



A METODOLOGIA DE EMPREGO APOIADO PARA PESSOA COM

DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

ELABORAÇÃO

Darci Fioravante

Isabel Cecília Oliveira Magalhães

Junia Ângela de Jesus

Sérgio Sampaio Bezerra

PALESTRANTES NAS MESAS REDONDAS DO COLÓQUIO INTERNACIONAL

Alexandre Esteves (Empresa Anglo American)

Carlos Veiga (Universidade do Minho /Portugal)

Erenice Natália S. Carvalho (Universidade Católica de Brasília)

Luís Angel Uribio (Fundación Emplea Argentina)

Marcelo Duduchi (Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza/São Paulo)

Márcia Pessoa (Apae de São Paulo)

Maria da Paz Volker (Fundación Emplea Argentina)

Patrícia Valadares (Apae de Belo Horizonte)

COLABORAÇÃO

Marli Duarte

Sara Passos Gomes

DIAGRAMAÇÃO E IMPRESSÃO

Gráfica Ideal



A METODOLOGIA DE EMPREGO APOIADO PARA PESSOA COM

DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

PARÁ DE MINAS
2016



APRESENTAÇÃO

O MOVIMENTO MINEIRO DAS APAES, por meio de estudos e de sua prática, tem conseguido fazer transformações importantes na construção de um mundo melhor para as Pessoas com Deficiência Intelectual e suas famílias.

Com advento da inclusão escolar, o público atendido pelas Apaes foi definido como Pessoas com Deficiência Intelectual e Múltipla que necessitam de apoios extensivos e generalizados.

Desde 1990, o movimento nacional das Apaes está preocupado em preparar essas pessoas para o mercado formal de trabalho, principalmente nas oficinas de formação, através de atividades práticas, qualificando-as e promovendo sua colocação no mundo do trabalho. Hoje, o movimento propõe uma inversão: “colocar para preparar” por meio da metodologia de emprego apoiado.

Esse manual pretende mostrar a importância e o lugar que a metodologia do Emprego Apoiado deve e pode ocupar nas nossas Apaes, nas políticas públicas de geração de trabalho e renda e, principalmente, nos projetos de vida das pessoas com deficiência intelectual e de suas famílias.

O emprego apoiado torna-se ainda mais importante se levarmos em conta que, de acordo com a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), as pessoas com deficiência intelectual são empregadas em menor número em relação aos outros tipos de deficiência.

Nos últimos anos, temos visto o fortalecimento gradual da metodologia do Emprego Apoiado no Brasil. Essa implantação implica mudanças significativas nos valores e crenças das Apaes e dos profissionais que trabalham com a inclusão dessas pessoas no mercado formal de trabalho.



SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1. OS DESAFIOS DA HABILITAÇÃO E REABILITAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL PARA O MERCADO FORMAL DE TRABALHO	13
2. O PAPEL DAS OFICINAS DE FORMAÇÃO PARA O TRABALHO	28
3. AUTODETERMINAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL	31
3.1. <i>A Escala de Autodeterminação</i>	32
3.2. <i>Utilização do instrumento</i>	33
4. METODOLOGIA DE COLOCAÇÃO NO MERCADO FORMAL DE TRABALHO: EMPREGO APOIADO	37
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	43
REFERÊNCIAS	52

INTRODUÇÃO

ESTE DOCUMENTO BUSCA DISCUTIR A METODOLOGIA mais adequada para favorecer a inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado formal de trabalho.

Pensar nessa inclusão traz, de pronto, uma reflexão, pois de um lado estão as limitações funcionais que lhes são inerentes, e de outro, a dimensão do trabalho como promotora da cidadania para esses indivíduos.

Com o objetivo de preparar essas pessoas para o mercado formal de trabalho o movimento das Apaes, desde da década de 90, buscou promover ações que propiciassem a iniciação e eventual colocação no trabalho de seus usuários adultos.

A Federação Nacional das Apaes, preocupada em qualificar o atendimento prestado à pessoa com deficiência intelectual na área do trabalho, promoveu, em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego/PLANFOR, o Curso de Formação com o objetivo de atualizar os profissionais que atuam nesta área, tendo em vista os novos paradigmas da Educação Profissional. As primeiras orientações foram de 1997/2003.

A primeira etapa do Curso de Formação ocorreu em Brasília, no primeiro semestre de 1998, capacitando 141 profissionais de nível superior de todo o país. No segundo semestre daquele ano, realizou-se nos estados a etapa seguinte, quando foram capacitados 1.542 profissionais, também de nível superior. Ao final do projeto, 6.500 profissionais que trabalhavam diretamente com as pessoas com deficiência intelectual atendidas nas Apaes foram capacitados.

Com o objetivo de subsidiar, acompanhar e apoiar essa implantação, implementação e/ou aperfeiçoamento, a Coordenadoria Nacional de Educação Profissional elaborou, junto com a equipe técnica do Núcleo de Profissionalização da Apae do Distrito Federal, o manual operacional de procedimentos, orientações e competências denominado “Educação profissional e colocação no trabalho: uma nova proposta de trabalho junto à pessoa portadora de deficiência”.

Em Minas Gerais, a Federação das Apaes do Estado realizou a multiplicação deste Curso nas diversas regiões, sendo as Apaes orientadas a implantarem o Programa de Educação, Qualificação e Colocação no Trabalho (PECT)

nas suas unidades.

Além disso, no sentido de estimular esse processo de implantação a Federação das Apaes mineira publicou no ano de 2000 o manual “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” contendo material acerca das estratégias para implantação e/ou implementação dessas etapas. Este guia, destinado aos profissionais, sugeria uma série de conteúdos de habilidades específicas para serem desenvolvidos na etapa de qualificação profissional, com vistas à colocação da pessoa com deficiência intelectual no mundo do trabalho.

Em seguida, a Federação Nacional das Apaes, publicou o manual “Guia para desenvolvimento de cursos: habilidades básicas, específicas e de gestão” contendo sugestões de cursos de habilidades específicas compatíveis com as potencialidades da pessoa com deficiência intelectual e ainda sugestões de conteúdos relacionados à formação desse cidadão para a vida, que são as habilidades básicas e as habilidades de gestão.

No período de 2005 a 2009, o movimento mineiro foi contemplado com equipamentos e utensílios para oficinas de sorvete/picolé, culinária e Centro de Informática. O projeto teve como objetivo, incrementar a capacitação das pessoas com deficiência intelectual em aproximadamente 200 Apaes que foram beneficiadas.

Desde então, muito espaço foi conquistado e aproximadamente 2000 pessoas com deficiência intelectual conseguiram ser incluídas por meio das diversas modalidades de colocação no trabalho em Minas Gerais. Entretanto, à medida que o público da Apae foi mais definido, e hoje há uma predominância de deficiência intelectual com maior comprometimento, novos desafios surgiram no processo de preparação e colocação no mercado formal de trabalho. Agora, mais que colocar no mercado, deve-se atuar em prol da sua permanência no trabalho e do seu aperfeiçoamento pessoal e profissional.

A metodologia de colocação, denominada Emprego Apoiado, surge então como uma tecnologia social que propõe, a partir do conhecimento do trabalhador, construir uma vaga que lhe seja atraente vindo ao encontro do seu interesse e de sua capacidade.

Essa metodologia destaca-se pela sua eficácia comprovada para promover

a colocação no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual, de nele se manter e obter as promoções correspondentes.

O Emprego Apoiado não se caracteriza pelo assistencialismo, ou seja, o empregador deve estar satisfeito com a qualidade e produtividade do trabalho oferecido pelo empregado, assim como este último deve estar satisfeito com a função exercida e com as condições do emprego, as quais deverão ocorrer em igualdade às de seus companheiros de trabalho.

Trata-se de uma metodologia que já está claramente definida, consolidada e institucionalizada em vários países da Europa e, obviamente, nos Estados Unidos, país onde nasceu. Em termos de fundamentação teórica, ela conta com estudos e pesquisas solidamente estabelecidos. Acumula entre vinte a trinta anos de experiência nesses países, tendo desenvolvido padrões de qualidade e criado entidades de representação, articulação e disseminação da metodologia. Diversos países têm estabelecido, inclusive, após vários anos de práticas, uma devida regulamentação jurídica e procedimentos estáveis de financiamento.

Observa-se, atualmente no mundo uma valorização crescente do Emprego Apoiado. A razão não é outra senão o conjunto de propriedades que possui sua metodologia. Ela consegue empregar as pessoas, superando enormes dificuldades, resistências e preconceitos e possibilita suas autonomias. Ao mesmo tempo, os empresários envolvidos nesse processo ficam satisfeitos com os resultados e passam a recomendar essa prática.

Dado o contingente de pessoas com deficiência intelectual em idade ativa no Brasil e a sua baixa taxa de participação no mercado formal de trabalho, a metodologia do emprego apoiado se reveste de importância crucial para que essas pessoas possam chegar ao emprego formal.

A institucionalização e a implementação do emprego apoiado no Brasil precisarão da participação de atores imprescindíveis, como os diversos órgãos dos poderes públicos, assim como do mundo empresarial e dos movimentos da sociedade civil, especialmente das entidades que lidam com pessoas com deficiência intelectual.

O emprego apoiado é uma metodologia de apoio para que pessoas com deficiência intelectual possam ter acesso e permanecer em empregos formais. Aqui não discutiremos trabalho por conta própria e cooperativas.

No entanto, com base na segunda geração do modelo social da deficiência, entendemos que existem pessoas com deficiência intelectual gravemente comprometida, aquelas que jamais serão independentes ou produtivas, mesmo que ajustes atitudinais, arquitetônicos ou de transporte sejam feitos (DINIZ, 2003).

Diante disso, a Federação das Apaes do Estado de Minas Gerais recomenda a utilização de uma Escala de Avaliação de Autodeterminação aplicada por Verdugo et. al (2014) para a definição das habilidades dessas pessoas para sua efetiva colocação no mercado formal de trabalho.

Além disso, a Apae de Pará de Minas, em parceria com a Federação das Apaes do Estado de Minas Gerais, realizou um colóquio internacional que deu início a discussão visando a ressignificação desse programa na Rede Mineira das Apaes. Discussão essa, que foi complementada pela implantação de uma Câmara Técnica na Federação Estadual das Apaes de MG que aprofundou essas discussões.

Como resultado da parceria esse documento traz no seu primeiro capítulo o resultado do “Colóquio Internacional de Habilitação e Reabilitação da Pessoa com Deficiência Intelectual para o Mercado de Trabalho”, realizado na cidade de Pará de Minas – MG, onde se discutiu os desafios da habilitação e reabilitação da pessoa com deficiência intelectual para o mercado formal de trabalho com a presença de especialistas da área. Já, no seu segundo capítulo, discute-se o papel das oficinas de formação para o trabalho nessa nova orientação, pois aproximadamente 200 Apaes têm oficinas estruturadas e investiram nelas ao longo dos anos. O terceiro capítulo traz o conceito de autodeterminação e sua importância para a inclusão das pessoas com deficiência intelectual no trabalho. O quarto capítulo aborda o conceito da metodologia de emprego apoiado e sua adequação para o acesso e a permanência da pessoa com deficiência intelectual no mercado formal de trabalho. Ao término, temos as considerações finais.

