lazer: Roberto Antônio Soares

Gerente de Projeto de Educação Artística: Francisco Marcos

Secretaria: Rodrigo Maia



Organização

Sérgio Sampaio Bezerra

Elaboração/autores

Darci Fiarovante

Darneli Pinto Celho

Marli Helena Duarte Silva

Sérgio Sampaio Bezerra

Colaboração

Júnia Ângela Lima

Patrícia Valadares

Articuladores Regionais de MG

INCLUSÃO SOCIAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL E MÚLTIPLA TRABALHO, EMPREGO E RENDA.

Brasília

Federação Nacional das Apaes

2011



SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	9
1 INTRODUÇÃO	11
2 DEFICIÊNCIA INTELECTUAL: CONHECER PARA PROMOVER A AUTONOMIA E INDEPENDÊNCIA	13
2.1 Significando a Deficiência Intelectual	13
2.2. Definição de Deficiência Intelectual	14
2.2.1. Concepção da Associação Americana de Deficiência Intelectual e Desenvolvimento ⁴ (AADID)	14
2.2.2. Modelo Teórico Multidimensional	15
2.2.3 A Estrutura da Avaliação Multidimensional	18
2.2.4 Sistemas de Apoio	19
2.3 Processo de Avaliação e de Planejamento de Apoio	20
2.3.1 Avaliação dos Apoios	20
3 PROCESSO DE TRABALHO, EMPREGO E RENDA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUALE MÚLTIPLA	23
3.1 Fluxograma do Processo	24
3.2 Programa Formação para o trabalho 24	
3.2.1 Objetivos Específicos:	25
3.2.2 Avaliação Inicial	25



3.2.3. Estratégias de funcionamento	25
3.2.4 Metodologia	25
3.2.5 Conteúdos programáticos.....	26
3.2.6 Avaliação do educando nesse Programa	26
3.3 Programa de qualificação profissional.....	27
3.3.1 Critérios a serem observados para ser uma unidade qualificadora	27
3.3.2 Objetivos Específicos	27
3.3.3 Pré-requisitos para o ingresso do educando nesse programa .	27
3.3.4 Estratégias de funcionamento:	27
3.3.5 Metodologia	28
3.3.6 Exemplos de Projetos a serem desenvolvidos	28
3.3.7 Avaliação do educando nesse Programa	28
3.4 Programa de inserção no trabalho	28
3.4.1 Objetivo específico	29
3.4.2 Pré-requisitos para o ingresso do educando nesse programa	29
3.4.3 Modalidades de Inserção no Trabalho	29
3.4.4 Adequações necessárias para as empresas incluírem a pessoa com deficiência intelectual e múltipla	29
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	33
REFERÊNCIAS	35



APRESENTAÇÃO

Esta publicação tem como base publicações anteriores do Movimento Apaeano relativas ao mesmo tema, cuja discussão vem acontecendo desde 1997, quando a Federação Nacional das Apaes publicou o manual Educação profissional e colocação no trabalho: uma nova proposta de trabalho junto à pessoa portadora de deficiência – um manual para profissionais e dirigentes.

Além disso, essa publicação parte dos seguintes pressupostos:

- O conceito de deficiência intelectual da Associação Americana de Deficiência Intelectual e Desenvolvimento (AADID);
- A Política Nacional de Educação Inclusiva;
- A definição de que o público prioritário das Apaes são as pessoas com deficiência intelectual e múltipla que necessitam de apoios extensivos e/ou generalizados;
- A necessidade de definir um percurso de atendimento para a pessoa com deficiência intelectual e múltipla de acordo com o seu ciclo de vida;
- A necessidade de qualificar a pessoa com deficiência intelectual para sua inserção no trabalho;
- O aumento da expectativa de vida das pessoas com deficiência.

A introdução traz a síntese dos conceitos utilizados nesta publicação. O capítulo seguinte examina detalhadamente as características do sujeito. Em seguida construiremos uma proposta de formação desse indivíduo, uma formação que contempla ações de aprendizagem por meio do desenvolvimento de habilidades para o trabalho. Depois,



então, proporemos o que é necessário para qualificação da pessoa com deficiência intelectual e múltipla¹, os critérios necessários para que as Apaes se tornem unidades qualificadoras. Por fim, definiremos o papel das Apaes enquanto apoiadoras no processo de promoção de oportunidades iguais para essa pessoa nas organizações do trabalho.

Esta publicação busca ressignificar o Núcleo de Educação Profissional e começará pela mudança de nome. Passará a ser chamado de Núcleo de Trabalho, Emprego e Renda da pessoa com deficiência intelectual e múltipla. Tem como Objetivo Geral:

Dar continuidade ao percurso da pessoa com deficiência intelectual e múltipla dentro da Apae por meio do desenvolvimento de habilidades laborais que promovam seu desenvolvimento global.

As ações desse Núcleo são voltadas para a pessoa com deficiência intelectual e múltipla jovem e adulta. Essas ações estão estruturadas em três programas distintos e atrelados entre si:

- Formação para o trabalho;
- Qualificação profissional;
- Inserção no trabalho.

Esta publicação não tem a intenção de engessar o processo de trabalho, emprego e renda da pessoa com deficiência intelectual. No nosso entendimento, isso produz equívoco, empobrece a qualidade do processo e desrespeita a diversidade. O intuito é apenas estabelecer um marco orientador para a ressignificação das práticas de trabalho da pessoa com deficiência intelectual no Movimento Apaeano.

¹ Quando aqui falamos da pessoa com deficiência múltipla, expressamos a associação, no mesmo indivíduo, de duas ou mais deficiências primárias, sendo uma delas a deficiência intelectual com comprometimentos que acarretam consequências no seu desenvolvimento global e na sua capacidade adaptativa.

Salientamos que esta publicação é complementada pelas seguintes:

- Colocação seletiva de pessoas com deficiência intelectual em organizações do trabalho: reflexões, possibilidades e desafios (BEZERRA; SILVA, 2011);
- Administração de oportunidades iguais para pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho (BEZERRA, 2011).



1 INTRODUÇÃO

Mesmo que se entenda o trabalho como uma das vias de garantia de cidadania para as pessoas com deficiência intelectual e múltipla, ele não é a única opção. O mundo do trabalho é somente uma das dimensões que têm afetado as nossas vidas, desafiando nossa imaginação sociológica, como bem lembrou Sorj (2000). Todavia, é sabido que o trabalho ainda conserva um lugar de importância na sociedade, pois através dele podemos nos relacionar com outras pessoas, desenvolver sentimento de vinculação; enfim, temos algo a fazer, o que previne o tédio e estabelece um objetivo de vida (MORIN, 2001). Além disso, a ideia de que talvez seja natural o fim de qualquer tipo de trabalho ou emprego tende a encontrar uma forte resistência, como também são tabus as propostas de alterações nas estruturas das atividades produtivas ou de desmembramento de postos de trabalho (THIRY-CHERQUES, 2004).

A questão do trabalho torna-se ainda mais complexa quando nos referimos à pessoa com deficiência intelectual e múltipla, pois é necessário conhecê-la. Só o conhecimento dela possibilitará a proposição de metodologias adequadas para o desenvolvimento de suas habilidades laborais.

Outro fator de agravamento da complexidade do acesso desse público a atividades laborais é o fato de hoje, no mundo do trabalho, o conhecimento ser um fator cada vez mais valorizado nas organizações (BEZERRA, 2010). E agora, com a política de inclusão da pessoa com deficiência em escolas comuns, o público das Apaes está se definindo por aquelas pessoas com deficiência intelectual e múltipla que necessitam de apoios extensivos e/ou generalizados, o que aumenta o nosso desafio



no campo da inserção dessa pessoa no mercado de trabalho. É nesse contexto que entendemos ser importante ressignificar o programa de Educação Profissional desenvolvido na Rede Apaee.

Para tanto, revisitamos o conceito de educação profissional e verificamos que não engloba as necessidades do público mais comprometido, já que a educação profissional diz respeito à profissão e ao ofício. Tem como sentido geral a preparação de especialistas, de profissionais de diferentes campos e níveis de atuação, o que nem sempre atenderá à complexa diversidade do nosso público.

Por isso, nessa ressignificação trazemos o conceito de formação para o trabalho, cuja consideração central é educar e formar a pessoa com deficiência intelectual e múltipla para o trabalho, que nem é qualificador. Mas serve para desenvolver a autonomia e a independência do indivíduo por meio de atividades laborais não necessariamente articuladas com o mundo do trabalho formal. Trata-se de uma formação que visa à melhoria da qualidade de vida da pessoa com deficiência intelectual e múltipla e de sua família, podendo se traduzir em trabalho, emprego ou renda.

Outro aspecto observado é que o conceito de educação profissional está estritamente ligado à qualificação profissional do indivíduo para o mercado de trabalho, devendo ele ser treinado naquilo que o mercado demanda, sob pena de os empresários alegarem falta de pessoas capacitadas para as vagas existentes como entrave para a inclusão.

Revimos ainda o papel das Apaees na inserção desse público nas organizações do trabalho e definimos claramente o papel das instituições formadoras e o papel das empresas.

Diante disso, a nossa proposta deve contemplar a perspectiva da aprendizagem social visando ao desenvolvimento integral e integrado

da pessoa com deficiência intelectual, e não só a profissionalização do indivíduo.

Enfim, esta proposta se pauta em alguns fundamentos preconizados na Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência²:

- A equidade, pressupondo tratamento diferente como garantia de igualdade de oportunidade, de afirmação e inclusão social;
- O respeito pela dignidade inerente, independência da pessoa, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas e autonomia individual;
- A igualdade de direitos e oportunidades.

² BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 8 set. 2011



2 DEFICIÊNCIA INTELECTUAL: CONHECER PARA PROMOVER A AUTONOMIA E INDEPENDÊNCIA

Darci Fioravante³

2.1 SIGNIFICANDO A DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

A deficiência intelectual está inserida em sistemas categoriais há séculos, figurando como demência e comprometimento permanente da racionalidade e do controle comportamental. Essa compreensão pode ter contribuído para a manutenção de preconceito e influenciado pensamentos e atitudes discriminatórias acerca da deficiência intelectual, como se verifica em nossa sociedade. Denunciar o estigma da loucura e da incompetência associados a esse fenômeno é imperativo para estudiosos da área, pesquisadores e profissionais que atuam na intervenção.

Coerente com a prática classificatória e categorial, a deficiência intelectual tem sido identificada como uma condição individual, inerente, restrita à pessoa. Essa posição encontra fundamento nas perspectivas organicistas e psicológicas, atribuindo-se pouca importância à influência dos fatores sócio-culturais.

A concepção de deficiência intelectual proposta pela Associação Americana de Deficiência Intelectual e Desenvolvimento - (AADID)

³ Fisioterapeuta e Secretária Executiva da Federação das Apaes do Estado de Minas Gerais (FEAPAES-MG). Superintendente da Apae de Belo Horizonte.



foi qualificada como uma mudança de paradigma (VERDUGO, 1996) dadas as importantes modificações que ocorreram frente às propostas anteriores. Descartou-se a concepção estritamente psicométrica, de que a deficiência intelectual é inerente e restrita ao indivíduo e destacou-se o papel que o ambiente desempenha, sinalizando que a pessoa com deficiência intelectual deve ser entendida pela interação que estabelece com o ambiente em que vive.

Em lugar de diagnosticar e classificar as pessoas com deficiência intelectual e com essa informação determinar os tratamentos e serviços de que necessitam, deve-se realizar uma avaliação multidimensional que se baseia na interação da pessoa com os contextos em que ela se desenvolve e, baseando-se nessa avaliação do indivíduo e do ambiente em que vive, determinar os atendimentos e serviços de que ela necessita para o desenvolvimento de sua autonomia e independência. Essa nova concepção ressalta a grande importância dos apoios e propõe um sistema de classificação deles baseado na intensidade da necessidade das pessoas com deficiência intelectual (limitado, intermitente, extenso e pervasivo ou generalizado), no lugar de valorizar os níveis de inteligência (leve, moderado, severo e profundo), como era feito.