1. OS DESAFIOS DA HABILITAÇÃO E REABILITAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL PARA O MERCADO FORMAL DE TRABALHO

A primeira mesa do Colóquio começou apresentando a definição legal de deficiência conforme a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que define pessoas com deficiência como:

aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas (Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência, art.1).

A partir desse conceito buscou-se responder a seguinte questão: Quem é esse sujeito com deficiência intelectual que pode exercer o direito ao trabalho? Essa discussão abordou os seguintes pontos:

A deficiência intelectual é uma condição complexa. Seu diagnóstico envolve a compreensão da ação combinada de quatro grupos de fatores etiológicos, biomédicos, comportamentais, sociais e educacionais. A ênfase em elementos dessas dimensões depende do enfoque e da fundamentação teórica que orientam a concepção dos estudiosos. Em outra vertente, alguns autores questionam a própria existência da deficiência intelectual, entendendo-a como uma categoria socialmente construída ou um mito a ser abandonado. O registro do diagnóstico destina-se a finalidades diversas, como elegibilidade para intervenção, benefícios e assistência previdenciária, proteção legal e acesso a cotas para emprego e outras.

A visão socioantropológica que considera a diferença como parte da diversidade humana usa de classificações formais, destaca a igualdade e não a diferença das pessoas com habilidades especiais. A deficiência é uma questão de grupo social, considerando que os impedimentos nada mais são do que uma diversidade do corpo.

A visão clínica é classificatória e usa sistemas internacionais de classificação e diagnóstico médico. A visão sócio ecológica concentra-se na funcionalidade do sujeito. A Associação Americana de Deficiência Intelectual e do Desenvolvimento (AAIDD) considera a perspectiva Funcional, a abordagem Multidimensional que aborda as habilidades intelectuais (avaliação psicométrica e outras), Comportamento adaptativo (habilidades conceitu-

ais, sociais e práticas) a Saúde, a participação social e o contexto e, sustenta o paradigma de apoio, considerando a falta de apoio como barreira.

Se a ênfase é na pessoa, então, envolve as condições pessoais que provocam impedimentos de gênero, idade, família, saúde geral, nível econômico-financeiro, profissão, escolarização, estado civil, nacionalidade, naturalidade, autonomia, independência e subjetividade (felicidade, motivação, interesse, direito de querer, ir e vir).

Segundo a discussão o diagnóstico proposto pela Associação Americana é muito mais completo que um relatório de um psicólogo clínico no consultório, já que nesse documento ele não teria condições de realizá-lo abordando diferentes contextos. Destacou, que uma instituição como a Apae, com multiprofissionais tem condições de fazer o diagnóstico em diferentes contextos.

Na ênfase centrada na pessoa, o julgamento é baseado na caracterização dos impedimentos e a própria pessoa pode ser o impedimento para as condições de elegibilidade e de acesso ao trabalho. Quando a ênfase é no ambiente, nas condições históricas e socioculturais (sistema político, legislações e políticas, normatizações, conjunturas, etc), o pano de fundo para pensar a inclusão da pessoa com deficiência intelectual no trabalho resulta em restrições a empregabilidade.

Para reflexão, foram apresentadas questões sobre o sujeito com deficiência intelectual e sua permanência no trabalho: Avaliação da elegibilidade ou inclusão laboral plena? Possibilidade ou impossibilidade individual de inclusão laboral? Inclusão plena atende a que necessidade? De quem? Demandas do capital – demarcações e limites: ideologias do mercado – superar a meritocracia e competitividade? Concretização dos princípios da inclusão social na atual conjuntura: possível em relação à empregabilidade das pessoas com deficiência intelectual? Na contradição histórica e no panorama contemporâneo estamos defendendo a pessoa?

Diante de tanto questionamento, voltou-se à pergunta: Quem é esse sujeito com deficiência intelectual que pode exercer o direito ao trabalho?

Para desmistificar a ideia, temos que transitar na capacidade subjetiva da pessoa no seu contexto e na expectativa da sua família. Podemos afirmar que há incapacidade de acesso ao mercado de trabalho. Entende-se, portanto, que a pessoa com deficiência intelectual precisa de mais apoios.

Na segunda mesa, foi discutido que ser trabalhador remete a um papel que temos na sociedade de habilitar e reabilitar e que cada um exerce uma função nesse contexto. No entanto, é um desafio enorme descobrir talentos e vencer desafios para inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho.

Os obstáculos à inclusão da pessoa com deficiência intelectual no trabalho estão na carência de qualificação profissional dos sistemas que oferecem a habilitação e reabilitação. Isso envolve o restrito número de entidades que desempenham as atividades de habilitação e reabilitação, a falta de incentivos educacionais e financeiros para o transporte e alimentação durante a capacitação, a falta de estímulos econômicos que facilitaria a contratação pelas empresas e as empresas que têm dificuldade de preencher a reserva de vagas para pessoas com deficiência.

Essa especialista destacou ainda que a capacitação ou a possibilidade de habilitação e reabilitação passa por reabilitar a sociedade que, em algum momento da história, se perdeu não dando importância a essa questão de ir para dentro da empresa para mostrar como é promover a Habilitação e Reabilitação. Habilitar é tornar apto para determinado fim, tornar hábil, preparar e reabilitar restituir o crédito, regenerar. Compreender as necessidades, avaliar habilidades, identificar potencialidades, desenvolver aptidões físicas, sensoriais, cognitivas, atitudinais, profissionais e psicossociais.

O processo de habilitação e reabilitação baseia-se em uma avaliação multidisciplinar (importante, a palavra multidisciplinar é a chave do sucesso da habilitação e reabilitação). A ideia de um sistema colaborativo dos diversos profissionais é a chave para habilitação e reabilitação. Incluímos, também, os profissionais que estão lá nas empresas. Temos que estar juntos com eles. A própria empresa tem que comprar essa ideia possibilitando nesta tarefa que não é fácil

Lembrar sempre que proporcionar um emprego a um profissional com deficiência intelectual é como uma vaga para qualquer outro capaz de executar uma tarefa, respeitando os seus limites e condições. É priorizar a pessoa e seu potencial, não sua deficiência.

Por fim, cabe salientar as contribuições das diversas políticas na habilitação e reabilitação da pessoa com deficiência intelectual no sucesso de sua inclusão no mercado formal de trabalho.

A) CONTRIBUIÇÕES DA ASSISTÊNCIA SOCIAL:

- Promover a garantia da segurança de renda com o novo trabalho;
- Verificar as possibilidades de acolhida no novo ambiente de trabalho;
- Verificar as possibilidades de desenvolvimento da autonomia da pessoa com deficiência para a atividade profissional escolhida;
- Vislumbrar a possibilidade de convivência comunitária na empresa;
- Assegurar os direitos da pessoa com deficiência na atividade profissional;
- Assegurar a plena participação do ambiente social na empresa;
- Verificar as garantias de seguranças fundamentais no enfrentamento de situações de vulnerabilidade e de risco no emprego;
- Propiciar informação, orientação e encaminhamento para os recursos comuns e especializados;
- Fornecer esclarecimentos sobre direitos da pessoa com deficiência intelectual com base na legislação específica;
- Favorecer a participação, mobilização e o protagonismo das pessoas com deficiência intelectual;
- Trabalhar com as famílias a nova dinâmica do convívio comunitário advinda do emprego.

B) CONTRIBUIÇÕES DA SAÚDE:

- Realizar a manutenção da melhor condição de saúde e qualidade de vida para o processo de habilitação e reabilitação e atividade de emprego;
- Realizar diagnóstico e intervenção precoce de forma a minimizar problemas com a atividade do trabalho;

- Avaliar e acompanhar os critérios para as funções e estruturas do corpo: perda ou ausência, redução, aumento, excesso ou desvio;
- Realizar atendimento psicológico, inclusive para seus familiares e atendentes pessoais, considerando as mudanças ocorridas por conta da nova dinâmica;
- Ofertar órteses, próteses e meios auxiliares de locomoção que permitam a atividade profissional.

c) CONTRIBUIÇÕES DA EDUCAÇÃO:

- Propiciar à pessoa com deficiência aquisição de conhecimentos, habilidades e aptidões para exercício de profissão ou de ocupação;
- Promover nível suficiente de desenvolvimento profissional para o ingresso no campo de trabalho;
- Definir e usar recursos necessários para promover o aprendizado da pessoa com deficiência intelectual à atividade profissional;
- Selecionar e usar tecnologias assistivas necessárias ou que possam otimizar a execução do processo de ensino tornando a aprendizagem possível;
- Promover pesquisas voltadas para o desenvolvimento de novos métodos e técnicas pedagógicas, de materiais didáticos, de equipamentos e de recursos de tecnologia assistiva para a educação profissional.

d) CONTRIBUIÇÕES DA TECNOLOGIA ASSISTIVA:

Apesar de todas as escolas apresentarem um discurso inclusivista politicamente correto, muitas delas resistem a mudanças.

A escola não oferece abertura para a utilização de novos métodos e tecnologias na sala de aula e o professor fica refém das políticas da escola em detrimento aos possíveis recursos tecnológicos que poderiam facilitar a comunicação com o aluno.

A formação do professor deve prepará-lo para lidar com essa nova realidade. Criação de um ambiente colaborativo que permita a interação e troca entre os alunos, onde aqueles com mais habilidades possam ajudar os que têm mais dificuldades. Estimular o aluno ao uso de tecnologias para a realização de tarefas escolares no ambiente familiar. A ideia é que possa utilizar as tecnologias assistivas disponíveis, independente do ambiente em que se encontra (escola, trabalho, casa, entre outros).

Esse especialista declarou que o objetivo de sua fala foi deixar clara a ideia de que cada um na sua especificidade, constroi o caminho da reabilitação da sociedade. Terminou com as seguintes reflexões: Será que nós profissionais pensamos que essas pessoas também têm um papel social a cumprir? Ou pensamos no nosso papel social que é trabalhar pela habilitação e reabilitação dessa pessoa? Assim, como profissionais da área de habilitação e reabilitação temos que reconhecer a reciprocidade do papel social que essas pessoas nos impõe.

Já na mesa três discutiu-se principalmente as relações de sociabilidade da pessoa com deficiência intelectual no trabalho, o que implica compreender e explicar os processos de interação social que envolvem essas pessoas, compreendendo a frequência e a qualidade das relações sociais entre esses trabalhadores e os demais atores presentes nas organizações empregadoras.

Na experiência internacional, as pessoas com deficiência intelectual que foram inseridas no mercado formal de trabalho aumentaram as redes de relações de sociabilidade, fizeram mais amigos e conhecidos e a regularidade de circulação nos espaços públicos.

Em alguns casos foi possível perceber uma retração, devido à vontade de permanecer em casa e dificuldade de deslocamento no espaço, ocasionado pela falta de apoio na orientação nas idas e vindas, falta de existência de transportes públicos ou não possuir habilitação para utilizar veículos.

A maioria das pessoas com deficiência intelectual está inserida em ambientes de trabalho amigáveis, porém o reconhecimento da existência de amigos entre os colegas de trabalho não significa que as relações de amizade produzam efeitos fora dos locais de trabalho. São raros os casos em que as pessoas com deficiência intelectual admitem interagir com os colegas de trabalho fora dos espaços de trabalho. Os colegas de trabalho não são agentes ativos de inclusão, pouco contribuem para a melhoria dos seus níveis de participação social.

Ainda que o nível das relações de sociabilidade possa variar de locais para outros, o nível de aceitação da maior parte das pessoas com deficiência intelectual nas organizações provam que a inclusão profissional é possível. Os atores das relações laborais (colegas, responsáveis, clientes) vão interiorizando a necessidade dessa pessoa no trabalho e faz com que o ambiente para ela seja o melhor possível.

A aceitação do trabalhador com deficiência intelectual é um processo turbulento de aprendizagem e de dura acomodação organizacional, dado que os coletivos de trabalho sofrem um “choque cultural e emocional” decorrente da presença dela.

A inclusão da Pessoa com deficiência intelectual provoca um aumento descendente da pirâmide hierárquica das organizações empregadoras. Os trabalhadores com deficiência intelectual passam a ocupar a base da pirâmide. Não em termos de categoriais profissionais, mas em termos sócio-relacionais, passando a ser vistos como os atores mais dominados.

Com relação a acomodação, essa ocorre em data incerta, quando a sua presença deixa de produzir as tensões internas, provocadas pelas incompreensões e reações de rejeição. Essa acomodação se consolida à medida em que essas reservas vão se debatendo pela via de um fenômeno de “incorporação progressiva da diferença”, que consiste na submissão/tolerância coletiva da presença dos trabalhadores com deficiência intelectual através de um processo de adaptação recíproca.

Há seis grandes razões que produzem a “incorporação progressiva da diferença”, são: o poder hierárquico formal, quando os responsáveis das organizações assumem que a contratação trabalhador com deficiência intelectual é uma decisão irreversível; a postura dessas pessoas leva ao progressivo reconhecimento das suas qualidades humanas; a ação dos “mediadores” nos progressos demonstrados na realização das tarefas que lhe foram dadas; o cumprimento das regras de pontualidade e assiduidade; o cumprimento das regras de higiene e segurança nos locais de trabalho; a exposição aos outros da suas fragilidades pessoais e sociais (despertar de sentimentos de tolerância e solidariedade).

O processo de acomodação representa para as Pessoas com deficiência intelectual a aceitação grupal, passam a ter direito de participar da companhia dos outros colegas, nos momentos de descanso e descontração, na partilha de refeições, nos convites para sair. Eles se sentem valorizados com essa aceitação;

As pessoas com deficiência intelectual tendem a submeter-se aos outros, têm consciência de que nos locais de trabalho são tidas como diferentes e têm dificuldades que os outros colegas não apresentam, necessitando de apoios, o que pode justificar sua ação pouco ativa.

Por fim, a mesa quatro traz as experiências de outros países e também brasileiras em relação à inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado formal de trabalho:

EXPERIÊNCIA PORTUGUESA

Carlos Veloso da Veiga, do Departamento de Sociologia da Universidade do Minho, Braga, Portugal, apresentou a experiência, sócio antropológico portuguesa do Emprego Apoiado. Relatou que é uma medida de política social para as pessoas com deficiência, quaisquer que sejam. O emprego apoiado integra quatro modalidades: estágios de colocação, contratos emprego-colocação; centros de emprego protegido e contratos de emprego apoiado em mercado aberto.

Os estágios de colocação têm duração de 12 meses, não prorrogáveis, e tem o objetivo de complementar e aperfeiçoar as competências e potencializar o desempenho profissional das pessoas com deficiência intelectual, facilitando a sua integração no mercado formal de trabalho. As pessoas são estagiários, possuem bolsa mensal variável, refeição ou subsídio de alimentação e apoio técnico no acompanhamento pós-colocação. Os empregadores recebem subsídios do Estado para esse tipo de ação.

Os contratos emprego-colocação consistem em atividades socialmente úteis que satisfaçam necessidades sociais ou coletivas temporárias, no âmbito de projetos promovidos por entidades coletivas públicas ou privadas sem fins lucrativos, num período máximo de 12 meses, com vistas a promover e apoiar a sua transição para o mercado formal de trabalho, reforçando as competências relacionais e pessoais, valorizando a autoestima e estimulando hábitos de trabalho. Possuem os apoios para as pessoas com deficiência intelectual e bolsa de ocupação mensal. Possuem ainda apoios para os empregadores: apoio técnico, no acompanhamento pós-colocação; apoio para a adaptação de postos de trabalho (subsídio não reembolsável) por cada pessoa admitida.

Os centros de emprego protegido são utilizados para possibilitar o exercício

da atividade profissional por pessoa com deficiência intelectual e capacidade de trabalho reduzida nas áreas de produção ou prestação de serviços com possibilidade de realização de estágio inicial com uma duração não superior a nove meses. Possuem os apoios para os trabalhadores em regime de emprego apoiado e o pagamento da retribuição aferida que tem de ser proporcionalmente à de um trabalhador com capacidade normal para o mesmo posto de trabalho, de acordo com a graduação da sua capacidade, que não pode ser inferior ao valor da retribuição mínima garantida. Possuem apoios para as entidades promotoras, que é o apoio técnico à instalação e funcionamento dos centros e, quando solicitado, à gestão. Possuem apoios para as entidades de direito privado sem fins lucrativos, que são coparticipantes nas despesas com a construção, instalação e equipamento dos centros, até o limite de 100% das despesas de investimento elegíveis, nas modalidades cumuláveis de subsídio não reembolsável (máximo de 70% do valor do apoio) e empréstimo sem juros (no prazo máximo de 15 anos) com limite máximo por posto de trabalho em regime de emprego apoiado, bem como o pagamento das despesas de manutenção e conservação de instalações e equipamentos, quando solicitado desde que devidamente fundamentadas e justificadas. Possuem apoios para as entidades de direito privado sem fins lucrativos e entidades públicas que são coparticipantes na retribuição e nas contribuições para a segurança social da responsabilidade da entidade relativa ao trabalhador em regime de emprego apoiado.

Os contratos de emprego apoiado em mercado aberto são para possibilitar o desenvolvimento de uma atividade profissional por pessoa com deficiência intelectual e capacidade de trabalho reduzida, nas áreas de produção ou de prestação de serviços existentes, sob condições especiais, através do apoio às entidades promotoras da criação de um ou mais postos de trabalho. Possuem apoios para os trabalhadores em regime de emprego apoiado; de retribuição aferida proporcionalmente à de um trabalhador com capacidade normal para o mesmo posto de trabalho, de acordo com a graduação da sua capacidade, que não pode ser inferior ao valor da retribuição mínima mensal garantida ou retribuição idêntica à de um outro trabalhador para as mesmas funções ou posto de trabalho; bem como apoio técnico no âmbito do acompanhamento pós-colocação. Possui apoio aos empregadores, que são suporte técnico à instalação e funcionamento no acompanhamento pós-colocação; na coparticipação da retribuição e nas contribuições para a segurança social da responsabilidade da entidade, até um dado montante máximo pré-definido e apoio técnico e financeiro à adaptação de postos de trabalho e a eliminação de barreiras arquitetónicas.

O especialista destacou ainda que o emprego apoiado em Portugal não segue as melhores regras desse modelo de emprego, misturando soluções protegidas com soluções em mercado aberto. Que o apoio público tem duração limitada e não leva em conta as necessidades individuais, sendo potencialmente insuficiente para as necessidades de adaptação de muitas pessoas com deficiência intelectual aos sistemas produtivos e relacionais das organizações empregadoras. E que a preocupação do Estado com os resultados do programa é sobretudo de ordem financeira e administrativa.

EXPERIÊNCIA ARGENTINA:

Maria Paz Völker, presidente da Fundación Emplea Argentina, apresentou o trabalho desenvolvido na Argentina, por meio da Fundação ligada à extensão e desenvolvimento de Emprego Apoiado e inclusão laboral no mercado de trabalho regular, a fim de promover a plena participação na sociedade de todas as pessoas com deficiência e outros grupos desfavorecidos. Relatou que a Argentina é um dos primeiros países a implementar o Emprego Apoiado na América Latina.

As organizações não governamentais (ONGs) deram os primeiros passos na implementação, em seguida, foram somando instituições e organizações privadas e as organizações públicas atualmente estão mais comprometidas com a inclusão profissional de pessoa com deficiência, mas não particularmente utilizam a metodologia do Emprego Apoiado.

O Emprego Apoiado é financiado através de programas e atividades oferecidas pelo governo para as pessoas com deficiência; por meio de doações de empresas, setor privado e por agências privadas ou ONGs, nacionais e internacionais. No entanto, carece de marco legal e de programas de governo voltados diretamente para a pessoa com deficiência.

O Emprego Apoiado possibilita a inclusão no trabalho com vistas ao cumprimento da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Possibilita acomodações razoáveis, modificando e adaptando meios necessários e apropriados que não imponham uma carga desproporcionada ou indevida, para assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade com os outros, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais.

A implementação de colocações razoáveis começa sempre considerando

as necessidades, desejos e preferências da pessoa. A colocação razoável no trabalho modifica ou adapta fatores pessoais e ambientais da atividade. Nos ambientes, ajusta-se a altura do mobiliário, incorpora-se recursos visuais, inclui-se estímulos visuais e de áudio, dentre outros. Para a pessoa adaptar-se a utilização de objetos pessoais (Exemplo: engrossar canetas, usar um cabo de extensão para atingir locais de difícil acesso, etc.). Quanto a reestruturação das funções na empresa passam por adaptação de normas, o trabalho de rotina, incorporando ferramentas adaptadas, a exemplo de mouse, processadores de texto, horas de trabalho, horários, etc. Os ajustes razoáveis, no que se refere a tecnologia assistiva, se enquadrarão em baixa e alta. A baixa tecnologia: são dispositivos simples com poucas peças, como teclados, bandejas, extensão. A alta tecnologia parte de dispositivos complexos que envolvem componentes eletrônicos, materiais técnicos e especializados, como computadores, unidades robóticas, unidades de controle ambiental, cadeiras de rodas motorizadas, etc.

A especialista relatou os desafios futuros do Emprego Apoiado na Argentina:

- Fortalecer as políticas públicas que beneficiem diretamente o emprego apoiado;
- Maior desenvolvimento da legislação nacional que contribui para a implementação do emprego apoiado;
- Assegurar o financiamento direto e estável para o emprego apoiado;
- Reforçar o controle do cumprimento da legislação existente;
- Conduzir uma revisão do sistema de benefícios de segurança social direcionados para pessoa com deficiência;
- Criação de uma Associação Nacional de Emprego Apoiado;
- Educar, informar e sensibilizar o setor empresarial e a sociedade em geral;
- Aconselhar as famílias sobre os benefícios da inclusão no mercado de trabalho aberto através do Emprego Apoiado;
- Desenvolver programas de formação e certificação de todos os treinadores de emprego apoiado;

- Maior participação das instituições de ensino, por exemplo, na investigação e divulgação do emprego apoiado;
- Criação de um banco de dados nacional com informações sobre diferentes variáveis do emprego apoiado.