A deficiência intelectual é uma condição complexa. Seu diagnóstico envolve uma abordagem multifatorial e a compreensão da ação combinada de quatro grupos de fatores etiológicos – biomédicos, comportamentais, sociais e educacionais, que interagem no tempo, inclusive durante a vida do indivíduo e entre gerações, de pais para filhos. Os fatores biomédicos se relacionam com os processos biológicos, como transtornos genéticos ou de nutrição; os fatores sociais se relacionam com a interação social e familiar, como estimulação e capacidade de resposta do adulto; os fatores comportamentais se relacionam com os comportamentos potencialmente causais, como atividades prejudiciais ou abuso materno de substância, como droga e álcool; os fatores educacionais estão relacionados à disponibilidade de apoios educacionais adequados que promovem o desenvolvimento cognitivo e as habilidades adaptativas.

Assim, o conhecimento da etiologia da deficiência intelectual em um determinado indivíduo deve consistir na procura de todos os fatores de risco que podem resultar no funcionamento prejudicado desse indivíduo e também no desenvolvimento de programas efetivos para a prevenção da deficiência intelectual.

O registro do diagnóstico destina-se a finalidades diversas, como elegibilidade para intervenção; benefícios e assistência previdenciária; proteção legal; acesso às cotas de emprego e outras. Desse modo, como instrumento clínico e legal, o diagnóstico está incorporado às práticas sociais.

2.2. DEFINIÇÃO DE DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

2.2.1. Concepção da Associação Americana de Deficiência Intelectual e Desenvolvimento⁴(AADID)

Sediada em Washington, a AADID vem liderando o campo de estudo sobre deficiência intelectual, definindo conceituações, classificações, modelos técnicos e orientações de intervenção em diferentes áreas. Dedicou-se à produção de conhecimentos, que tem publicado e divulgado em manuais, contendo avanços e informações relativas à terminologia e classificação.

O atual modelo proposto pela AADID consiste numa concepção multidimensional, funcional e bioecológica de deficiência intelectual, agregando sucessivas inovações e reflexões teóricas e empíricas em relação a seus modelos anteriores e define a deficiência intelectual como:

deficiência caracterizada por limitações significativas no funcionamento intelectual e no comportamento adaptativo, como expresso nas habilidades práticas, sociais e conceituais, originando-se antes dos dezoito anos (AAMR, 2006, p.20).

⁴ Anteriormente denominada de Associação Americana de Retardo Mental (AAMR)



Depreende-se da definição que a deficiência intelectual não representa um atributo da pessoa, mas um estado particular de funcionamento e que no processo de diagnóstico, devemos observar os três critérios:

- (a) limitações significativas no funcionamento intelectual;
- (b) limitações significativas no comportamento adaptativo;
- (c) manifesta durante o período de desenvolvimento, portanto, na infância ou adolescência.

Para aplicação da definição proposta, deve-se considerar cinco premissas essenciais:

- I. As limitações no funcionamento devem ser consideradas no contexto do ambiente comunitário, típicos dos iguais na idade e cultura.
- II. A avaliação de qualidade tem de considerar a diversidade cultural e linguística, assim como as diferentes formas de comunicação e os aspectos sensoriais, motores e comportamentais.
- III. As limitações de um indivíduo sempre coexistem com suas capacidades.
- IV. A descrição das limitações tem o propósito de desenvolver um perfil de apoios necessários.
- V. O funcionamento da pessoa com deficiência intelectual geralmente melhora, selhe são oferecidos apoios personalizados apropriadospor um período.

2.2.2. Modelo Teórico Multidimensional

O modelo teórico multidimensional da AADID relaciona o funcionamento individual no ambiente físico e social, ao contexto, aos sistemas de apoio e as cinco dimensões que são descritas abaixo:

Dimensão I: Habilidades Intelectuais

A inteligência é concebida como a capacidade mental que inclui raciocínio, planejamento, solução de problemas, pensamento abstrato, compreensão de ideias complexas, rapidez de aprendizagem e aprendizagem por meio de experiência.

A inteligência não é apenas aprender com os livros, uma habilidade acadêmica como a escrita ou a leitura, ou habilidades na resolução de testes. Em vez disso reflete uma capacidade mais ampla e mais profunda para compreender o mundo que nos cerca – captando-o, extraindo sentido das coisas ou pensando o que fazer. Por isso o conceito de inteligência representa uma tentativa de esclarecer, organizar e explicar como e porque os indivíduos diferem na sua habilidade para entender ideias complexas, adaptar-se efetivamente a seus ambientes, aprender com a experiência, envolver-se em várias formas de raciocínio e superar obstáculos através do pensamento e da comunicação.

Implicações que devem ser observadas:

- Embora longe de ser perfeito, o funcionamento intelectual ainda é representado por pontuações de QI quando obtidas por instrumentos de avaliação apropriados;
- As limitações na inteligência devem ser analisadas considerando as outras quatro dimensões: Comportamento Adaptativo; Participação, Interações e Papéis Sociais; Saúde e Contexto.

Dimensão II: Comportamento Adaptativo

O comportamento adaptativo é definido como o conjunto de habilidades conceituais, práticas e sociais adquiridas pela pessoa para corresponder às demandas cotidianas. As limitações no comportamento adaptativo afetam as habilidades e podem prejudicar a pessoa nas relações com o ambiente e dificultar o convívio no dia a dia.



(a) Habilidades conceituais – relacionadas aos aspectos acadêmicos, cognitivos e de comunicação. São exemplos dessas habilidades: a linguagem (receptiva e expressiva); a leitura e a escrita; conceito de dinheiro; os conceitos relacionados ao exercício da autonomia;

(b) Habilidades sociais – relacionadas à competência social. São exemplos dessas habilidades: a responsabilidade, a autoestima; as habilidades interpessoais; a credulidade e ingenuidade (probabilidade de ser enganado, manipulado e alvo de abuso ou violência etc.); a observância de regras, normas e leis; evitar a vitimização;

(c) Habilidades práticas – relacionadas ao exercício da autonomia. São exemplos: as atividades de vida diária: alimentar-se e preparar alimentos; arrumar a casa; deslocar-se de maneira independente; utilizar meios de transporte; tomar medicação; manejar dinheiro; usar telefone; cuidar da higiene e do vestuário; as atividades ocupacionais, laborativas e relativas a emprego e trabalho; as atividades que promovem a segurança pessoal.

Implicações que devem ser observadas:

- As limitações no comportamento adaptativo afetam a vida diária como também a habilidade para reagir às mudanças da vida e às exigências do ambiente;
- As limitações do comportamento adaptativo devem ser analisadas considerando as quatro dimensões: Habilidades Intelectuais; Participação, Interações e Papéis Sociais; Saúde e Contexto.

Dimensão III: Participação, interações, papéis sociais

Essa dimensão ressalta a importância da participação na vida comunitária. A participação e a interação são melhores determinadas observando-se diretamente o envolvimento da pessoa nas atividades cotidianas, no ambiente em que vive, para aprender, divertir, trabalhar, socializar e interagir.

Os papéis sociais referem-se a um conjunto de atividades valorizadas como normais para um grupo específico e que podem ocorrer no local de trabalho, no ambiente educacional, na comunidade ou em locais de recreação e lazer.

A participação, as interações e os papéis sociais são bastante influenciados pelas oportunidades disponibilizadas para a pessoa com deficiência intelectual.

Em relação ao diagnóstico da deficiência intelectual, dirige-se à avaliação das interações sociais e dos papéis vivenciados pela pessoa, bem como sua participação na comunidade em que vive. A observação e o depoimento são procedimentos de avaliação indicados para essa dimensão, tendo em vista a consideração dos múltiplos contextos envolvidos e a possibilidade diversificada de relações estabelecidas pelo sujeito no mundo físico e social.

Implicações que devem ser observadas:

- A participação refere-se ao envolvimento de um indivíduo e à execução de tarefas em situações de vida real;
- Falta de participação e de interações sociais frequentemente limitam o desempenho de papéis sociais valorizados.

Dimensão IV: Saúde

A saúde é definida pela Organização Mundial da Saúde⁵ (OMS), como um estado de completo bem estar físico, mental e social. As condições de saúde física e mental influenciam o funcionamento de qualquer pessoa, facilitando ou inibindo suas realizações. Para as pessoas com deficiência intelectual o seu funcionamento também pode ter como condição seu estado de saúde ou não. Alguns indivíduos com deficiência intelectual

⁵ Disponível em: <<http://www.who.int/en/>> . Acesso em: 8 set. 2011.



gozam de boa saúde, outros têm limitações importantes de saúde, associadas à deficiência, como epilepsia, paralisia cerebral e transtornos mentais, que prejudicam sua mobilidade, nutrição e podem restringir severamente as atividades pessoais e a participação social.

Nesta dimensão torna-se necessário contemplar na avaliação diagnóstica da deficiência intelectual, elementos mais amplos, como os fatores etiológicos e a história de saúde física e mental do indivíduo e sua família.

Implicações que devem ser observadas:

- Medicamentos, como anticonvulsivantes e drogas psicotrópicas, podem afetar o desempenho podendo apresentar cansaço, fadiga, sonolência – os quais talvez afetem a avaliação da inteligência e do comportamento adaptativo;
- A avaliação do comportamento adaptativo pode ser afetada por medicamentos que influenciam as habilidades motoras grossas e finas, ou nas condições motoras dos músculos orofaciais que influenciam as habilidades de comunicação.

Dimensão V: Contextos

A dimensão contextual considera as condições em que a pessoa vive, relacionando-as com a qualidade de vida. Os níveis de contextos considerados incluem: (a) o microsistema – o ambiente social imediato, incluindo a pessoa, a família e/ou cuidadores (b) o mesossistema – os vizinhos, a comunidade ou organizações que fornecem educação ou serviços de habilitação e de apoios; (c) o macrosistema – o contexto cultural, a sociedade, os grupos populacionais. Esses vários ambientes são importantes para as pessoas com deficiência intelectual, porque frequentemente determinam o que os indivíduos estão fazendo, quando estão fazendo e com quem. Por isso os ambientes podem proporcionar oportunidades e estimular bem-estar.

Fatores que proporcionam oportunidades:

- Presença na comunidade: compartilhamento dos locais comuns que definem a vida comunitária;
- Escolha: a experiência da autonomia, tomada de decisão e autocontrole;
- Competência Social: a oportunidade de aprender e realizar atividades funcionais e significativas;
- Respeito: de ter realmente um lugar valorizado na comunidade;
- Participação na comunidade: a experiência de ser parte de uma rede crescente de familiares e amigos.

Na avaliação multidimensional são considerados as práticas e os valores culturais; as oportunidades educacionais, de trabalho e lazer, bem como as condições contextuais de desenvolvimento da pessoa; as condições ambientais relacionadas ao bem-estar, à saúde, à segurança pessoal, ao conforto material, ao estímulo ao desenvolvimento e às condições de estabilidade no momento presente.

Os fatores ambientais podem ter uma influência positiva ou negativa na participação da pessoa como um membro da sociedade, em seu desempenho das atividades ou nas funções e na estrutura do corpo do indivíduo. Os aspectos positivos do ambiente são encarados como facilitadores do funcionamento; os fatores negativos são encarados como barreiras.

Os fatores individuais constituem a base da vida de uma pessoa, ou seja, a sua identidade, que incluem idade, etnia, gênero, formação educacional, ajustamento, estilo de vida, hábitos, estilos de enfrentamento, origem social e experiências passadas e atuais. Os fatores pessoais podem influenciar o funcionamento do indivíduo como uma condição de saúde e também como o resultado das intervenções.



Implicações que devem ser observadas:

- A avaliação do contexto, é um componente necessário e integrante para o entendimento do funcionamento da pessoa com deficiência intelectual e do planejamento dos apoios individualizados.
- O contexto deve ser analisado considerando-se as outras quatro dimensões: Habilidades Intelectuais; Comportamento Adaptativo; Participação, Interações e Papéis Sociais e Saúde.

Face à exposição do modelo teórico multidimensional da AADID, segue abaixo a Figura 1, que esquematiza as cinco dimensões.