Luis Angel Uribio, também da Fundación Emplea Argentina, relatou que a Argentina aderiu à Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, ratificada pela Lei nº 26.378/2008. Informou sobre a legislação da deficiência e o emprego na Argentina. Afirmou que o sistema público garante a empregabilidade da pessoa com deficiência, constituindo reservas de postos de trabalho a serem ocupadas exclusivamente por elas.

O estado nacional, entendido como os três poderes que o constituem e seus os organismos descentralizados ou autônomos, bem como as entidades públicas não estatais, empresas estatais e empresas concessionárias privadas de serviços públicos, é necessário para levar as pessoas com deficiência a serem incluídas no mercado de trabalho.

As vagas disponíveis são notificadas em umabase obrigatória, juntamente com a descrição do perfil de vaga.

Relatou ainda que existem benefícios fiscais para a contratação de pessoa com deficiência na Argentina, tais como a dedução fiscal sobre o imposto de renda (Lei nº 22.431), o equivalente a 70% da remuneração que será paga às pessoas com deficiência em cada período de dedução fiscal. Além da isenção do pagamento de 50% das contribuições patronais para o período um ano, de acordo com os benefícios fiscais da Lei Nº 24.013. 87 – Lei do Emprego/ Protecção do trabalho. Por fim, os empregadores, por um período de 24 meses a partir do mês de início de uma nova relação de trabalho ou da regularização de um registro desse trabalhador, desfruta de uma redução nas suas contribuições para segurança social, referente a anistia fiscal, conforme Lei nº 26.476.

O relator conclui que essas medidas possibilitaram o rompimento de falsas crenças sobre as pessoas com deficiência. São tão produtivos e eficazes como qualquer outro trabalhador, muitas pessoas com deficiência desenvolvem a capacidade de resolução de problemas e são de grande valor em seu trabalho; que o desempenho é semelhante ao de outros trabalhadores e vale a pena, não só para o benefício da pessoa integrada mas por outro

aspecto altamente positivo. E finalizou dizendo que as pessoas com deficiência são tão capazes quanto qualquer outro trabalhador, só falta a chance de provar.

EXPERIÊNCIA SÃO PAULO

Márcia Pessoa, da APAE de São Paulo, apresentou a experiência de sua organização na metodologia do Emprego Apoiado. Fez um breve relato da organização e apresentou o serviço de qualificação e inclusão profissional. Esse serviço possui como diretriz a presunção de empregabilidade, o planejamento centrado na pessoa como sujeito de direito, o paradigma dos apoios e a inclusão para qualificação.

O Trabalho Apoiado é uma alternativa de inclusão da pessoa com deficiência Intelectual e possui uma equipe interdisciplinar especializada, composta de 22 profissionais (psicólogos, neuropsicólogos, pedagogos, orientadores profissionais, terapeutas ocupacionais, assistentes sociais e instrutores).

O programa realiza o diagnóstico dos candidatos ao trabalho apoiado, ou seguindo rigoroso protocolo, permitindo que as indicações para o trabalho sejam precisas, obedecendo aos critérios estabelecidos por lei.

O programa de emprego apoiado desenvolvido na Apae de São Paulo, possui os seguintes princípios:

- A pessoa é o centro do processo;
- A escolha profissional está ligada a um projeto de vida e não existe projeto de vida que não passe pelo desejo;
- O processo do trabalho apoiado perpassa pela identificação do perfil vocacional do cliente, o desenvolvimento do emprego e o acompanhamento pós-colocação;
- A identificação do perfil vocacional faz-se através de entrevistas e observações; de avaliações situacionais, de atividades de grupo e para finalizar realiza-se uma reunião para discutir o perfil vocacional registrando-se esse perfil;
- O desenvolvimento do emprego é centrado na pessoa, com a prioriza-

ção de criação de um emprego customizado, buscando-se vagas compatíveis com o perfil do candidato juntamente com a empresa;

- O acompanhamento pós-inclusão, é realizado por meio de um acompanhamento técnico no local de trabalho para cada pessoa incluída, oferecendo todos os apoios necessários para sua correta inclusão;
- Na empresa é realizada a análise dos postos de trabalho, com a identificação de oportunidades para a pessoa. São realizadas palestras de sensibilização com gestores, lideranças e colegas de trabalho;
- Os encaminhamentos das pessoas para o trabalho são feitos com identificação de seus perfis, que somados aos apoios necessários, tornam possível seu crescimento e desenvolvimento no trabalho;
- O processo de aprendizagem ou ações específicas de qualificação acontece sempre de modo customizado, permitindo o aprendizado daquilo que será realizado na prática;
- As famílias devem ser trabalhadas para que sejam parceiras e ofereçam apoio no processo de inclusão profissional;

Com esses apoios consegue-se no programa de Emprego Apoiado da Apae de São Paulo uma maior retenção das pessoas empregadas (taxa de permanência de 96%) e sua melhoria progressiva de desempenho no trabalho.

EXPERIÊNCIA BELO HORIZONTE

Patrícia Valadares, da Apae de Belo Horizonte, relatou a experiência de sua organização com relação ao Emprego Apoiado junto a empresa Anglo American. Relatou que o programa teve início no ano de 2014.

Afirmou que o contexto atual na capital mineira é de muitas vagas no mercado para pessoas com deficiência e dificuldades de inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho. As solicitações das empresas eram para preenchimento simplesmente da lei de cotas, com completo desconhecimento da pessoa com deficiência intelectual, sua escolarização e não adequação as funções.

A realidade da pessoa com deficiência intelectual é de baixa escolaridade,

dificuldades na leitura e na escrita, onde o perfil não se encaixa a função existente e as famílias ficam receosas de perder o Benefício de Prestação Continuada – BPC.

A Apae de Belo Horizonte trabalha para atender a demanda do mercado e da pessoa com deficiência intelectual, num processo para que ambos fiquem satisfeitos e atendidos. Atualmente, o programa possui oficinas de formação para o trabalho, capacitação e inclusão no mercado, tendo inserido 67 pessoas com deficiência intelectual até a presente data.

Esse programa passa pelo processo de readequação de como formar as pessoas para serem incluídas, bem como de fazer com que as empresas mudem a maneira de pensar a inclusão dessas pessoas e de como demonstrar a família que o seu filho possui potencial para estar trabalhando.

Atualmente, o programa passa por três etapas: a primeira é a formação da pessoa com deficiência, desenvolvendo habilidades de vivência para trabalhos sociais e de autodeterminação em oficinas, além da sensibilização das famílias através de palestras, visitas e trocas de experiências. A segunda é a elaboração do Plano de Desenvolvimento do Usuário, com acompanhamento e avaliações processuais das habilidades. Por fim, o levantamento de vagas existentes, perfil da empresa e da pessoa com deficiência intelectual, capacitação de colaboradores da empresa e personalização do serviço; divulgação do serviço a ser prestado e a criação do currículo (booking) do usuário.

Relatou que, no caso Anglo American, inicialmente a empresa fez a opção da pessoa com deficiência intelectual, com Síndrome de Down, manifestou desejo de inserir 30 pessoas. Foi colocado que a Apae não trabalhava com somente com Síndrome de Down e perguntado se o interesse da empresa era apenas cumprir lei de cotas ou a intenção era de fato a inclusão efetiva dessa pessoa no seus quadros funcionais.

A empresa então reviu sua escolha aceitando pessoas com deficiência intelectual, não exclusivamente com Síndrome de Down, e colocou que sua intenção era a inclusão efetiva desse trabalhador. A partir daí, foi realizado o planejamento personalizado, conhecendo a empresa e sua demanda para entender o seu ambiente e o seu projeto, desmistificando a pessoa com deficiência intelectual, para além da Síndrome do Down.

Alexander Esteves, diretor de Recursos Humanos da empresa Anglo Ame-

rican, relatou a experiência desse programa chamado de Incluir. Afirmou que é um programa de contratação de pessoa com deficiência, que tem como objetivo desenvolver estratégias e ações para a promoção da inclusão e retenção desses profissionais na empresa, baseados na preocupação e o no respeito que são valores fundamentais para o sucesso do programa, tendo ainda como pressuposto ser referência na inclusão de pessoas com deficiência no grupo Anglo American e no Brasil. Possui como foco de atuação a acessibilidade, a sensibilização de gestores e equipes, a capacitação da pessoa com deficiência, estratégias específicas de contratação, plano de comunicação, planejamento e interfases. Que os principais desafios do programa são o processo de contratação e retenção de pessoas com deficiência intelectual, a falta de acessibilidade, o despreparo para receber a pessoa com deficiência intelectual da empresa e dos demais empregados e encontrar pessoas com algum tipo de deficiência que sejam profissionalmente qualificadas.

A estratégia para vencer as dificuldades foi, dentre outras, instituir um cargo de Auxiliar Administrativo (que não existia) para atuar nas atividades de apoio administrativo, auxiliando nas tarefas de organização do arquivo e de documentos, nas rotinas de digitação e planilhas básicas de controle, na distribuição de correspondências, no atendimento telefônico, etc, com jornada de trabalho de 4 horas diárias.

Cada novo empregado é acompanhado e orientado por um tutor. A equipe de Serviço Social da empresa acompanha a adaptação e o desenvolvimento do empregado junto ao tutor, gestor e equipe, a família, a escola ou instituição que o profissional frequenta. São realizados encontros periódicos com as famílias na Anglo American e também com os tutores. O treinamento para o novo empregado possui ambientação diferenciada e é realizado treinamentos de sensibilização dos gestores e equipes, bem como intervenções junto as equipes, quando necessário.

2. O PAPEL DAS OFICINAS DE FORMAÇÃO PARA O TRABALHO

As oficinas nas Apaes, desde 2000 até a presente data, têm um papel fundamental no desenvolvimento da autonomia e independência, bem como de aumentar a participação social da pessoa com deficiência intelectual.

Na primeira etapa do programa os espaços das oficinas tinham como obje-

tivo a avaliação das condições do aprendiz para o trabalho e a sondagem de suas aptidões para posterior encaminhamento aos programas de qualificação profissional e colocação no trabalho.

Em 2000, com a implantação do PECT, as oficinas se consolidaram como espaço para o desenvolvimento de habilidades básicas de preparação para o trabalho, primeira etapa desse programa.

Na etapa de preparação para o trabalho, as atividades tinham o propósito de desenvolver habilidades básicas, específicas e de gestão.

As habilidades básicas são entendidas em uma ampla escala de atributos, que parte de habilidades mais essenciais, como ler, interpretar e calcular, até chegar ao desenvolvimento de funções cognitivas que propiciam o desenvolvimento de raciocínios mais elaborados. No entanto, o foco era voltado para a construção da cidadania, formação do cidadão para a vida.

Já as habilidades específicas são atitudes, conhecimento técnico e competência que garantem a empregabilidade polivalente e a longo prazo do trabalhador. Dizem respeito aos saberes, saber/fazer e saber/ser, exigidas por funções, profissões ou trabalhos. As oficinas mais utilizadas nas Apaes eram: Artesanato, Tecelagem Embalagem, Office-boy, Recepção, Informática e outros.

Por fim, as habilidades de gestão consistem na capacidade para cogerir o processo de trabalho, gerir o seu próprio tempo e as relações com os companheiros e o chefe. As atividades nas oficinas deveriam proporcionar ao aprendiz atividades condizentes com a realidade física e social. O aprendiz deveria vivenciar situações reais de trabalho e conhecer diversas empresas.

A segunda etapa do programa era a qualificação profissional que se caracterizava pelo seu objetivo eminentemente qualificador da mão-de-obra da pessoa com deficiência intelectual para o emprego.

Nessa etapa, a instituição era orientada para fazê-la no espaço mais próximo da situação real, com estágios na empresa ou na instituição, e acontecia também nas oficinas. O que não quer dizer que a oficina de embalagem, por exemplo, preparava seus alunos apenas para fazer embalagens. Por meio dessa a atividade específica de embalagens, tinha-se a intenção de oportunizar aos aprendizes não somente uma atividade, mas tudo o que implica o ato de trabalhar.

Os aprendizes eram estimulados a utilizar as informações adquiridas e a desenvolver a criatividade, para refletir sobre ideias como inovar em serviços e, em produtos, ou até mesmo buscar formas de se obter uma renda, além do mercado formal.

Nos espaços das oficinas realizavam-se também cursos específicos, por exemplo, na oficina de culinária aconteciam cursos de salgados, doces, etc.

Entre o período de 2009/2011, o papel das oficinas dentro das Apaes, sofre uma transformação junto com resignificação das práticas de trabalho, bem como a reorganização da escola especial das Apaes.

Com a política de inclusão da pessoa com deficiência em escolas comuns, o público das Apaes vem se definindo por aquelas pessoas com deficiência intelectual e múltipla, que necessitam de apoios extensivos e/ou generalizados (mais comprometidos).

As oficinas das Apaes (culinária, sorvete/picolé, embalagens, papel reciclado e outras) passam a ter outro objetivo, seja na educação ou nas ações de inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho.

Primeiro, o objetivo de formação para o trabalho, onde o foco central era educar e formar a pessoa com deficiência intelectual e múltipla para o trabalho, sem o objetivo de qualificar e sim com a preocupação de promover o desenvolvimento da autonomia para atividades laborais e a independência do indivíduo, utilizando atividades práticas desenvolvidas nas oficinas, sem se preocupar com a preparação para o mundo do trabalho formal.

Em 2012, uma grande conquista da rede mineira das Apaes, é a aprovação da EJA anos finais nas escolas especiais da instituição. Nesse momento as oficinas ganham uma nova finalidade: onde passa a serem utilizadas para o desenvolvimento dos conteúdos das áreas de conhecimento (português, matemática, história, geografia ciências, e outros) constantes no plano curricular da EJA anos finais, de forma prática por meio da manipulação de materiais concretos e estimulado por meio das atividades laborais dentro das oficinas, não perdendo de vista a promoção do bem estar material, pessoal, físico, emocional, o desenvolvimento das relações interpessoais e a formação da autodeterminação dos estudantes com deficiência intelectual.

Em 2015, com a necessidade de reordenamento do serviço de Assistência Social na rede mineira das Apaes, a Federação das Apaes inicia as câmaras

do trabalho e da assistência social onde se discute mais uma vez o papel das oficinas.

É evidente que o espaço das oficinas potencializa de forma prática o trabalho com a pessoa com deficiência intelectual e pode ser utilizado para o desenvolvimento de habilidades que vão contribuir para a sua inclusão no mercado formal de trabalho.

A resolução da política nacional de Assistência Social define que o Programa de Capacitação e Colocação no Mercado de Trabalho, visando ofertar ações de proteção social que viabilizem a promoção do protagonismo, a participação cidadã, a mediação do acesso ao mundo do trabalho e a mobilização social para construção de estratégias coletivas (Resolução do Conselho Nacional de Assistência Social nº 33/2011).

Nessa perspectiva as oficinas podem integrar as atividades da área da Assistência Social no programa de capacitação e colocação ao mercado de trabalho.

No campo da Assistência Social as oficinas devem ser utilizadas para manter, aprimorar e desenvolver habilidades comportamentais, de comunicação e de autogestão, que são aspectos importantes para condutas autodeeterminadas facilitando sua maior participação social e a efetiva inclusão da pessoa com deficiência intelectual na comunidade, ampliando o seu convívio social, incluindo o mundo do trabalho.

3. AUTODETERMINAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

São muitas as definições que se tem dado à conduta de autodeterminação. Uma das mais difundidas, define a autodeterminação como ações que expressam as escolhas e decisões que capacitam a pessoa para atuar como principal agente causal de sua própria vida para manter e melhorar sua qualidade de vida (Wehmeyer, 2005, p.117).

Independentes das distintas definições existem premissas básicas que vários autores compartilham como:

- A autodeterminação é influenciada tanto por características internas como o contexto em que a pessoa se desenvolve, como também as

oportunidades que este contexto lhe proporciona para poder exercer condutas autodeterminadas;

- Todas as pessoas podem ser autodeterminadas, independente de sua condição de deficiência;
- A autodeterminação se adquire ao longo da vida nas interações com o ambiente e que se pode aprender ser autodeterminado mediante um processo de ensino-aprendizagem estruturado;
- E que existe uma série de componentes que identificam a conduta autodeterminada como, por exemplo, definição de metas, escolhas, estratégias, solução de problemas, autogestão, autoconhecimento, que são os elementos observáveis que devem ser incluídos na avaliação e no desenvolvimento do comportamento autodeterminado.

Desta forma, a autodeterminação se configura como elemento fundamental para incrementar a qualidade de vida das pessoas com deficiência intelectual. Todas as escolhas e decisões, incluindo as grandes decisões (escolha de um trabalho, compra de uma casa), assim como as decisões diárias que são mais frequentes (escolha do que vai usar ou comer), influenciam na qualidade de vida.

A autodeterminação é um conceito de muita atualidade e resulta em grande utilidade para os pesquisadores e para os profissionais no âmbito da deficiência intelectual. A cada dia é maior o interesse em promover a conduta autodeterminada em distintas áreas relacionadas com as pessoas com deficiência intelectual: educação, assistência social, trabalho e saúde (Verdugo; et.al., 2013).

Assim, com a aplicação da Escala de Autodeterminação, pretende-se obter maior conhecimento da autodeterminação das pessoas com deficiência intelectual que serão inseridas no programa de emprego com apoio.

3.1. A ESCALA DE AUTODETERMINAÇÃO

É um instrumento que nos permite avaliar a eficiência das intervenções, assim como o impacto que podem ter as circunstâncias do meio ambiente e as experiências das pessoas com deficiência intelectual em sua autodeterminação.

A escala foi construída com as seguintes finalidades:

1. Como um instrumento que nos proporciona informação sobre a auto-determinação das pessoas com deficiência intelectual, sendo uma medida por autoinformação que valoriza a percepção que as pessoas com deficiência intelectual têm sobre sua própria autodeterminação. Assim, a escala oferece aos diferentes profissionais que trabalham com as pessoas com deficiência intelectual, informação necessária para desenvolver metas e objetivos relacionados com a conduta autodeterminada.
2. Como um importante instrumento de investigação. Não podemos avançar no campo da autodeterminação sem contarmos com uma ferramenta adequada de avaliação.
3. Como instrumento de avaliação da metodologia de emprego apoiado para a inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho. Neste caso, com a aplicação do instrumento pretende-se:
 - Apresentar as pontuações obtidas na escala de autodeterminação para os trabalhadores com deficiência intelectual inseridos no programa de emprego apoiado, mostrando em que dimensões da escala obtiveram uma maior ou menor pontuação;
 - Avaliar se determinados fatores individuais, como gênero, idade e grau de deficiência, têm algum tipo de impacto na autodeterminação;
 - Avaliar se determinados fatores ambientais como tipo de formação, residência, experiência laboral, tipo de jornada, de empresa, de contrato e outros têm impacto na autodeterminação.

3.2. UTILIZAÇÃO DO INSTRUMENTO

A escala de autodeterminação para adultos é uma medida de autodeterminação construída para ser preenchida com as informações fornecidas por adultos com deficiência intelectual. Ela tem dois objetivos:

- Proporcionar às pessoas com deficiência intelectual e aos profissionais que trabalham com eles, um instrumento que lhes ajude a identificar seus pontos fortes e frágeis na autodeterminação;

- Proporcionar um instrumento para examinar as relações entre autodeterminação e os fatores que promovem ou dificultam seu desenvolvimento.

A escala consta de 63 itens e está dividida em quatro seções (INSTRUMENTO I – ITEM 6). Cada seção avalia uma dimensão da autodeterminação: autonomia, autogestão, empoderamento e autoconhecimento. A escala estabelece uma pontuação total da autodeterminação e uma pontuação de cada uma de suas quatro dimensões.

SEÇÃO 1- AUTONOMIA

O objetivo desta seção é avaliar o grau de independência da pessoa com deficiência intelectual em relação ao cuidado pessoal diário, atividades domésticas e interação com o ambiente, como também avaliar a capacidade de fazer escolhas ou de atuar em função de suas próprias preferências, crenças, interesses e habilidades nos aspectos, tais como o lazer e o tempo livre, participação na comunidade e preparação profissional.

O formato de resposta apresenta três opções:

1. Eu nunca faço, mesmo quando tenho oportunidade;
2. Eu faço às vezes, quando tenho oportunidade;
3. Eu faço sempre que tenho oportunidade.

Nesta primeira seção estão descritos um total de 25 itens. Pontuação elevada nesta dimensão é indicativa de nível alto em autonomia.

SEÇÃO 2. AUTOGESTÃO

O objetivo desta seção é medir as condutas que dizem respeito a própria pessoa, tais como:

1. Estratégias de autogestão: autocontrole, autoaprendizagem, autoavaliação e autoesforço;

2. Condutas de persistência e de definição de objetivos;
3. Condutas de resolução de problemas;
4. Estratégias de aprendizagem e observação;

O formato de resposta apresenta quatro opções:

1. Não estou nada de acordo;
2. Não estou de acordo;
3. Eu estou de acordo;
4. Eu estou totalmente de acordo.

Nesta seção temos situações de resolução cognitiva de problemas interpessoais, estabelecimento de metas e execução de tarefas. Descreve também situações que requerem da pessoa com deficiência intelectual uma série de problemas que podem acontecer de maneira cotidiana no âmbito laboral.

Assim, as pessoas com deficiência intelectual têm que identificar as ações que utilizariam para resolver determinado problema.

Nesta segunda seção está relacionado um total de 12 itens. As pontuações altas nesta dimensão são indicativos de uma elevada autogestão.