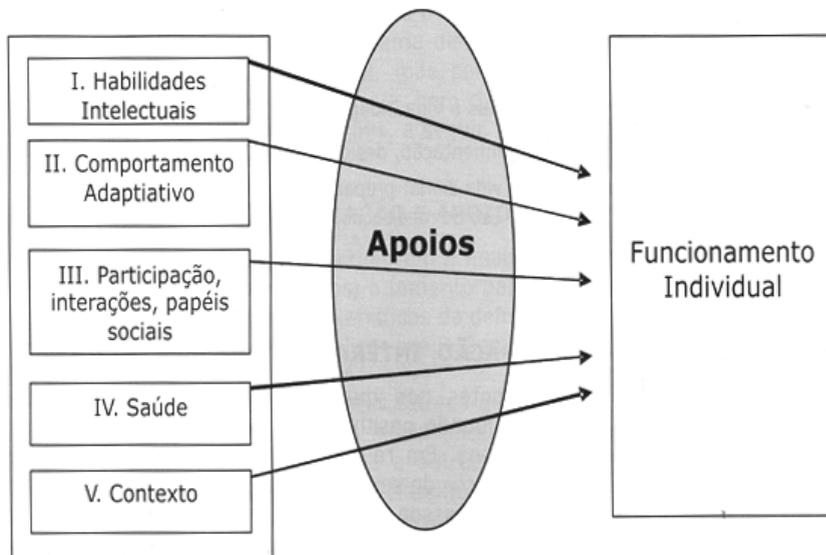


Figura 1: Modelo teórico da deficiência intelectual
Fonte: AAMR, 2006, p. 213

2.2.3 A Estrutura da Avaliação Multidimensional

O processo de avaliação centra-se na descrição das capacidades e dificuldades que a pessoa com deficiência intelectual apresenta nas cinco dimensões e em que o essencial é obter dados que permitam desenvolver um perfil adequado de apoios. Os avaliadores devem também indicar os apoios que o indivíduo com deficiência intelectual requer para melhorar sua funcionalidade e promover sua autonomia e independência nos espaços sociais.

Os seguintes requisitos são recomendados no processo avaliativo:

- (a) a qualidade dos instrumentos de medida, considerando as validades dos testes e a adequação do uso;
- (b) a qualificação da equipe multidisciplinar para a aplicação e interpretação dos resultados dos testes empregados;
- (c) a seleção dos informantes quanto à sua legitimidade para fornecer dados sobre a pessoa que está sendo diagnosticada;
- (d) a contextualização ambiental e sociocultural na interpretação dos resultados do processo avaliativo;
- (e) a história clínica e social do sujeito;
- (f) as condições físicas e mentais associadas, que possam interferir nos resultados avaliativos das habilidades intelectuais.

Os critérios objetivos, próprios das medidas psicométricas e das escalas de mensuração, são recomendados pela AADID, porém considerados insuficientes para o diagnóstico da deficiência intelectual, em suas publicações mais recentes.

No APÊNDICE A, propomos um Protocolo de Avaliação Multidimensional de Deficiência Intelectual.



2.2.4 Sistemas de Apoio

Os apoios são recursos e estratégias que visam promover o desenvolvimento, a educação e o bem-estar de uma pessoa com deficiência intelectual, e que melhoram o funcionamento individual. São identificados como mediadores entre o funcionamento do sujeito e as dimensões das Habilidades Intelectuais; Comportamento Adaptativo; Participação, Interações e Papéis Sociais; Saúde e Contexto Social. Quando necessários e devidamente aplicados, os apoios desempenham papel essencial na forma como a pessoa responde às demandas ambientais, além de propiciarem estímulo ao desenvolvimento e à aprendizagem da pessoa com deficiência intelectual ao longo da vida.

Segundo sua intensidade, os apoios podem ser classificados em:

- (a) intermitentes – são episódicos, disponibilizados apenas em momentos necessários, com base em demandas específicas. Aplicados particularmente em momentos de crise ou períodos de transição no ciclo de vida das pessoas;
- (b) limitados – são caracterizados por sua temporalidade limitada e persistente. Destinam-se a apoiar pequenos períodos de treinamento ou ações voltadas para o atendimento a necessidades que requeiram assistência temporal de curta duração, com apoio limitado até sua finalização;
- (c) extensivos – são caracterizados por sua regularidade e periodicidade (por exemplo, diariamente, semanalmente). Recomendados para alguns ambientes (escola, trabalho, lar), sem limitações de temporalidade.
- (d) Pervasivos ou Contínuos – são constantes, estáveis e de alta intensidade. Disponibilizados nos diversos ambientes, potencialmente durante toda a vida. São generalizados, podendo envolver uma equipe com maior número de pessoas.

O modelo de apoio proposto pela AADID dá sentido ao processo avaliativo, cujo objetivo principal consiste em identificar limitações pessoais, a fim de desenvolver um perfil de apoio adequado, na intensidade devida, perdurando enquanto durar a demanda.

Os apoios podem ser proporcionados pelo pai/mãe, um amigo, um professor, um psicólogo, um médico ou por ele próprio. Quando se planejam os apoios é importante definir quem é o responsável por providenciá-los, com que frequência eles devem ser providenciados, por quanto tempo e que tipo de apoio (prontidão verbal, assistência física, etc).

O apoio se aplica a nove áreas fundamentais:

- I. Desenvolvimento humano;
- II. Ensino e educação;
- III. Vida doméstica;
- IV. Vida comunitária;
- V. Emprego/trabalho;
- VI. Saúde e segurança;
- VI. Comportamento;
- VIII. Vida social;
- IX. Proteção e defesa.



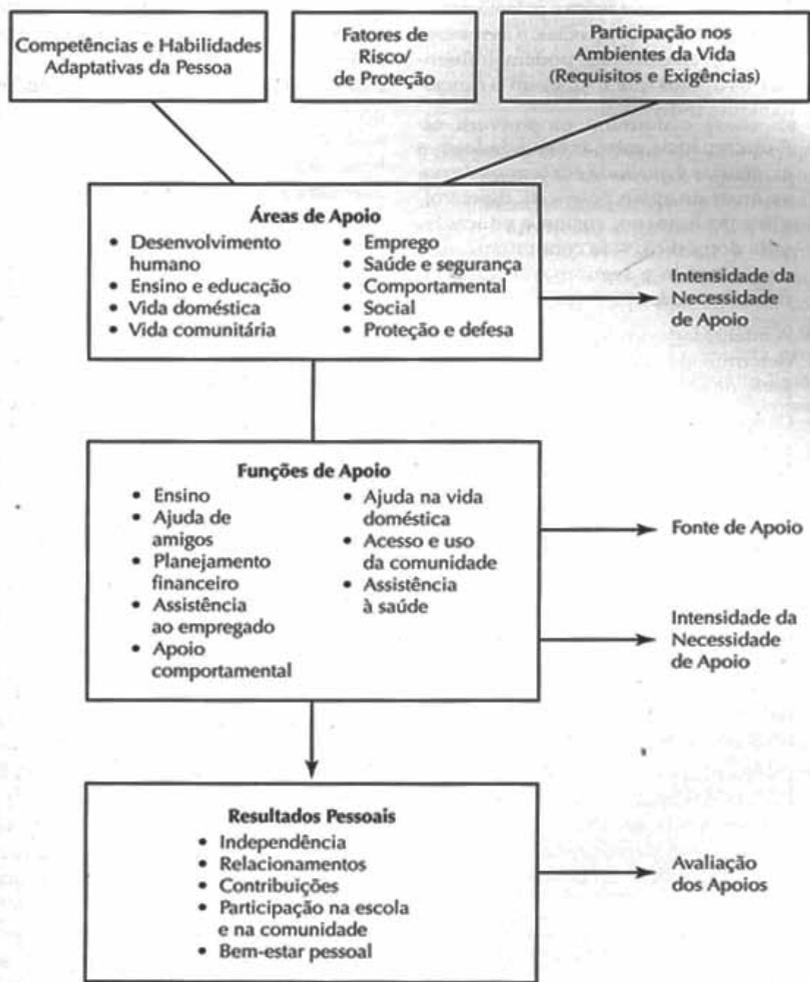


Figura 2: Modelo de apoios para as pessoas com retardo mental
Fonte: AAMR, 2006, p.143

2.3 PROCESSO DE AVALIAÇÃO E DE PLANEJAMENTO DE APOIO

O processo de avaliação e planejamento de apoios proposto pela AADID compõe-se de quatro passos:

Passo 1- Identificar as áreas de apoio

Desenvolvimento humano, ensino, educação, vida doméstica, vida comunitária, emprego, saúde e segurança, comportamental, social, de proteção e defesa.

Passo 2- Identificar as atividades importantes para a área de apoio

*Os interesses e as preferências do indivíduo;
Atividades que a pessoa participa ou irá participar;
Locais em que a pessoa participa ou irá participar.*

Passo 3- Avaliar o nível ou a intensidade das necessidades de apoio :

*Frequência;
Horários de apoio diário;
Tipos de apoio.*

Passo 4- Escrever o plano de apoio individualizado para atender à necessidade da pessoa

*Interesses e preferências do indivíduo;
Áreas e atividades que necessitam de apoio;
Funções de apoio específicas que lidam com as necessidades de apoio identificadas;
Ênfase nos apoios naturais;
Resultados pessoais;
Um plano para monitorar a provisão de apoios e seus resultados.*

2.3.1 Avaliação dos Apoios

O propósito e o foco da avaliação dos apoios devem observar se os resultados pessoais relacionados à independência, aos relacionamentos, às contribuições e à participação escolar e comunitária melhoraram. Deve-se escolher uma ou mais categorias de resultados que sejam importantes para uma determinada pessoa, é o primeiro componente para a avaliação do planejamento.



Dessa forma, a Associação Americana de Deficiência Intelectual e Desenvolvimento (AADID) nos mostra que, com os apoios personalizados apropriados durante um determinado período de tempo, o funcionamento da vida da pessoa com deficiência intelectual em geral melhora. Isso significa que, se forem providenciados apoios personalizados apropriados para um indivíduo com deficiência intelectual, o resultado será uma melhora em seu funcionamento. A ausência de melhora no funcionamento é um indicador importante para reavaliar o perfil e a natureza dos apoios que foram utilizados.

Assim, ao identificar alguém com deficiência intelectual deve-se sempre beneficiá-lo com os apoios necessários, de forma a contribuir para minimizar o rótulo e maximizar a sua autonomia.





3 PROCESSO DE TRABALHO, EMPREGO E RENDA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUALE MÚTIPLA

Dois aspectos devem ser observados no processo de ingresso do educando ao trabalho, emprego e renda. O primeiro é o aspecto legal definido na Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), no art. 59, inciso IV, que menciona a educação especial para o trabalho visando à efetiva integração da pessoa com deficiência na vida em sociedade, inclusive em condições adequadas para os que não revelarem capacidade de inserção no trabalho competitivo (FENAPAES, 2011).

O segundo aspecto é o percurso dessa pessoa dentro da Apae, que começa com a educação precoce, de 0 a 3 anos de idade. Depois vem o programa de educação pré-escolar, de 3 a 5 anos, e o ensino fundamental, de 6 a 14 anos. A formação para o trabalho faz parte do ensino fundamental, correspondendo aos 4 anos finais dessa etapa.

Para o ingresso da pessoa com deficiência intelectual na formação para o trabalho devem-se observar os seguintes pré-requisitos:

- Idade mínima de 12 anos;
- Relativa autonomia nas habilidades de vida diária e habilidades sociais;
- Documentação necessária para sua identidade (Certidão de nascimento, Carteira de Identidade, CPF).



3.1 FLUXOGRAMA DO PROCESSO



Figura 3: Formação para trabalho

3.2 PROGRAMA FORMAÇÃO PARA O TRABALHO

Darnely Pinto Coelho⁶
Marli Helena Duarte⁷

A formação para o trabalho objetiva o desenvolvimento humano laboral, possibilitando que o indivíduo exerça a habilidade em qualquer situação de trabalho, seja para o desempenho de atividades cotidianas, como preparar seu próprio alimento, cuidar dos seus pertences ou ser um voluntário.