SEÇÃO 3. EMPODERAMENTO

O objetivo desta seção é avaliar as expectativas de controle e eficácia, como também a expressão de comportamentos de autodefesa e de representatividade.

O formato de resposta apresenta quatro opções:

1. Não estou nada de acordo;
2. Não estou de acordo;

3. Eu estou de acordo;
4. Eu estou totalmente de acordo.

Esta seção possui 14 itens e as pontuações altas refletem percepções positivas de controle e eficácia.

SEÇÃO 4. AUTOCONHECIMENTO

Esta seção avalia o conhecimento que a pessoa com deficiência intelectual tem de suas capacidades e limitações, assim como a valorização que faz de si mesmo e sua autoestima. Também tem como finalidade avaliar o grau em que a pessoa com deficiência intelectual encontra-se influenciada por outras pessoas ou por suas próprias motivações e princípios.

O formato de resposta apresenta quatro opções:

1. Não estou nada de acordo;
2. Não estou de acordo;
3. Eu estou de acordo;
4. Eu estou totalmente de acordo.

Esta seção é composta de 12 itens e pontuações altas sinalizam um elevado nível de autoconhecimento.

3.3. PROCEDIMENTO DE APLICAÇÃO

A Escala de Autodeterminação (Anexo 1) pode ser aplicada em todas as pessoas com deficiência intelectual que fazem parte do programa de emprego com apoio, independentemente se está ou não trabalhando.

A escala foi elaborada tanto para as pessoas com deficiência intelectual com habilidades de leitura e escrita e que podem responder a escala por si mesmas ou com apoio do administrador e como também para aquelas pessoas com deficiência intelectual que apresentam dificuldades na leitura e escrita. Neste caso, o administrador deverá aplicar a escala individualmente, pois

pode ser necessário ler e explicar a pergunta, inclusive, dando alguns exemplos práticos de forma a assegurar que a pessoa com deficiência intelectual compreendeu a pergunta. Permite-se ao administrador da escala que, quando for necessário, reformule as instruções e explique as opções de resposta. A aplicação da escala pode ser feita de forma individual ou coletiva.

4. METODOLOGIA DE COLOCAÇÃO NO MERCADO FORMAL DE TRABALHO: EMPREGO APOIADO

A pessoa com deficiência intelectual sofre estigmatização em várias dimensões da sua vida (GOFFMAN, 2013) e no mundo do trabalho não é diferente. Mesmo com a Lei de Cotas (Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991), em vigor no país percebe-se que essas pessoas são preteridas por outras com vários tipos de deficiência que na perspectiva inicial do empregador são mais produtivas e mais fáceis de gerenciar.

Além disso, as pessoas com deficiência intelectual vivem problemas nas próprias instituições formadoras, entre elas as Apaes, no que se refere a serem consideradas preparadas para sua colocação no mercado formal de trabalho, pois os profissionais dessas instituições não dispõem de instrumentos mais objetivos que lhes dêem segurança quanto ao desenvolvimento das habilidades básicas para o trabalho dessas pessoas, tendo que se basear exclusivamente em observações cotidianas e análises subjetivas gerando muitas distorções como, por exemplo, pessoas consideradas preparadas por eles que não conseguem se firmar no emprego formal e outras que apesar de serem consideradas não preparadas tendo sucesso na sua inclusão no mercado formal de trabalho.

Diante disso, é que a Federação das Apaes do Estado de Minas Gerais entende o emprego apoiado como sendo a melhor metodologia de colocação dessas pessoas, pois possibilitará um aumento no número de acesso e de permanência delas no mercado formal de trabalho.

4.1. O QUE É A METODOLOGIA DE EMPREGO APOIADO?

Vários estudos mostraram que pessoas, não consideradas habilitadas pelas oficinas protegidas de preparação para o trabalho, com apoios necessários, passaram a ter sucesso na colocação no mercado formal de trabalho com a

utilização da metodologia de emprego apoiado, pois ela inverte a prática de inclusão até então existente, de preparar para colocar, passando a colocar para preparar, isto é, as pessoas com deficiência intelectual devem ser colocadas em trabalhos de acordo com o seu perfil e depois treinadas no próprio local por meio de um treinador laboral (BETTI, 2011). Algo parecido com o que as Apaes fazem através de contratos de aprendiz (Lei nº10.097, de 19/12/2000; Lei nº 11.180, de 23/09/2005; Decreto nº 5.598, de 01/12/2005) e de estágio (Lei nº Lei nº 11.788, de 25/09/2008). No entanto, no caso dessa metodologia é a contratação formal do trabalhador pela empresa mesmo antes dele estar treinado em serviço, permitindo o cumprimento das cotas pela empresa, o que não é o caso do contrato de aprendiz e do estágio.

Existem três modalidades de emprego apoiado: individual, enclave e equipe móvel. Com o passar dos anos, segundo Betti (2011) o enclave e a equipe móvel foram perdendo espaço, sendo hoje, por vários autores, consideradas formas de trabalho protegidas. As três formas de emprego apoiado são:

- *Individual* – trabalho exercido individualmente em empresas.
- *Enclave* – pequeno grupo de até oito pessoas com deficiência intelectual trabalhando juntas, sob a supervisão da empresa e com ajuda de um treinador de trabalho.
- *Equipe móvel* – grupos de trabalho móvel, compostos por pessoas com deficiência intelectual e que prestam serviços à comunidade apoiados por instrutores (BETTI, 2011).

Cabe salientar aqui que a posição da Federação das Apaes do Estado de Minas Gerais é incentivar a rede na implantação da metodologia do emprego apoiado na forma individual. No caso das pessoas com deficiências intelectuais mais comprometidas, principalmente, quando associadas a outras deficiências (DINIZ, 2003) o enclave e a equipe móvel podem atender a necessidade delas em relação à situação de autonomia e independência. No entanto, a busca é sempre para que sejam inseridas no emprego apoiado na forma individual independente da sua condição (Mourão; Sampaio; Duarte, 2012). Além disso, entendemos o caráter sistêmico da discussão da inclusão da pessoa com deficiência intelectual sendo necessário considerar os sistemas (contexto) em que está inserida.

Segundo Betti (2011) a definição de emprego apoiado individual é

Emprego competitivo em ambientes integrados de trabalho, ou emprego em ambientes integrados de trabalho em que os trabalhadores estejam trabalhando em vista de um trabalho competitivo, de acordo com as potencialidades, recursos, prioridades, preocupações, habilidades, capacidades, interesses e escolhas realizadas pelas pessoas (BETTI, 2011, p.33).

Podemos, então, diferenciar o emprego apoiado individual de outras práticas tradicionais de acordo Bellver (2002) da seguinte forma:

EMPREGO APOIADO INDIVIDUAL NÃO É	EMPREGO APOIADO INDIVIDUAL É
<i>Uma agência de colocação que se dedica a buscar emprego para pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho.</i>	<i>Um trabalho remunerado em empresas, com um contrato de trabalho para pessoas com deficiência intelectual que necessitam de apoio e acompanhamento.</i>
<i>Um emprego na empresa com um monitor sempre ao lado.</i>	<i>Um sistema de apoio individualizado que se vai retirando à medida que o trabalho com deficiência intelectual se torna autossuficiente.</i>
<i>Apoio em centros ocupacionais ou centros especiais de emprego. O trabalho em oficinas protegidas não é Emprego Apoiado.</i>	<i>Um conceito filosófico que, ao ser aplicado em contextos integrados, torna possível a prática da igualdade de oportunidades.</i>

<i>Seleção dos melhores candidatos e desistência dos que têm necessidade de apoio.</i>	<i>Uma linha de intervenção que nasce para dar oportunidades de emprego a pessoas que não são consideradas aptas pelas oficinas de preparação para o trabalho.</i>
<i>Primeira formação e depois colocação.</i>	<i>Primeira colocação e depois formação.</i>
<i>Apoio decidido e dirigido por profissionais.</i>	<i>Apoio natural decidido pelos participantes.</i>

Em tem como características, de acordo com a Fundação Instituto de Tecnologia Social do Brasil (2016):

1. *Objetivo de emprego, com salários e benefícios:* conseguir trabalho digno para as pessoas com deficiência intelectual que implique para elas a obtenção de salários e benefícios de maneira exatamente igual e nas mesmas quantidades ou proporções que os trabalhadores sem deficiência intelectual que desenvolvem tarefas semelhantes na mesma empresa;
2. *Apoio continuado e flexível ao longo da vida:* com a consciência de que falamos de pessoas com deficiência intelectual, inclusive aquelas avaliadas como não aptas para o trabalho nas Apaes. O apoio se mantém durante a vida laboral do trabalhador, tendo que ser o mais natural possível e com uma mínima presença do profissional de apoio, que só é chamado em caso de necessidade e precisa ser flexível porque nem sempre se necessita em igual medida.
3. *Variedade e adaptação:* Adaptar a metodologia às necessidades concretas da pessoa com deficiência intelectual, da empresa e da situação.
4. *Colocação anterior ao treinamento:* sem desestimular com isso formação prévia, se valoriza a aprendizagem no próprio posto laboral, trabalhando, errando, acertando, adquirindo habilidades.
5. *Quem é empregável:* Não se elege somente quem tem maiores possibilidades de êxito, dando oportunidade a quem quer trabalhar, avaliando da melhor forma possível as capacidades e expectativas da pessoa com deficiência intelectual e múltipla e as possibilidades e demandas

do posto de trabalho.

4.2. PAPEL DAS APAES NO DESENVOLVIMENTO DA METODOLOGIA DE EMPREGO APOIADO INDIVIDUAL:

1. Acompanhamento de um técnico de emprego apoiado da Apae durante todo o processo;
2. Aplicar a escala de autodeterminação (INSTRUMENTO I – ITEM 6) para obter informações precisas sobre o usuário, suas habilidades, conhecimentos, gostos, preferência por algum tipo de trabalho, etc;
3. Busca de um posto de trabalho adequado às potencialidades e habilidades do usuário;
4. Exigência de contrato formal e salário justo;
5. Formação e treinamento dentro do posto de trabalho, com o suporte do técnico de emprego apoiado da Apae. Primeiro, é feita a colocação da pessoa no posto de trabalho, proporcionando-lhe em seguida o conhecimento prático. Note-se que é o processo inverso da forma de colocação convencional;
6. Desenvolvimento dos apoios necessários. O técnico de emprego apoiado da Apae procura identificar os apoios de acessibilidade universal seja atitudinal, arquitetônico, de locomoção, comunicação, digital ou de produtos de tecnologia assistiva;
7. Retirada progressiva do técnico de emprego apoiado, até que o usuário consiga autonomia no trabalho. É necessário acompanhamento periódico, a fim de que sejam mantidos o posto de trabalho e a produtividade.

4.3. FASES E ETAPAS DA METODOLOGIA DE EMPREGO APOIADO INDIVIDUAL

As ações de emprego apoiado individual são elaboradas de acordo com o perfil de cada pessoa e devem ser acompanhadas por um técnico da Apae durante todo o processo. Existem várias fases e etapas do emprego apoiado individual que consideram as ações prévias no momento da contra-

tação, as ações no posto de trabalho e as ações de monitoramento, até o eventual desligamento do trabalhador da empresa. Segundo a Fundação do Instituto de Tecnologia Social do Brasil (2016) essas fases e etapas são:

FASE 1: AÇÕES PRÉVIAS AO MOMENTO DO CONTRATO DE TRABALHO

- a) Elaboração do Plano Personalizado de Ação no Trabalho e do Perfil Vocacional e Profissional da Pessoa com Deficiência Intelectual (INSTRUMENTO II – ITEM 6);
- b) Busca ativa de postos de trabalho compatíveis com o perfil vocacional e profissional;
- c) Assessoria, orientação e informação à empresa sobre as necessidades de apoio ao trabalhador, que incluem adequação ao posto de trabalho, acessibilidade e tecnologias assistivas necessárias, entre outras.

FASE 2: AÇÕES NO POSTO DE TRABALHO

- a) Apoio técnico ao trabalhador, formação ou treinamento no próprio local de trabalho;
- b) Orientação e assessoria ao empregador e aos funcionários da empresa que tenham responsabilidades gerenciais para com o novo trabalhador ou que com ele compartilhem as atividades;
- c) Apoio ao trabalhador no desenvolvimento de habilidades na execução de sua função e no ambiente de trabalho, de forma que ele possa se relacionar em boas condições.

FASE 3: AÇÕES DE MONITORAMENTO DO TRABALHADOR

- a) Acompanhamento do trabalhador e avaliação do processo de colocação no posto de trabalho, periodicamente, conforme a necessidade;
- b) Afastamento gradativo do técnico de emprego apoiado individual, na busca de autonomia do trabalhador;

c) Assessoramento às partes em eventual possibilidade de desligamento do trabalhador do emprego.

5. INSTRUMENTO DE CUSTOMIZAÇÃO E COMPATIBILIZAÇÃO DO PERFIL DO USUÁRIO COM A VAGA DE TRABALHO

5.1 COMPATIBILIZAÇÃO DE UMA VAGA DE TRABALHO E O PERFIL VOCA-CIONAL E PROFISSIONAL DO USUÁRIO DE EMPREGO APOIADO (INSTRUMENTO II – ITEM 6)

A análise realizada pelo técnico de emprego apoiado permite verificar a existência de postos de trabalho compatíveis ou incompatíveis com as habilidades da pessoa com deficiência intelectual. Portanto, é possível visualizar e avaliar de forma rápida e fácil os requisitos necessários para o bom desempenho em determinada vaga e o perfil profissional exigido pela empresa, por meio de um instrumento desenvolvido na Espanha, conhecido como método Lantegi-Batuak ou “método de perfis de adequação da tarefa à pessoa”.

O método Lantegi-Batuak foi o resultado da experiência de inclusão no mercado de trabalho de uma organização espanhola de mesmo nome que atende pessoas com deficiência intelectual e transtorno mental. Ela disponibiliza serviços de orientação, formação, centros ocupacionais de emprego e transição para o emprego. No seu trabalho, a organização sentiu a necessidade de uma ferramenta que possibilitasse uma correta adequação entre o perfil da pessoa e o perfil do posto de trabalho, que fosse de fácil visualização. Foi assim que nasceu o “Método de perfis de adequação da tarefa para a pessoa”

Portanto, o método Lantegi-Batuak é um instrumento de fácil visualização que permite avaliar de forma rápida a compatibilidade entre o perfil do usuário de emprego apoiado e uma vaga de trabalho existente.

OBJETIVOS GERAIS:

- a) Ser uma ferramenta que permita cruzar as habilidades e potencialidades da pessoa com deficiência intelectual às exigências do posto de trabalho;
- b) Possibilitar uma linguagem comum, facilitando um método de atuação

unificado e um elemento de comunicação de fácil utilização;

c) Potencializar o trabalho em equipe, já que todas as pessoas envolvidas no processo podem introduzir ou extrair informações.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

a) Facilitar a adequação entre a pessoa com deficiência intelectual e o posto de trabalho;

b) Efetuar a inclusão das pessoas com deficiência intelectual;

c) Conhecer e avaliar as necessidades individuais;

d) Realizar planos de formação personalizados;

e) Melhorar as condições de trabalho;

f) Acompanhar a pessoa no posto de trabalho.

5.2. APRESENTAÇÃO DO MÉTODO DE PERFIS

O método apresenta dois tipos de perfis: de um lado o perfil da pessoa e do outro o perfil do posto de trabalho. Estes perfis avaliam respectivamente as capacidades da pessoa e as exigências da tarefa.

Perfil da Pessoa	Capacidades da Pessoa
Perfil do Posto de Trabalho	Exigências da Tarefa

Esse instrumento realiza a contraposição dos perfis de forma a aproximar as exigências das tarefas a serem realizadas na empresa e a capacidade da pessoa em realizar essas tarefas. Ele é composto de 65 variáveis que são divididas entre os perfis (40 para perfil da pessoa e 25 para o perfil do posto de trabalho) e em dimensões comparativas (autonomia pessoal, processamento das informações, atitudes físicas, atitudes ante ao trabalho e fatores ambientais). Somente o perfil da pessoa possui o domínio pessoal e a avaliação do processo de envelhecimento. O domínio pessoal se refere à capacidade funcional da pessoa relacionada aos aspectos de saúde física, mental

e sua inserção social, atitudes e comportamentos da pessoa. Para ajudar na avaliação do perfil da pessoa são disponibilizadas algumas fichas de apoio e questionário (INSTRUMENTO II – ITEM 6).

O resultado do Perfil Gráfico Profissional é apurado pela comparação das pontuações obtidas nos diferentes aspectos avaliados em cada perfil isolado (Perfil da Pessoa X Perfil do Posto de Trabalho). A união de cada pontuação formará uma linha que demonstrará, de um lado, a linha do perfil do posto de trabalho, e de outro, a linha do perfil da pessoa. Dessa forma, você verificará se o perfil da vaga (exigências da empresa) é compatível com o perfil da pessoa (capacidades e habilidades da pessoa) e se, com o apoio, a pessoa conseguirá executar aquela atividade.

O método de perfis nos permite avaliar as tarefas e a pessoa em uma determinada tarefa, proporcionando valiosa ajuda quando necessitamos:

- Selecionar pessoas para determinados trabalhos;
- Efetuar o acompanhamento da pessoa e a avaliação contínua;
- Realizar planejamento de formação individual;
- Determinar os níveis de intervenção para o processo de emprego apoiado;
- Estabelecer uma política de promoções para a pessoa com deficiência intelectual;
- Avaliar e melhorar as condições de trabalho;
- Adequar o posto de trabalho para a pessoa com deficiência.

5.2.1. SELEÇÃO

No processo de seleção, o procedimento seria o seguinte:

Inicialmente se avalia o posto de trabalho com a ajuda do “Protocolo de Análise do Posto de Trabalho”. Posteriormente, faz-se uma análise do perfil obtido com o perfil das diferentes pessoas candidatas à vaga de trabalho, com o objetivo de escolher aquela pessoa cujas características se aproxima-

mam mais do perfil do posto de trabalho. Aqueles que o perfil da pessoa não coincide com o perfil do posto de trabalho, deverão ser incluídos em uma proposta de treinamento da pessoa ou reduzir as exigências do posto de trabalho.

5.2.2. ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO CONTÍNUA

Este método de perfis permite estudar a evolução, ao longo do tempo, de uma pessoa no posto de trabalho, sinalizando seus pontos fortes e fracos, assim como sua trajetória na empresa. Para realizar o acompanhamento da pessoa, devemos atualizar os perfis periodicamente.

Como critério comum, o método de perfis poderá ser utilizado sempre que os avaliadores acharem conveniente e nessas ocasiões:

Orientação
Seleção/Admissão
Mudança de posto de trabalho ou de serviço
Acompanhamento
Diagnóstico de necessidades formativas
Proposta de promoção na empresa
Avaliação das condições de trabalho

Assim mesmo, é conveniente atualizar o perfil da pessoa sempre que avaliar que houve modificações significativas.

5.2.3. REALIZAR PLANEJAMENTO DE FORMAÇÃO INDIVIDUAL

Como foi descrito no parágrafo anterior, a avaliação contínua das pessoas permitirá estabelecer planos de formação individual, tanto para ampliar suas possibilidades de recursos, como para estimular as habilidades menos desenvolvidas.

Assim, por exemplo, quando acabamos de aplicar o método e descobrimos que à pessoa incluída em um nível determinado falta alguma variável para promovê-la ao nível seguinte, deveremos realizar uma intervenção que fomente o seu desenvolvimento neste campo.

5.2.4. AVALIAÇÃO DA MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

O método de perfis possibilita o processo de avaliação do posto de trabalho ao considerar as características gerais dos lugares de trabalho, como os agentes químicos, físicos e biológicos utilizados, assim como todas aquelas características do trabalho relativas à sua organização e hierarquia, que poderão influenciar na geração de riscos.

Para ajudar no processo contamos com o instrumento denominado “Protocolo de análises do posto de trabalho”. Este instrumento define as variáveis de avaliação do posto de trabalho, passo inicial para a avaliação das condições de trabalho..

5.2.5. ADEQUAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO

Em todos os casos devemos garantir a correta adequação dos postos de trabalho às pessoas com deficiência intelectual. O método, ao cruzar as informações provenientes dos perfis, nos proporciona um instrumento de adequação à correta indicação das pessoas que ocupam ou irão ocupar um posto de trabalho.

Ao analisar o perfil da pessoa com deficiência intelectual com o perfil do posto de trabalho, podemos encontrar três situações:

Trabalho inadequado	Aquelas situações em que as exigências do trabalho superam amplamente as capacidades da pessoa com deficiência intelectual	Situação desaconselhável
Trabalho aceitável	Aquelas situações em que os perfis (pessoa/ tarefa) apresentam diferenças mínimas e que poderão ser modificadas ou abaixadas as exigências da tarefa ou desenvolvidos programas de formação individual.	Situação aceitável
Trabalho adequado	Ambos perfis estão perfeitamente casados.	Situação ideal

Devemos garantir às pessoas com deficiência intelectual o desenvolvimento em trabalhos adequados ou ao menos aceitáveis. Nunca devemos permitir situações de trabalho inadequadas.