O educando deve aprender a identificar, discriminar e utilizar distintas ferramentas para realizar operações laborais polivalentes que lhe permitam, progressivamente, aumentar o domínio sobre os instrumentos de trabalho usuais em distintas oficinas.

⁶ Especialista em Educação Especial Inclusiva. Pedagoga. Gerente do Núcleo Trabalho, Emprego e Renda da Apae de Belo Horizonte.

⁷ Especialista em Educação Especial Inclusiva e Psicopedagoga. Pedagoga. Coordenadora Estadual das Apaes do Estado de Minas Gerais (FEAPAES-MG).

Os conteúdos devem ser trabalhados de forma prática, manipulando-se materiais concretos nesses diversos espaços. No entanto, seja qual for o ambiente, deve haver articulação entre as habilidades conceituais-intelectuais e as habilidades práticas-operativas, não havendo separação entre as atividades de natureza acadêmica e as atividades operacionais-práticas, contemplando-se assim a integralidade de ações.

É fundamental no decorrer do processo de aprendizagem, que o educador promova o interesse e a motivação do educando em todas as atividades. E também, que, ao executar as tarefas, cada nova situação seja aproveitada para desenvolver conhecimentos abstratos no educando.

A formação para o trabalho deve ocorrer na última fase do ensino fundamental organizado por meio de dois ciclos de aprendizagem para as pessoas com deficiência intelectual e múltipla acima de 12 anos.

A) CICLO DE APRENDIZAGEM AVANÇADO: Tem a finalidade de focalizar ainda conquistas na dimensão cognitiva, além da aprendizagem de valores atitudes sociais, bem como oportunizar o exercício da autogestão e autodefesa, e dominar instrumentos básicos da cultura letrada que lhes permitam melhor compreender e atuar no mundo que vivem.

Duração: 02 anos

B) CICLO DE APRENDIZAGEM CONCLUSIVO: Tem a finalidade de dar continuidade ao processo de aprendizagem do ciclo anterior, por meio de atividades laborais desenvolvidas nas oficinas de formação para o trabalho, que trata da inserção social e da qualidade de vida dessa pessoa e de sua família. Desenvolverá através de um currículo com foco no desenvolvimento das habilidades necessárias para inclusão sociolaboral e das habilidades intelectuais gerais da pessoa com deficiência intelectual e múltipla.

Duração: 02 anos



Para concluir o percurso do educando nesse programa, será avaliado o seu desenvolvimento nas habilidades sociais e de vida diária, permitindo definir seu interesse, suas capacidades e potencialidades para o trabalho e para a vida. Definindo assim se irão para qualificação profissional ou outros programas de desenvolvimento humano na Apae ou fora dela.

3.2.1 Objetivos Específicos:

- Possibilitar que a pessoa adquira um nível máximo de autonomia pessoal.
- Desenvolver habilidades de vida diária e sociais;
- Treinar hábitos e atitudes essenciais para a vida e para o trabalho;
- Facilitar a compreensão do mundo onde vivemos e o mundo do trabalho;
- Propiciar uma auto-avaliação quanto às aspirações e limitações pessoais para determinadas tarefas;
- Capacitar o educando para viver em sociedade, buscar sua autonomia e independência;
- Adequar a estrutura física, equipamentos e acessórios obedecendo normas de acessibilidade da Associação Brasileira de Normas e Técnicas – ABNT⁸.

3.2.2 Avaliação Inicial

- Entrevista com o educando com o objetivo de identificar seus interesses e as suas aspirações relativos às atividades laborais (Apêndice B);
- Entrevista com a família do educando visando obter dados referentes ao núcleo familiar, às expectativas desta em relação à formação para o trabalho e a sua qualificação profissional (Apêndice C);
- Avaliação inicial para conhecer as habilidades gerais e específicas para o trabalho nas oficinas (Apêndices D e E).;
- Construção do Plano de Desenvolvimento Individual (PDI)⁹ com base nos dados dos instrumentos acima.

3.2.3. Estratégias de funcionamento

- Os educandos são encaminhados para o programa após a avaliação multidimensional ou ainda por indicação de outros setores da Apae;

⁸ ABNT – Disponível em: < <http://www.abnt.org.br/> >. Acesso em: 12 set. 2011.

⁹ Plano de desenvolvimento individualizado (PDI) é um aporte instrumental importante para a regulação da aprendizagem dos educandos.

- Oportunidade de escolha pelo educando da atividade a ser desenvolvida de acordo com as oficinas disponíveis;
 - As ações das oficinas serão supervisionadas por uma pedagoga;
 - As oficinas terão em média 10 educandos.
- Permanência na oficina:
- Como sequência do percurso escolar na Apae para a conclusão do Ensino Fundamental: 4 anos;
 - Como oriundos de outras escolas: de 1 a 4 anos.

3.2.4 Metodologia

Toda pessoa, inclusive as pessoas com deficiência intelectual que necessitam de apoios extensivos e/ou generalizados, é capaz não só de aprender, mas de adquirir a educação propriamente dita sendo, portanto, necessário proporcionar às pessoas com deficiência intelectual uma educação que contribua para incrementar seu potencial cognitivo e não apenas o afetivo e o de relação social, contribuindo assim para identidade e a maturação pessoal de acordo com as limitações de cada um (COLL; MARCHESI; PALACIOS, 2004).

Diante disso, a Metodologia deve ser definida a partir da avaliação e pensada de modo a atender a necessidades de cada indivíduo. As atividades devem ser desenvolvidas em uma sequência do simples para o complexo. Em cada atividade procura-se incrementar o nível de dificuldade das tarefas, segundo o progresso do educando. O ambiente tem que ser o mais similar possível ao da situação real de execução das atividades propostas. Considerando as necessidades de adequação da estrutura física, dos equipamentos e acessórios que serão apoios importantes para proporcionar funcionalidade do educando na atividade.

Destacamos que mesmo se trabalhando por meio de atividades práticas isso implica elaboração mental e participação dos educandos nessas elaborações. Indica, também, que o modo como essa prática é organizada convida essa participação/inserção do educando a uma elaboração dos seus conhecimentos cotidianos em conceitos científicos (LUZ,1999).



3.2.5 Conteúdos programáticos

Os conteúdos programáticos devem ser voltados para o atendimento das necessidades individuais e devem ser organizados de maneira flexível, com graus progressivos de dificuldade.

Nas oficinas de Formação para o Trabalho são desenvolvidas as habilidades de vida diária e habilidades sociais.

As habilidades de vida diária consistem em competências e conhecimentos gerais essenciais para a vida e para o trabalho, além de promover a construção da cidadania, através da comunicação verbal, escrita, leitura, compreensão dos cuidados com a saúde, segurança no trabalho, preservação ambiental, atividades de vida diária (alimentação, deslocamento, higiene, vestuário), atividades instrumentais de vida diária (preparação de alimentos, arrumar a casa, uso de meios de transporte, uso de medicação, manejo de dinheiro, uso de telefone) e outros eventuais requisitos para as demais habilidades.

As habilidades sociais englobam competências e conhecimentos relativos à autogestão, melhoria da qualidade de vida, produtividade, habilidade interpessoal, responsabilidade, autoestima, credulidade, ingenuidade, observância de regras e das leis, evitar vitimização, integração social, aperfeiçoamento de conhecimentos básicos necessários para a vida adulta (VERDUGO, 1996).

Ainda segundo o referido autor, as habilidades intelectuais compreendem atividades de leitura, não necessariamente a leitura padrão. Usa-se a observação de palavras, textos, rótulos, anúncios, logomarcas, sinais e símbolos que sejam facilitadores da compreensão das tarefas a serem realizadas e que permitam uma compreensão do mundo. Propõe-se, então, conhecer os espaços que o aluno frequenta para se observar suas características e especificidades. Visita-se, por exemplo, o bairro onde se situa a escola, os bairros onde moram os alunos e o centro da cidade.

Leva-se o aluno a perceber, analisar e comparar os diferentes bairros, tipos de moradias, acidentes geográficos e recursos naturais existentes em cada local visitado. Reflete-se sobre os meios de transporte e de comunicação, dando o apoio necessário para que o uso desses meios seja efetivo e que sejam utilizados além das atividades escolares. Exemplos: vê-se a utilização correta do transporte coletivo; os trajetos de ônibus coletivo (numeração e leitura incidental); os direitos e deveres do pedestre; a regras básicas do trânsito; a faixa de pedestre e ainda o conhecimento do corpo e o conhecimento da natureza.

3.2.6 Avaliação do educando nesse Programa

A avaliação das aprendizagens construídas por esses educandos é um processo contínuo que vai desde a primeira entrevista até o encaminhamento ao programa de qualificação, sempre direcionado ao trabalho e à formação para a cidadania.

ACOMPANHAMENTO DO PROCESSO DE APRENDIZAGEM

- Avaliação para acompanhamento do desenvolvimento das habilidades gerais e específicas para o trabalho nas oficinas (Apêndices D e E).
- Relatórios semestrais descritivos do comportamento ocupacional, emocional, social e cognitivo do educando.

AVALIAÇÃO FINAL

- Relatórios finais descritivos do comportamento ocupacional, emocional, social e cognitivo do educando;
- Documentos de Conclusão (Histórico Escolar). Considerando que a avaliação é sistemática, contínua e integral, o educando deverá ser avaliado ao longo do seu percurso na formação para trabalho.



FINALIDADE DA AVALIAÇÃO

Essa avaliação definirá se o educando irá para o programa de qualificação para o trabalho ou outros programas voltados para o jovem adulto dentro da Apae. Inclusive se há interesse por parte do educando e da sua família em trabalhar no mercado formal e/ou informal.

3.3 PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Darnely Pinto Coelho
Marli Helena Duarte

O processo de qualificação visa oferecer à pessoa com deficiência intelectual o desenvolvimento de habilidades específicas e conhecimentos de uma profissão. A organização e diretrizes do processo de qualificação variam muito em decorrência do contexto regional, no que diz respeito à economia do município e à demanda de vagas.

Consiste fundamentalmente em desenvolver as habilidades necessárias ao desempenho de uma tarefa por meio de atividades práticas fazendo com que o educando possa executar e produzir um determinado trabalho com qualidade, quantidade e responsabilidade na função na qual ele será inserido futuramente de acordo com as demandas do mercado.

Este programa caracteriza-se pelo seu objetivo eminentemente qualificador da mão de obra da pessoa com deficiência intelectual e múltipla para o emprego.

Esse momento deve ser centrado no desempenho profissional e no desejo da pessoa com deficiência intelectual.

O sucesso desse processo de qualificação depende de alguns elementos, tais como: busca de parceiros; credibilidade e participação da família; e cooperação entre gestores e profissionais.

3.3.1 Critérios a serem observados para ser uma unidade qualificadora

- Ter um processo de formação para o trabalho de excelência;
- Identificar a demanda de vagas de emprego no município;
- Buscar parcerias.

3.3.2 Objetivos Específicos

- Treinar o trabalhador para o exercício de atividades profissionais para posterior inserção no mercado de trabalho competitivo;
- Aperfeiçoar conhecimentos básicos necessários para a profissionalização;
- Oferecer aos trabalhadores condições para o desenvolvimento de postura adequada ao trabalho.

3.3.3 Pré-requisitos para o ingresso do educando nesse programa

- Avaliação final feita pelo programa de formação para o trabalho mostrando o desenvolvimento das habilidades necessárias para o ingresso no processo de qualificação profissional;
- Carteira Profissional, Certificado de Reservista e Título de Eleitor.

3.3.4 Estratégias de funcionamento:

- O trabalhador será treinado pelo profissional da área em atuação;
- Esse programa será desenvolvido por projetos;
- Alguns projetos podem e devem incluir também a família das pessoas com deficiência intelectual e múltipla;
- Período de 1 a 3 anos.



3.3.5 Metodologia

Este programa deve ser desenvolvido por meio de atividades práticas em ambiente simulado na própria instituição e/ou em situação real de trabalho em empresas.

Orienta-se também que nesse programa deve-se trabalhar por meio de gestão de projetos, pois facilita a avaliação das pessoas e abre possibilidade de captação de recursos para sua execução.

3.3.6 Exemplos de Projetos a serem desenvolvidos

PROJETO 1: Projeto Realizados nas Apaes

Desenvolver projetos de atividades profissionais nos espaços da instituição, que possibilitará situação real de trabalho, em que favorecerá sua formação em uma profissão.

PROJETO 2: Projeto de Parcerias com empresas

Consiste no treinamento da pessoa com deficiência intelectual e múltipla em situação real de trabalho dentro das empresas parceiras por meio de estágios e/ou contratos de aprendizagem de acordo com a legislação.

PROJETO 3: Projeto de cursos de qualificação específicos

Consiste no treinamento de mão de obra para o mercado formal e/ou informal, como por exemplo, auxiliar de cozinha, auxiliar de limpeza, entre outros.

3.3.7 Avaliação do educando nesse Programa

A avaliação dos treinandos terá como base o seu desempenho adotando-se os indicadores utilizados pelas empresas com suas devidas adequações ao público em questão (Apêndices F e G). Essa avaliação definirá se o trabalhador está apto ou não a sua inserção no mercado de trabalho competitivo.

3.4 PROGRAMA DE INSERÇÃO NO TRABALHO

Sérgio Sampaio Bezerra¹⁰

Consiste na integração da pessoa com deficiência intelectual e múltipla em algum tipo de atividade profissional, primordialmente competitiva e sempre condizente com o potencial e as aspirações desta pessoa e também com as disponibilidades existentes no mercado.

Para inserção do trabalhador com deficiência intelectual no trabalho competitivo devemos considerar os seguintes procedimentos:

- Conscientizar e capacitar os gestores e profissionais do setor de recursos humanos das empresas, com o intuito de informar, ressaltar e dar visibilidade às potencialidades de trabalho da pessoa com deficiência intelectual, bem como os apoios de que ela necessita;
- Sensibilizar o quadro funcional da empresa com o objetivo de eliminar preconceitos, estereótipos e outras atitudes que atentam contra o direito das pessoas;
- Orientar e apoiar os processos de gestão de pessoas (recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento e avaliação de desempenho) para dar condições a esse indivíduo de concorrer em igualdade de condições com os outros candidatos que não têm deficiência¹¹;
- Envolver e responsabilizar a família durante todo processo de inserção e permanência da pessoa com deficiência intelectual no emprego.

¹⁰ Mestre em Administração pela Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas pela Fundação Getúlio Vargas/Rio de Janeiro. Economista. Presidente da Federação das Apaes do Estado de Minas Gerais. Presidente da Apae de Belo Horizonte.

¹¹ Ver a publicação:(BEZERRA, 2011).



3.4.1 Objetivo específico

- Inserir a pessoa com deficiência intelectual e múltipla qualificada para desempenhar uma função e com as habilidades sociais necessárias para uma postura profissional adequada.

3.4.2 Pré-requisitos para o ingresso do educando nesse programa

- Avaliação de desempenho profissional realizada pelo programa de qualificação profissional (APÊNDICES F e G). Essa avaliação deverá ser encaminhada para a empresa juntamente com o candidato ao emprego.

3.4.3 Modalidades de Inserção no Trabalho

COLOCAÇÃO COMPETITIVA é o processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independente da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais.

COLOCAÇÃO SELETIVA é o processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para a sua concretização¹².

PROCEDIMENTOS ESPECIAIS: são os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência – transitória ou permanente – exija condições especiais, tais como jornada de trabalho variável, horário flexível, proporcionalidade de salário e/ou ambiente de trabalho adequado às suas especificidades.

¹² Ver publicação intitulada: Colocação seletiva de pessoa com deficiência intelectual em organizações do trabalho: reflexões, possibilidades e desafios (BEZERRA; SILVA, 2011).

APOIOS ESPECIAIS são a orientação, a supervisão e as ajudas técnicas, entre outros elementos, que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa com deficiência, de modo a superar as barreiras de sua mobilidade e comunicação, possibilitando assim a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade.

TRABALHO POR CONTA PRÓPRIA é a atividade laboral desempenhada por uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativo ou em regime de economia familiar, para a emancipação econômica e pessoal.

OFICINA DE PRODUÇÃO é a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficiária de assistência social. É uma atividade laboral na modalidade apoiada, destinada a pessoas com deficiência que necessitam de procedimentos e apoios especiais, em razão de suas dificuldades. Essa opção, que visa à emancipação econômica e pessoal, pode e deve ser uma ponte para o emprego competitivo, que é remunerado, (art.35, 4º, do decreto 3.298/99). Nessa modalidade caracteriza-se o vínculo empregatício, bem como a remuneração das pessoas com deficiência intelectual que desenvolvem a tarefa.

A CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS estabelece que a prestação de serviços será feita mediante celebração de convênio ou contrato formal entre a entidade e a empresa.

3.4.4 Adequações necessárias para as empresas incluírem a pessoa com deficiência intelectual e múltipla

Na sociedade moderna, as organizações de mercado necessitam ter sintonia entre sua forma de atuar e a de se relacionar com a sociedade civil. Cada vez mais as desigualdades socioeconômicas



têm se tornado disfunções para a existência de relações capitalistas de produção. E é nesse contexto que entendemos ser importante haver igualdade de oportunidades para as minorias no mercado de trabalho.

Apesar de nos últimos anos ter ocorrido um pequeno crescimento de oportunidade de trabalho para pessoas com deficiência no Brasil, constata-se que as pessoas com deficiência intelectual são menos favorecidas do que as pessoas com outras deficiências. As políticas e práticas de gestão de recursos humanos têm um papel fundamental como promotoras dessa igualdade devendo assegurar uma gestão de pessoas consistente com os princípios da cidadania.

No mundo do trabalho atual o conhecimento é um dos fatores cada vez mais importantes para as organizações. A seleção para o emprego e o desempenho do funcionário não dependem da boa vontade de um padrão compreensivo

As práticas de gestão de pessoas, então, têm um papel fundamental, e devem ser adaptadas às especificidades do trabalhador com deficiência intelectual, com o objetivo de desenvolver habilidades e especialidades desse público.

Recrutamento de pessoas com deficiência intelectual

No processo de recrutamento, a empresa deve buscar esses candidatos, principalmente, nas instituições que trabalham com a formação profissional desse público, e não deve utilizar os procedimentos padrões de recrutamento comuns para candidatos que não tenham deficiência intelectual.

Os empregadores devem revisar cuidadosamente seus formulários de inscrição e a metodologia de aplicação desse instrumento para garantir que estejam de acordo com as especificidades desse grupo e de acordo

com as leis de iguais oportunidades de emprego. Questões referentes a exigências de escolaridade e experiência, por exemplo, não devem ser exigidas desse público e isso não significa que eles não tenham habilidades para exercerem certas funções, como, por exemplo, serviços gerais. A flexibilidade dos requisitos exigidos para o cargo é central para o recrutamento desses trabalhadores. As características de um cargo não devem ser preestabelecidas, forçando o candidato a ela se adaptar, mas deve sim haver uma adequação do cargo às potencialidades do candidato.

Seleção de candidatos com deficiência intelectual

A flexibilidade da linguagem e da descrição das tarefas a serem executadas é central para a seleção desse público. Tendo, então, a análise de cargos um papel fundamental no cumprimento de igualdade de oportunidades. Três atitudes podem facilitar esse processo:

- 1° - Verificar a possibilidade de desmembrar as funções do cargo de modo a adequá-las às características do candidato;*
- 2° - Compreender que a maioria das pessoas com deficiência intelectual não consegue desenvolver o conjunto das funções inseridas num mesmo cargo, mas pode realizar grande parte delas;*
- 3° - Procurar dar mais ênfase à pessoa e não à deficiência que ela possui.*

Se houver necessidade de aplicação de teste, é preciso assegurar que ele seja devidamente compreendido pelo candidato. A alternativa de teste prático é a recomendada para a pessoa com deficiência intelectual pelo fato de o candidato ter um déficit cognitivo.

Caso a entrevista seja usada como ferramenta de seleção, utilize linguagem simples, nunca use perguntas compostas e faça as adaptações necessárias na metodologia utilizada.

Existem dois caminhos para empresa realizar a seleção de trabalhadores com deficiência intelectual. O primeiro é contratar instituições que



trabalhem com a formação profissional desse público para que elas façam a seleção, mas considerando que esse processo poderá ser muito distante dos interesses da empresa. O outro caminho é se estruturar para esse processo de seleção, mesmo que temporariamente, adequando a equipe de recursos humanos com pelo menos um profissional que conheça esse público. Como podemos constatar, os dois caminhos envolvem um acréscimo de custos para empresa.

Outro ponto importante que as empresas devem observar é que a flexibilização da jornada de trabalho é fundamental para garantir a inserção de algumas pessoas com deficiência intelectual e múltipla no mundo do trabalho.

Uma observação importante é que mesmo as pessoas parcial ou totalmente interditas podem e devem ser inseridas no mercado de trabalho. A pessoa parcialmente interdita pode assinar recibo de pagamento de salário ou rescindir seu contrato sem a representação do curador. De acordo com a CLT, ela só não poderá dar quitação das verbas de rescisão de contrato de trabalho, quitação gerada por recebimento de indenização que lhe são devidas (aviso prévio, décimo terceiro salário, férias e verbas proporcionais). No caso da pessoa totalmente interdita, seu representante ou curador deverá estar presente para os atos decorrentes de toda a relação contratual.

Treinamento de trabalhadores com deficiência intelectual

A técnica de treinamento que deve ser utilizada para os trabalhadores com deficiência intelectual é o treinamento no trabalho, que consiste em ter o apoio de um colega com experiência ou do supervisor responsável para o treinamento do novo funcionário. Podendo, quando for necessário, realizar treinamento em alfabetização funcional (leitura, escrita e cálculo), se isso fizer falta para realização do trabalho.

O treinamento oferecido ao trabalhador sem deficiência deve ser adaptado para sua utilização no treinamento de trabalhadores com deficiência intelectual e múltipla, considerando que suas dificuldades para a realização das tarefas sejam identificadas e as técnicas de treinamento sejam adequadas às suas potencialidades e limitações. Além disso, é fundamental que a empresa promova o treinamento para a inserção da diversidade, sensibilizando todo seu corpo funcional em relação a esse público. Deve-se, no entanto, agir com naturalidade ao se dirigir a uma pessoa com deficiência Intelectual, sem haver superproteção. Elas podem adquirir muitas habilidades intelectuais e sociais, apesar de levarem mais tempo para aprender,

No entanto, não se pode esquecer que, para a realização das tarefas, o que importa são os fins e não os meios, ou seja, essas pessoas podem ter formas próprias para atingir o mesmo fim dos demais nas realizações de suas tarefas, inclusive podendo necessitar de apoios e adaptações que compensem suas limitações. Por exemplo:

- Adotar linguagem simples, frases curtas e mais objetivas no processo de comunicação para facilitar a compreensão das informações;
- Verificar se a mensagem foi compreendida e, se for necessário, repetir o conteúdo da comunicação com tranquilidade, até a sua assimilação;
- Destinar mais tempo à comunicação;
- Observar, nos processos de instrução do trabalho, o estilo de aprendizagem da pessoa com deficiência intelectual e múltipla;
- Quando for necessário, solicitar uma sequência de tarefas, tentar realizá-las uma de cada vez;
- Deixar a rotina diária de trabalho registrada, por escrito ou em desenhos, para a consulta da pessoa com deficiência intelectual,



no caso de risco de esquecimento;

- Ter paciência com as possíveis variações de humor, pois algumas pessoas com deficiência intelectual podem ter essa característica;
- Ter postura ética diante de algumas manifestações de ingenuidade da pessoa com deficiência intelectual nas relações sociais e no trabalho;
- Estabelecer com clareza contratos, normas e regulamentos a serem observados no trabalho;
- Identificar e aproveitar as experiências e o retorno oferecidos pela pessoa com deficiência intelectual;
- Ter atitudes de autoridade diante de comportamentos inadequados tanto no trabalho quanto nas relações sociais;
- Oferecer jornada de trabalho flexível;
- Oferecer horário flexível;
- Oferecer proporcionalidade de vencimentos;
- Adaptar o ambiente de trabalho adaptado.

Outro ponto relevante no treinamento dessas pessoas para o trabalho e que tem promovido oportunidades iguais é o contrato de aprendizagem que é um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, com duração máxima de dois anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao adolescente com idade superior a 14 anos e até 18 anos e ao jovem, a partir dos 18 anos até os 24, inscritos em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação (art. 428 da CLT).

Avaliação de desempenho do trabalhador com deficiência intelectual

O processo de avaliação de desempenho do trabalhador com deficiência intelectual implica desenvolvimento de processos específicos de avaliação de desempenho, que visem à promoção de sua integração com os colegas e com a chefia, adaptações e apoio no seu posto de trabalho. Entretanto, de acordo com Pagès (2006), a avaliação de desempenho nas organizações atuais parte da fixação anual de metas a serem atingidas pelo funcionário, cuja promoção não depende de padrões compreensivos e sim de uma avaliação objetiva. Para ele, as pessoas são etiquetadas, atribuindo-se notas a elas em função de seu rendimento no sistema. O argumento de Pagès é reforçado ao se analisar como Dessler (2003) define a avaliação de desempenho, que é entendida como:

a avaliação da relação entre o desempenho atual ou passado de um funcionário e seus padrões de desempenho. A avaliação de desempenho também presume que os padrões de desempenho foram estabelecidos e que você dará feedback ao funcionário para ajudá-lo a eliminar deficiências de desempenho ou manter seu bom nível de desempenho (DESSLER, 2003, p.172).

Dessler (2003) propõe que a avaliação de desempenho seja feita por meio de critérios estabelecidos a partir da análise de cargos, documentada, observando a lei naquilo que se refere à igualdade de oportunidades. No caso da pessoa com deficiência intelectual, deve-se considerar a existência de limitações na produtividade e, sobretudo, que o trabalhador com deficiência intelectual necessitará de um tempo maior para assimilar a rotina (FENAPAES, 2007).

Em geral, a avaliação é conduzida com o uso de um ou mais métodos ou ferramentas de avaliação, normalmente, culminando com uma entrevista. A preparação adequada dessa avaliação para o trabalhador com deficiência intelectual deve considerar a funcionalidade dessa pessoa.



4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O processo de trabalho, emprego e renda da pessoa com deficiência intelectual e múltipla é uma das principais vias de inclusão social, no entanto esse processo evolui os seguintes desafios:

- Capacitação do corpo docente da Apae;
- Conscientização e envolvimento das famílias quanto à sua responsabilidade e a importância de sua participação no processo;
- Sensibilização da sociedade civil quanto à necessidade de promover igualdade de oportunidades a todos;
- Busca de parceria para aprimorar o processo de qualificação da pessoa com deficiência intelectual e múltipla;
- Preparação das organizações do trabalho para receber esse trabalhador;
- E, sobretudo, o desejo e o interesse desse indivíduo e a escolha feita por ele.

É essencial não perder de vista o objetivo primeiro das Apaes, que é a formação integral e integrada da pessoa com deficiência intelectual e múltipla.

Diante disso, deve-se considerar que apesar de o processo de capacitação dos educandos acontecer por meio de atividades laborais, não tem como objetivo eminente profissionalizá-los, mas sim prepará-los para serem independentes em seu cotidiano. Vale salientar que a capacitação da pessoa com deficiência intelectual, através de oficinas de fabricação ou confecção de produtos, deve ter qualidade, e o que deve ser considerado é o processo de aprendizagem e o impacto que essa ação causa na qualidade de vida da pessoa com deficiência intelectual e na de sua família.



A qualificação tem sido reconhecida como fator fundamental para a inserção da pessoa com deficiência intelectual e múltipla no mercado competitivo de trabalho e é, portanto, fundamental para o exercício de sua cidadania.

Assegurar a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, conforme defendido, sobretudo pelos movimentos sociais, é atualmente uma prioridade na política pública do governo brasileiro. Isso resultou na adoção de uma legislação própria que torna obrigatória a garantia de emprego para esse grupo, considerado vulnerável.

Para promover a inserção desses indivíduos no mundo do trabalho, a legislação brasileira estabeleceu uma reserva legal de cargos conhecida como Lei de Cotas (art. 93 da Lei no 8.213/91). Esta determina que a empresa privada com 100 ou mais empregados preencha de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou com pessoas deficientes habilitadas, na seguinte proporção: de 100 a 200 empregados, 2%; de 201 a 500, 3%; de 501 a 1.000, 4%, e de 1.001 em diante, 5%.

No que diz respeito aos concursos públicos, no âmbito federal (Lei Federal no 8.112/90), é obrigatória a reserva de até 20% das vagas para esse segmento, devendo cada estado, município e o Distrito Federal estabelecer seu percentual, por meio de lei. Esse candidato tem prioridade diante dos outros.

O fato de a Constituição Federal de 1988 afirmar que todos são iguais perante a lei, não exclui a ação afirmativa em questão. Trata-se de materializar a igualdade real entre os cidadãos, na concepção de que a real igualdade consiste em tratar com igualdade os iguais e com desigualdade os desiguais, na justa medida da desigualdade (BRASIL, 2007).

Por fim, salientamos que as pessoas com limitações intelectuais podem ser bem-sucedidas no mundo trabalho se contarem com os apoios adequados.



REFERÊNCIAS

AMERICAN ASSOCIATION ON MENTAL RETARDATION. Retardo mental: definição, classificação e sistemas de apoio. Tradução: Magda França Lopes. 10. ed. Porto Alegre: , 2006.

BEZERRA, Sergio Sampaio. A nova “ralé” das organizações do trabalho: um estudo sobre a colocação profissional da pessoa com deficiência intelectual. (Dissertação de mestrado). 86f, 2010. Escola de Brasileira de Administração Pública e de Empresas (EBAPE- FGV), Rio de Janeiro, 2010.

BEZERRA, Sérgio Sampaio. Administração de oportunidades iguais para pessoa com deficiência Intelectual no mercado de trabalho: guia prático para as empresas. Brasília: Fenapaes, 2011. Disponível em: <COMPLETAR COM O LINK para download >. Acesso em: XX set. 2011.

BEZERRA, Sérgio Sampaio; SILVA, Marli Helena Duarte. Colocação seletiva de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho: reflexões, possibilidades e desafios. Brasília: Fenapaes, 2011. Disponível em: <COMPLETAR COM O LINK para download >. Acesso em: XX set. 2011.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Brasília, DF: MTE/SIT/DEFIT, 2007. p. 98.

COLL; César; MARCHESI, Álvaro; PALACIOS, Jesús. Desenvolvimento Psicológico e Educação. 2. ed. v.3. Porto Alegre: Artmed, 2004.



DESSLER, Gary. Administração de recursos humanos. Tradução: Cecília Leão Oderich. São Paulo: Pearson, 2003.

FEAPAES-MG – FEDERAÇÃO ESTADUAL DAS APAES DO ESTADO DE MINAS GERAIS. Educação profissional: competências e estratégias para implantação e/ou implementação das etapas de preparação, qualificação e colocação da pessoa portadora de deficiência no mundo do trabalho. Coordenadoria Nacional e Estadual de Educação Profissional. 2000.

FENAPAES – Federação Nacional das APAES. Acessibilidade para pessoas com deficiência intelectual no mundo do trabalho: orientação para empresas. Brasília, DF, 2007.

FENAPAES – Federação Nacional das APAES. Política de Atenção Integral e Integrada para as pessoas com deficiência intelectual e múltipla. Brasília, DF, 2011.

LÓPEZ CARRANZA, Nuria de. El prácticum: pieza clave en La formación laboral de jóvenes con discapacidad intelectual. In: BADESA, Sara de Miguel; MARTÍN, Rosário Cerrillo. (Coord.). Formación para La inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Madrid: Pirámide: 2010, p.131-188.

LUZ, Angela de Oliveira Camargo. Será que precisa aprender isso? Estudo sobre as condições e possibilidades de abstração em jovens com deficiência mental. UNICAMP, Faculdade de educação

MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho. Revista de Administração de Empresas, v. 41, n. 4, p. 68-80, 2001.

PAGÈS, Max et al. O poder das organizações. Tradução: Maria Cecília Pereira e Sonia Simas Favatti. São Paulo: Atlas, 2006.

SORJ, Bila. Sociologia e trabalho: mutações, encontros e desencontros. Revista Brasileira de Ciências Sociais, v. 15, n. 43, p. 26-33, 2000.

THIRY-CHERQUES, Hermano Roberto. Sobreviver ao trabalho. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2004.

VERDUGO, Miguel Angel. P.H.S – Programa de habilidades sociales: programas conductuales alternativos. 3. ed. Salamanca Amarú Ediciones, 2006.

VERDUGO, Miguel Angel. P.V.D – Programa de habilidades De La Vida Diaria: programas conductuales alternativos. 2. ed. Salamanca Amarú Ediciones, 2000.

VERDUGO, Miguel Angel. Programa de Orientación al Trabajo: Programas Conductuales alternativos. Salamanca, 1996.



APÊNDICE A
AVALIAÇÃO MULTIDIMENSIONAL DE DEFICIÊNCIA INTELECTUAL
(Adaptado da AAMR, 2006)



DATA: ____ / ____ / ____

DADOS PESSOAIS

Nome: _____
DN: _____ Idade: _____ Telefone: _____ cel: _____
End: _____
Pai: _____
Mãe: _____

1 HABILIDADES INTELCTUAIS (Raciocínio, a resolução de problemas, o planejamento ou a aprendizagem com a experiência)

Potencialidades: _____

Dificuldades: _____

2 COMPORTAMENTO ADAPTATIVO

2.1 Conceitual (habilidades acadêmicas e de comunicação, Linguagem Receptiva, Linguagem Expressiva, Leitura e Escrita, Manejo de Dinheiro, Matemático, e Autodirecionamento).

Potencialidades: _____

Dificuldades: _____

2.2 Comportamento Adaptativo Social (Interpessoais, Responsabilidade, Auto-estima, Credulidade, Ingenuidade, Seguir Regras, Obedecer Leis, Vitimização, Respeito).



Potencialidades:	_____
_____	_____
Dificuldades:	_____
_____	_____

2.3 *Habilidades Comportamentais Adaptativas Práticas* (AVD -comer,transitar, usar o banheiro, vestir-se); AVP (preparo das refeições, cuidado com a casa, transporte, tomar remédios, manejo do dinheiro, uso do telefone, Manter o ambiente seguro).

Potencialidades:	_____
_____	_____
Dificuldades:	_____
_____	_____

3 **PARTICIPAÇÃO, INTERAÇÕES, PAPÉIS SOCIAIS** (Eventos, Interação familiar, amigos, escola e comunidade, trabalho , lazer, recreação, vida espiritual).

Potencialidades:	_____
_____	_____
Dificuldades:	_____
_____	_____

4 **SAÚDE** (Física, Mental, Etiologia)

Potencialidades:	_____
_____	_____
Dificuldades:	_____
_____	_____

5 **CONTEXTO SOCIAL** (Considerando o ambiente em que o indivíduo vive)

5.1 *Ambiente Imediato* (pessoa, família, apoiador direto)

Potencialidades:	_____
_____	_____
Dificuldades:	_____
_____	_____



5.2 *Comunidade, Vizinhos* (lar comunitário, serviços residenciais)

Potencialidades: _____ _____ _____
Dificuldades: _____ _____ _____

5.3 *Sociedade* (cultura, país, sociopolítica)

Potencialidades: _____ _____ _____
Dificuldades: _____ _____ _____

DIAGNÓSTICO (Definir as áreas que a pessoa com deficiência necessita de apoio)

INDICAÇÕES (Propor os atendimentos de acordo com os apoios que a pessoa com deficiência necessita)

EQUIPE RESPONSÁVEL





APÊNDICE B

Instrumento para entrevista inicial com o educando
(Adaptado de FEAPAES-MG, 2000)

PERGUNTAS COM TRANSIÇÕES DE INFORMAÇÕES	INFORMOU COMPLETAMENTE	INFORMOU PARCIALMENTE	NÃO SOUBE INFORMAR
1) Qual e seu nome completo?			
2) Qual seu endereço completo?			
3) Qual o numero do seu telefone?			
4) Qual a data de seu nascimento ou em que dia é o seu aniversário?			
5) Qual o nome do seu pai? E da sua mãe?			
6) Você se relaciona bem com o seu pai? E com sua mãe?			
7) Você tem irmãos? Quantos? Qual o nome deles?			
8) Você se relaciona bem com eles?			
9) Você anda de ônibus sozinho?			
10) Você sabe ler e escrever?			
11) O que você faz no seu dia-a-dia? E nos fins semana?			
12) Você freqüentava alguma escola antes de vir para a APAE?			
13) Fale um pouco sobre a sua vida (o que gosta de fazer, quais as pessoas que você mais gosta, etc)			
14) O que você achou da APAE?			
15) Você já trabalhou? Se sim, onde? Fale de sua experiência. Se não, tem vontade de trabalhar/ por quê? Com que?			
16) O que você pensa da sua vida no futuro?			





APÊNDICE C

INSTRUMENTO PARA ENTREVISTA INICIAL COM PAIS OU RESPONSÁVEIS (Adaptado de FEAPAES-MG, 2000)

Nome do entrevistado _____

Nome do educando _____

Data da entrevista: ____/____/____

- 1 Fale um pouco sobre seu filho.
- 2 Qual o diagnóstico da deficiência apresentada pelo seu filho? Que tipo de “problema” ele tem?
- 3 Quando foi detectada a deficiência?
- 4 Quais os atendimentos que ele teve até hoje (escolar, clínico...)?
- 5 Toma alguma medicação? Qual?
- 6 Como é o relacionamento do seu filho com os membros da família?
- 7 Como é o relacionamento dos membros da família entre si?
- 8 O seu filho tem independência nos hábitos de higiene?
- 9 Fica sozinho em casa?
- 10 Sabe fazer compras?
- 11 Tem amigos? Como se relaciona com eles?
- 12 Como é a rotina de seu filho?
- 13 Quais são as suas expectativas em relação ao seu filho?
- 14 Quais são as suas expectativas em relação a APAE?
- 15 Como o seu filho reage a mudança?
- 16 Seu filho já despertou para a sexualidade?
- 17 Se sim, como se nota tal comportamento?
- 18 O que você pensa em relação ao namoro ou casamento?
- 19 Quais são as suas expectativas em relação ao “trabalho” para seu filho.



APÊNDICE D
ESCALA DE OBSERVAÇÃO DO EDUCANDO NA FORMAÇÃO
PARA O TRABALHO
 (Adaptado de LÓPEZ CARRANZA, 2010)



Nome: _____

Oficina: _____ Professor: _____

Data: _____

OFICINA	Avaliação Inicial			Avaliação Final		
	SIM	ÀS VEZES	NÃO	SIM	ÀS VEZES	NÃO
1. Completa a tarefa proposta.						
2. Aproveita o tempo. É responsável.						
3. É constante em seu trabalho.						
4. Pergunta quando não entende.						
5. É limpo e organizado.						
6. Sente curiosidade.						
7. Prefere o trabalho individual.						
8. Prefere o trabalho em grupo						
9. É cuidadoso com o material						
10. É criativo						
PROFESSOR						
1. Demonstra afeto pelo professor.						
2. Aceita suas normas e proposições.						
3. Sente-se motivado por ele.						
4. Se faz "notar" diante do professor.						
5. Fala de seus assuntos pessoais com o professor						
COLEGAS						
1. É generoso.						
2. É aceito pelos colegas.						
3. Gosta de se destacar e chamar a atenção.						
4. Pede ajuda aos colegas.						
5. Briga com os colegas.						
6. É cuidadoso com o material do outro.						
7. Não discrimina o colega.						
8. Comporta como um líder.						
9. Ajuda os outros em suas dificuldades e necessidades.						
<i>Observações:</i>						



APÊNDICE D
ESCALA DE OBSERVAÇÃO DO EDUCANDO NA FORMAÇÃO
PARA O TRABALHO
 (Adaptado de LÓPEZ CARRANZA, 2010)



Nome: _____

Oficina: _____ Professor: _____

Data: _____

OFICINA	Avaliação Inicial			Avaliação Final		
	SIM	ÀS VEZES	NÃO	SIM	ÀS VEZES	NÃO
1. Completa a tarefa proposta.						
2. Aproveita o tempo. É responsável.						
3. É constante em seu trabalho.						
4. Pergunta quando não entende.						
5. É limpo e organizado.						
6. Sente curiosidade.						
7. Prefere o trabalho individual.						
8. Prefere o trabalho em grupo						
9. É cuidadoso com o material						
10. É criativo						
PROFESSOR						
1. Demonstra afeto pelo professor.						
2. Aceita suas normas e proposições.						
3. Sente-se motivado por ele.						
4. Se faz “notar” diante do professor.						
5. Fala de seus assuntos pessoais com o professor						
COLEGAS						
1. É generoso.						
2. É aceito pelos colegas.						
3. Gosta de se destacar e chamar a atenção.						
4. Pede ajuda aos colegas.						
5. Briga com os colegas.						
6. É cuidadoso com o material do outro.						
7. Não discrimina o colega.						
8. Comporta como um líder.						
9. Ajuda os outros em suas dificuldades e necessidades.						
<i>Observações:</i>						



APÊNDICE E

O ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO EDUCANDO NA FORMAÇÃO PARA O TRABALHO (Adaptado de VERDUGO 2000; 2006)



Nome do educando: _____

Data de nascimento: _____ Idade: _____ Sexo _____

Filiação _____

Endereço _____

Bairro _____

Cep.: _____ Telefones _____

Oficina: _____ Professor: _____

Data: _____

HABILIDADE DE VIDA DIÁRIA

<i>O educando desenvolve hábitos necessários de higiene pessoal</i>	1ª Avaliação			1º Trimestre			2º Trimestre			3º Trimestre		
	Sim	Às vezes	Não									
1. Demonstra tomar banho diário adequadamente												
2. Cuida adequadamente da sua higiene íntima												
3. Mantém os cabelos limpos e bem cuidados												
4. Mantém a barba feita												
5. Mantém as unhas limpas e bem cuidadas												
6. Usa desodorante												
7. Escova os dentes												
8. Sabe se cuidar durante a menstruação												
9. Apresenta boa aparência pessoal												
10. Utiliza adequadamente cosméticos												
11. Utiliza o vaso sanitário adequadamente												
12. Faz higiene após o uso do vaso												

<i>O educando possui autonomia de vestir e tirar a roupa, assim como comprar e cuidar das suas roupas e objetos</i>	1ª Avaliação			1º Trimestre			2º Trimestre			3º Trimestre		
	Sim	Às vezes	Não									
1. Sabe vestir-se sozinho												
2. Sabe tirar a roupa sozinho												
3. Escolhe a roupa que vai vestir												
4. Sabe abotoar as roupas												



5. Apresenta-se com roupas limpas																				
6. Calça os sapatos adequadamente																				
7. Apresenta-se com meias e sapatos limpos																				
8. Amarra os sapatos																				
9. Utiliza vestuário adequadamente com autonomia e adequação às estações climáticas																				
10. Cuida de objetos pessoais, como roupas, sapatos e outros																				

<i>O aluno desenvolve as condutas necessárias para comer e beber corretamente</i>	1ª Avaliação			1º Trimestre			2º Trimestre			3º Trimestre		
	Sim	Às vezes	Não									
1. Possui o hábito de lavar as mãos antes e depois das refeições												
2. Lava os alimentos antes de comer												
3 Usa colher adequadamente												
4. Usa garfo adequadamente												
5. Usa faca adequadamente												
6. Utiliza o copo para beber líquidos												
7. Utiliza a xícara para beber café, chás, leite												
8. Serve a sua comida												
9. Arruma a mesa antes a refeição												
10. Arruma a mesa após a refeição												
11. Senta-se adequadamente à mesa no momento das refeições												
<i>Compra e conserva alimentos</i>												
1. Sabe comprar os alimentos necessários para fazer um lanche ou uma refeição												
2. Depois de comprar os alimentos sabe guardá-los adequadamente												
<i>Planeja e prepara alimentos e comidas</i>												
1. Prepara lanches e alimentos quando necessário												
2. Abre e fecha potes, vidros, tubos												
3. Abre latas com abridor												
4. Utiliza os utensílios domésticos de maneira adequada												
5. Prepara pratos utilizando receitas												
6. Prepara pratos sem o uso de receitas												

<i>O Educando possui autonomia para cuidar do seu ambiente de trabalho e de sua casa</i>	1ª Avaliação			1º Trimestre			2º Trimestre			3º Trimestre		
	Sim	Às vezes	Não									
1. Sabe varrer o ambiente de trabalho												
2. Sabe tirar a poeira dos moveis do ambiente de trabalho												
3. Sabe passar panos no chão do												



Recorta contornos corretamente em papel																			
Faz colagens respeitando limites																			
Realiza movimentos de pinça																			
Determina a posição ordinal dos numerais																			
Sabe a multiplicação e divisão dos fatos fundamentais até																			
Compõem frases escritas, com sentido completo																			

HABILIDADES DE AUTONOMIA PESSOAL E COMPETÊNCIA SOCIAL

<i>Habilidades de Comunicação sobre si mesmo e sobre o que se passa ao seu redor</i>	1ª Avaliação			1º Trimestre			2º Trimestre			3º Trimestre		
	Sim	Às vezes	Não									
1. Diz seu nome												
2. Identifica a rua, o bairro e cidade onde mora												
3. Informa o seu telefone												
4. Informa idade												
5. Informa data de nascimento												
6. Informa o nome das pessoas de sua família e de amigos												
7. Transmite pequenos recados												
8. Relata com coerência fatos e experiências de sua vida												
9. Comunica com outras pessoas seus desejos, opiniões e intenções (verbal/não-verbal)												
10. Comunica com outras pessoas suas próprias emoções e sentimentos												
<i>Habilidades de comunicação com outras pessoas</i>												
1. Apresenta escuta ativa (verbal/ não verbal)												
2. Compreende ordens simples												
3. Executa ordens envolvendo dois comportamentos												
4. Emite respostas coerentes a perguntas simples												
5. Expressa críticas dos comportamentos das outras pessoas												
6. Reproduz uma história simples a vista de gravuras												
7. Reproduz historia simples sem a visualização de figura												
8. Realiza e executa instruções de outras pessoas												
9. Compreende ordens complexas												
10. Possui iniciativa de conversar com pessoas desconhecidas												



11. Redige pequenos bilhetes com coerência de pensamento																							
12. Aguarda a sua vez para se comunicar																							

Habilidades estabelecer condutas necessárias para iniciar, estabelecer e manter uma de interação social	1ª Avaliação			1º Trimestre			2º Trimestre			3º Trimestre		
	Sim	Às vezes	Não	Sim	Sim	Às vezes	Não	Sim	Sim	Às vezes	Não	
1. Cumprimenta os outros												
2. Responde a cumprimentos												
3. Pede licença												
4. Desculpa-se												
5. Agradece												
6. Solicita ajuda quando necessário												
7. É aceito no grupo												
8. Aceita o grupo												
9. Respeita os colegas												
10. Apresenta estabilidade de humor												
11. Reconhece as autoridades e superiores												
12. Respeita hierarquias												
13. Participa de atividades sociais e de lazer												
14. Aceita críticas												
15. É pontual												
16. É assíduo												
Conhecimento e utilização do dinheiro												
1. Conhece o dinheiro												
2. Identifica o valor do dinheiro												
3. Utiliza corretamente o dinheiro para compras												
Conhecimento e utilização de serviços Municipais e comunitários												
1. Compreende os espaços de tempo associando os fatos adequadamente												
2. Sabe a leitura correta de relógio digital												
3. Sabe a leitura correta de relógio com ponteiros												
4. Nomeia corretamente dias da semana												
5. Identifica os meses do ano												
6. Sabe utilizar corretamente o calendário												
7. Possui noção temporal (ontem, hoje, amanhã)												
8. Possui noção espacial												
9. Sabe se dirigir para:												
a) Rodoviária												
b) Posto de Saúde												
c) Hospital												
d) Delegacia de Polícia												
e) Cemitério												



7. Conhece o que é menstruação.																				
8. Conhece o processo de menstruação.																				
9. Conhece o processo da fecundação, gravidez, sua interrupção (aborto) e o parto.																				
10. Conhece os métodos de planejamento familiar mais utilizados em seu ambiente social.																				
11. Identifica as doenças venéreas, suas causas, sintomas, tratamentos e conseqüências.																				
12. Identifica e considera as relações sexuais como resultado de amor, carinho e afeto entre as pessoas.																				
Conhecimento habituais de saúde e segurança																				
1. Tem noção da importância da água que ingere																				
2. Reconhece a importância da alimentação adequada para a saúde																				
3. Reconhece a importância dos hábitos de higiene para a preservação da saúde																				
4. Reconhece a importância dos cuidados com o lixo																				
5. Diante de uma situação de perigo e emergência pede ajuda a pessoas idôneas																				
6. Saber utilizar medicação corretamente																				
7. Respeita as normas e proibições em locais públicos																				





APENDICE F
PROTOCOLO DE OBSERVAÇÃO
(Adaptado de CARRANZA LÓPEZ, 2010)

DADOS DO EDUCANDO

Nome completo

Função/cargo

Setores de atividades

Período das atividades

- Início

Termino

Dias das atividades

- Segundas e quartas-feira (Grupo 1)
- Terças e quintas-feira (Grupo 2)
- Segundas e terças-feira (Grupo 3)
- Todos os dias

SEGUIMENTOS DAS ATIVIDADES

Instrutor:

Supervisor:

Pessoas de contato na empresa:

Registros da observação

1 Aspectos gerais de conduta no trabalho

	Sim	Quase sempre	As vezes	Quase nunca	Não
Assiduidade					
Pontualidade					

	Inadequada	Normal	Adequada
Higiene pessoal			
Aparência pessoal			

	Sim	Quase sempre	As vezes	Quase nunca	Não
Autonomia					

Observações:

2 ATIVIDADES NO TRABALHO

	Bem	Normal	Ruim
➤ Atitude geral no trabalho (mostra curiosidade ou interesse no trabalho? No futuro, acredita que gostaria de um trabalho?)			



> Diante das tarefas que lhe são solicitadas - Realiza-as com satisfação - Realiza-as com contrariedade - Foge daquelas tarefas que menos gosta - Realiza as tarefas, porém com muita insistência do chefe					
> Ritmo do trabalho		Rápido	Normal	Lento	
> Resistência à frustração (quando lhe corrigem ou lhe diz que o trabalho foi mal realizado, como reage?)		Alta	Média	Baixa	
> Realiza... - Tarefas rotineiras - tarefas imprevistas					
> Realiza... - Tarefas a curto prazo - Tarefas a médio prazo - Tarefas a longo prazo					
> A que horas da manhã rende melhor? - A primeira hora da manhã - A última hora da manhã - Igual - Depende do dia					
> Trabalha melhor de maneira - Individual - Em grupo pequeno - Em grupo grande					
> Necessita supervisão constante para realizar o trabalho?		Sim	Às vezes	Não	
> Compreende e memoriza/guarda - Uma ordem - Várias ordens - Nenhuma					
> Compreensão das ordens - Compreende sem ajuda/auxílio às ordens simples - Compreende sem ajuda/auxílio às várias ordens complexas - Necessita ajuda para compreender as ordens complexas					
> Respostas diante dos auxílios - Aceita com agrado os auxílios - Demonstra está de acordo com as ajudas - Se manifesta reticente diante dos auxílios - Recusa os auxílios					
Qualidade da execução	Muito boa	Boa	Normal	Ruim	Muito ruim



	Sim	Algumas	Não
➤ É capaz de realizar atividades/tarefas simples?			
	Sim	Algumas	Não
➤ É capaz de realizar atividades/tarefas complexas?			
	Sim	Às vezes	Não
➤ Manifesta quais tarefas/atividades gostam mais e as que gostam menos?			
	Sim	Às vezes	Não
➤ Manifesta quais tarefas/atividades são mais fáceis de realizar e quais lhe são as mais difíceis?			
	Sim	Às vezes	Não
➤ Toma iniciativa e/ou aponta sugestões			
	Sim	Às vezes	Não
➤ Termina todas as atividades/tarefas que lhe são solicitadas?			
	Sim	Às vezes	Não
➤ Busca sempre o apoio para realizar as tarefas			
	Sim	Às vezes	Não
	Sim	Às vezes	Não
➤ Revisa suas tarefas?			
➤ Atitude/Ação diante da aprendizagem			
- Positiva (mostra uma predisposição favorável em fazer as atividades/tarefa)			
- Normal (realiza o trabalho, mesmo sem muito interesse)			
- Negativa (não apresenta predisposição em fazer as tarefas, não se interessa)			
	Sim	Às vezes	Não
➤ Entende quando lhe explica uma nova tarefa/atividade			
	Sim	Às vezes	Não
➤ É capaz de manter a atenção quando realiza as tarefas/atividades			
	Sim	Às vezes	Não
➤ Expressa sua opinião diante das tarefas/atividades?			
	Sim		Não
➤ Tem observando um processo de atividades durante um longo período antes de realizar suas tarefas?			

Comentários:



3 RELAÇÕES INTERPESSOAIS

➤ Mantém o contato visual?	Sim	Às vezes	Não
➤ Faz ruídos ou movimentos repetitivos?	Sim	Às vezes	Não
➤ Mantém uma posição adequada?	Sim	Às vezes	Não
➤ Aceita o contato físico?	Sim	Às vezes	Não
➤ Cumprimenta corretamente...			
- Quando chega no lugar das atividades			
- Quando entra numa sala			
- Quando se encontra com o chefe			
- Quando se encontra com o um companheiro			
- Quando atende o público			
- Quando se apresenta a uma pessoa			
- Quando sai do lugar das atividades			
➤ Quando não sabe ou não recorda como se realiza as tarefas			
- Pergunta ao seu instrutor laboral			
- Pergunta ao seu colega			
- Pergunta ao seu chefe mais direto (na empresa, quando for o caso)			
- Busca no seu caderno de anotações			
- Não realiza as tarefas			
➤ Formula bem suas perguntas?	Sim	Às vezes	Não
➤ É capaz de manter uma conversa?			
- Sim, e trata de temas adequados			
- Sim, mas trata de temas inadequados			
- Sim, mas é bastante sucinto/breve			
- Sim, mas é demasiadamente extenso em suas falas			
- Sim, mas são conversas muito repetitivas			
- Não, mas é atento			
- Não			
➤ Estabelece comunicação...			
- Quando lhe falam			
- Por iniciativa própria			
➤ Mantém relação direta com...			
- Seu chefe (na empresa, quando for o caso)			
- Seus companheiros/as			
- Seu instrutor laboral			
- O público			
- Outros			



> Demanda a atenção de maneira desapropriada?	Sim	Às vezes	Não
> É aceito pelo resto dos colegas?	Sim	Às vezes	Não
> Provoca disputas com seus colegas:	Sim	Às vezes	Não
> Podemos definir seu comportamento como....			
- Infantil			
- Adolescente			
- Adulto			
> Faz descanso/horário de almoço	Sim	Às vezes	Não
> Seu descanso frequentemente dura....			
- Entre 5 a 10 minutos			
- Entre 15 a 20 minutos			
- Abaixo de 30 minutos			
- Acima de 30 minutos			
> Se realiza descanso, com quem?			
- Sozinho (a)			
- Seu mediador/a laboral			
- Seu chefe			
- Os colegas do ambiente das atividades			
- Seus colegas de curso			
> Se sai do seu lugar de atividades/práticas (para ir a outro setor, banheiro...)			
- Volta em seguida			
- Normal			
- Frequentemente demora muito			
Estilo de relacionamento			
- Ativo/a		- Empático/a	
- Passivo/a		- Antipático/a	
- Dependente		- Assertivo/a	
- Autônomo/a		- Ríspido/a	
- Dominador/a		- Comunitativo/a	
- Submisso/a		- Tímido/a	
- Adulador/a		- Transparente	
- Adulto/a		- Positivo/a	
- Infantil		- Outros:	



	que faltam						
	- Fazer o pedido de material						
	Entregar e/ou reconhecer diferentes tipos de documentos:						
	- Distribuir o correio interno						
	Arquivar diferentes tipos documentos e/ou na empilhã-los						
	- Pedidos						
	- Recibo						
	- Faturas						
	- Cartas						
	- Faxes						
	- Livros						
	- Revistas						
	- Vídeos						
	- CDs						
	- DVDs						
	- Outros						

ATIVIDADES QUE SE TEM REALIZADO NAS OFICINAS	COMPETÊNCIAS	NÍVEL DE EXECUÇÃO					Progresso A Longo Período De Atividades
		Muito bem e sem apoio	Bem, mas com apoio	Regular	Ruim, a pesar de com apoio	Não tem sido capaz de realizar	
	Faz inserção de dados						
	- Word						
	- Excel						
	- Access						
	- Outros programas						
	Elabora etiquetas adesivas para correspondências						
	- Word						
	- Outros						
	Utiliza programas informativos						
	- Word						
	- Excel						
	- Access						
	- Outros						
	Utiliza internet						
	- Busca de informações						
	- Correio eletrónico						

Atividades que se tem realizado nas oficinas	Competências	Nível de execução					Progresso a longo período de atividades
		Muito bem e sem apoio	Bem, mas com apoio	Regular	Ruim, a pesar de com apoio	Não tem sido capaz de realizar	
	Utilização da impressora						
	- Reposição de papel						
	- Reposição de cartucho de tinta ou "toner"						
	- Imprimir diferentes tipos de documentos						
	Utilização de fragmentadora de papel						
	- Reconhece em cada departamento os documentos utilizados que podem ser destruídos						



	- Tira os grampos dos documentos						
	- Tira a "caneleta" ou espiral dos documentos que estão encadernados						
	- Fragmenta/ Destroi os documentos						
	- Quando o recipiente da fragmentadora está cheio troca a bolsa						
	Utilização do scanner						
	- Scaneia documentos						
	- Scaneia livros						
	- Guarda os documentos ou livros escaneados						

ATIVIDADES QUE SE TEM REALIZADO NAS OFICINAS	COMPETÊNCIAS	NÍVEL DE EXECUÇÃO					PROGRESSO A LONGO PERÍODO DE ATIVIDADES
		Muito bem e sem apoio	Bem, mas com apoio	Regular	Ruim, a pesar de com apoio	Não tem sido capaz de realizar	
	Utilização com a máquina de encadernar espiral						
	- "Enfileira os documentos"						
	- "Enfileira os grampos"						
	Coloca a espiral nos documentos e "enfileira"						
	- Corta a espiral						
	Utilização da máquina de encadernar "caneleta"						
	- " Enfileira dos documetnos"						
	- "Enfileira os grampos"						
	- "Coloca corretamente a caneleta "						
	- Corta a caneleta						
	Utilização do grampeador						
	- Repõe grampos no grampeador						
	- Grampeia corretamente os documentos						

Atividades que se tem realizado nas oficinas	Competências	Nível de execução					Progresso a longo período de atividades
		Muito bem e sem apoio	Bem, mas com apoio	Regular	Ruim, a pesar de com apoio	Não tem sido capaz de realizar	
	Utiliza corretamente o aparelho de Fax						
	- Colocar corretamente a bobina						
	- Digita corretamente os números dos "faxes" que serão encaminhados						
	- Checar a confirmação de entrega....						
	- Responde (sim, ou não)						







FEDERAÇÃO NACIONAL DAS APAES



Federação Nacional das Apaes
Fone: (61) 3224-9922 | Fax: (61) 3223-8072
www.apaebrasil.org.br