INSTRUMENTO 1

6. INSTRUMENTOS DE APLICAÇÃO

1. ORIENTAÇÕES PARA APLICAÇÃO E CORREÇÃO DA ESCALA DE AUTODE-TERMINAÇÃO

- a) Familiarizar-se previamente com o instrumento;
- b) Estabelecer com a pessoa com deficiência intelectual um horário adequado para a aplicação do instrumento, evitando-se horários de recreio, de atividades de sua preferência, etc;
- c) Escolher um lugar agradável e tranquilo para aplicação;
- d) Aplicar a totalidade da escala em uma seção, não deixando nenhum item sem resposta;
- e) Transmitir a informação em uma linguagem adequada sem influenciar nas respostas do entrevistado;
- f) Conhecer bem a pessoa e estabelecer um clima de harmonia e confiança;
- g) Explicar as distintas opções de resposta que se podem dar aos itens para que a pessoa com deficiência intelectual compreenda a escala e, se necessário, utilizar recursos visuais;
- h) Acentuar a importância da sinceridade e esclarecer que o objetivo é conhecer o que ele pensa e sente sobre diversas questões relacionadas à sua vida;
- i) É importante não deixar nenhum item em branco para garantir a legitimidade da pontuação;
- j) A pessoa avaliada tem que entender que não existe resposta “certa ou errada” e que o importante é conhecer sua opinião sobre questões que definem ou refletem melhor como ela age e pensa;
- k) O tempo de duração estimado deve ser de 45 minutos (auto-administrável ou entrevista);
- l) A instrução de procedimento encontra-se no início de cada seção da es-

cala;

m) A escala, preferencialmente, deve ser preenchida pela própria pessoa avaliada. Já quando se optar pela aplicação coletiva, o grupo deve ter de quatro a cinco pessoas com habilidades de leitura e escrita. Quando não for possível, devido à pessoa avaliada necessitar de apoios em tarefas que implicam leitura e escrita, a escala deve ser preenchida por meio de entrevista feita pelo profissional;

n) Os itens de cada seção devem ser lidos e pontuados de acordo com a avaliação da própria pessoa, isto é, o avaliado deve pontuar o item de 1 a 3 ou de 1 a 4 considerando o quanto aquela descrição está de acordo com sua visão de si mesmo;

o) Após a aplicação, o avaliador deve calcular a pontuação alcançada em cada seção. O resultado da seção é obtido pela soma dos pontos dados em cada item;

p) Pontuação da escala:

- Contar o número de itens de cada coluna e multiplicar o total pelo valor correspondente da coluna. Por exemplo, a pessoa com deficiência intelectual avaliada pontuou da seguinte forma na seção de autogestão: 2 itens na coluna 1; 3 itens na coluna 2; 4 itens na coluna 3 e 3 itens na coluna 4. Nesse caso sua pontuação na seção de autogestão foi: $2 \times 1 = 2$; $3 \times 2 = 6$; $4 \times 3 = 12$ e $3 \times 4 = 12$. Totalizando $2 + 6 + 12 + 12 = 32$. Faz-se isso para as demais seções (autonomia, autoconhecimento, empoderamento);
- Em seguida somar os pontos obtidos em cada seção (autonomia, autogestão, empoderamento e autoconhecimento) para obter o total da autodeterminação do sujeito;
- O total obtido em cada seção (autonomia, autogestão, empoderamento e autoconhecimento) será levado para a respectiva Tabela: A, B, C, D (anexo 3) onde serão identificados o percentil e a pontuação padronizada de cada dimensão, bem como do total geral da autodeterminação.
- A pontuação padronizada de cada seção será marcada na respectiva coluna da tabela “Perfil de Autodeterminação” que será visualizado quando o avaliador fizer um traçado ligando os valores alcançados pelo avaliado.

2. ESCALA DE AVALIAÇÃO DE AUTODETERMINAÇÃO

Verdugo, M.A., Gomez-Vela, Fernandez-Pulido, R., Vicente, E., Wehmeyer, M.L., Badia, M., González-Gil, F.Y Calvo, I.

(Versão adaptada)

Instrução 1: Quanto à forma de aplicação da Escala de Autodeterminação pode ser:

() Individual auto-administrável () Individual por entrevista () coletiva

Data da aplicação: ___/___/___

Instrução 2: Antes de iniciar, preencher as informações abaixo:

Dados pessoais da pessoa avaliada:

Nome: _____

Gênero: () feminino () masculino

Idade: _____ Data de nascimento: ___/___/___

Diagnóstico:

() Deficiência intelectual ou do desenvolvimento

() Capacidade intelectual limitada

() Outras, especificar: _____

Dados do percurso de formação da pessoa avaliada:

Nível de escolaridade/formação:

() 1º ano do EF

() 2º ano do EF

() 3º ano do EF

- () 4 ° ano do EF
- () 5 ° ano do EF
- () EJA Anos Iniciais
- () EJA Anos Finais
- () Trabalho, Emprego e Renda
- () Inserção no Mercado de Trabalho
- () Outros, especificar: _____

Sistema de Ensino: () Público () Privado

Escolarização: () Comum () Especial

Instrução 3: A partir da próxima página, você vai encontrar uma série de frases agrupadas em quatro seções. Antes de começar, leia com atenção as instruções que se encontram em cada uma das seções.

Instrução 4: Agradecer a pessoa com deficiência intelectual a sua colaboração e avisá-la para só começar o preenchimento quando autorizada.

SEÇÃO – 1: AUTONOMIA

Instrução 5: A seguir apresentamos uma série de afirmações. Escolha a resposta que reflete melhor como você age nestas situações e marque-a com uma cruz. Não tem resposta certa ou errada. Cada resposta reflete uma forma de pensar ou agir diferente. Não deixe nenhuma pergunta sem resposta.

1. Eu nunca faço, mesmo quando tenho oportunidade.			
2. Eu faço às vezes, quando tenho oportunidade.	1	2	3
3. Eu faço sempre que tenho a oportunidade.			
1. Eu mesmo preparo minha comida. (Por ex.: lanche, almoço etc.)			

2. Eu mesmo cuido da minha roupa.			
3. Faço algumas tarefas de casa.			
4. Organizo as minhas coisas.			
5. Se fico doente ou me machuco, sei o que fazer para resolver.			
6. Cuido da minha aparência e faço minha higiene pessoal.			
7. Utilizo o transporte público.			
8. Quando vou a restaurantes ou bares, eu mesmo peço o que quero comer ou beber.			
9. Quando combino com meus amigos, sei onde é o encontro e chego pontualmente.			
10. Nos fins de semana, faço atividades que eu gosto.			
11. Participo das atividades organizadas pela escola (excursões, apresentações, encontros esportivos, etc.)			
12. Escrevo WhatsApp, face, SMS ou telefone para meus amigos e familiares.			
13. Escuto a música que eu gosto.			
14. Vou ao cinema, teatro, baladas ou outros tipos de lazer.			
15. Faço planos sobre meu futuro (sobre o que eu gostaria de ser quando for maior de idade, o que gostaria de fazer quando terminar a escola, etc)			
16. Na escola ou no meu tempo livre, faço atividades que me preparam para o futuro.			

17. Trabalho ou quero trabalhar para ganhar dinheiro.			
18. Quando me interesso por um trabalho, pergunto às pessoas sobre ele ou visito onde é realizado.			
19. Escolho minhas roupas e acessórios que vou usar.			
20. Escolho como quero pentear ou cortar o meu cabelo.			
21. Eu mesmo escolho os presentes para minha família e amigos.			
22. Decoro minha própria casa.			
23. Utilizo meu tempo livre em atividades que me interessam.			
24. Na escola faço somente as atividades que irão me ajudar no trabalho futuro.			
25. Eu decido como gastar meu dinheiro.			
Total Autonomia:	Autonomia padronizada:	Percentil:	

SEÇÃO – 2: AUTOGESTÃO

Instrução 6: Leia cada frase cuidadosamente. Pense se elas descrevem sua forma de ser e de pensar. Depois, escolha a resposta que melhor descreve você e marque-a com uma cruz. Lembrando, que não tem resposta certa ou errada. Cada frase indica uma forma de pensar e agir diferente. Escolha SOMENTE aquela que você acredita que o descreve.

1. Não estou nada de acordo.		1	2	3	4
2. Não estou de acordo.					
3. Estou de acordo.					
4. Estou totalmente de acordo.					
26.	Quando faço uma tarefa (exemplo: os deveres) avalio o resultado porque acredito que isso me ajudará na próxima vez.				
27.	Sonho sobre como será minha vida depois que sair da escola.				
28.	Depois de fazer algo, penso em como poderia fazê-lo melhor da próxima vez.				
29.	Sei o que é importante para mim.				
30.	Quero conhecer as várias opções de trabalho, antes de escolher.				
31.	Quando faço as coisas, penso o que é melhor para mim.				
32.	Antes de fazer as coisas penso nas consequências que podem ter.				
33.	Gosto de planejar metas e objetivos na minha vida.				
34.	Ao final de uma atividade ou trabalho, comparo o resultado com o que eu esperava.				
35.	Antes de ir a um novo lugar, pergunto a direção ou olho o caminho no mapa.				
36.	Geralmente, depois de fazer algo (por exemplo: um favor a alguém), paro para pensar se fiz as coisas bem feitas.				
37.	Quando faço alguma coisa, me esforço para fazê-la bem.				
Total Autosugestão		Autosugestão padronizada:		Percentil:	

SEÇÃO – 3: EMPODERAMENTO

INSTRUÇÕES:

Leia cada frase cuidadosamente. Pense se as outras descrevem sua forma de ser e de pensar. Depois, escolha a resposta que melhor descreve você e marque-a com uma cruz. Lembrando, que não tem resposta certa ou errada. Cada frase indica uma forma de pensar e agir diferente. Escolha SOMENTE aquela que você acredita que melhor descreve você.

	1	2	3	4
1. Não estou nada de acordo.				
2. Não estou de acordo.				
3. Estou de acordo.				
4. Estou totalmente de acordo.				
38. Quando tenho opiniões ou ideias diferentes dos outros, eu digo.				
39. Se alguém me faz algo de mal, eu digo.				
40. Tomo minhas próprias decisões.				
41. Tenho que trabalhar duro para conseguir o que quero.				
42. Tenho capacidade de fazer o trabalho que eu quero.				
43. Sou capaz de trabalhar em equipe.				
44. Sei que se me preparar, conseguirei o trabalho que eu quero.				
45. Digo não, quando meus amigos me pedem que faça algo que não quero fazer.				
46. Quando penso que posso fazer algo digo, mesmo que os outros não acreditem que sou capaz de fazer.				
47. Esforçar-me nas atividades realizadas na Apae me ajudará a conseguir um bom trabalho.				

48. Continuo tentando as coisas mesmo quando me saio mal várias vezes.				
49. Quando tenho que escolher, sei escolher bem.				
50. Tenho facilidade em fazer amigos em situações novas.				
51. Quando é necessário, consigo tomar decisões importantes para mim.				
Total Empoderamento:	Empoderamento Padronizado:	Percentil:		

SEÇÃO – 4: AUTOCONHECIMENTO

INSTRUÇÕES:

Leia cada frase cuidadosamente. Pense se as seguintes descrevem sua forma de ser e de pensar. Depois, escolha a resposta que melhor descreve você e marque-a com uma cruz. Lembrando, que não tem respostas certas ou erradas. Cada frase indica uma forma de pensar e agir diferente. Escolha **SOMENTE** aquela que você acredita que melhor descreve você.

	1	2	3	4
1. Não estou nada de acordo.				
2. Não estou de acordo.				
3. Estou de acordo.				
4. Estou totalmente de acordo.				
52. Me preocupa fazer as coisas mal feitas.				
53. É melhor ser eu mesmo do que agradar todo mundo.				
54. Creio que as pessoas gostam de mim porque sou carinhoso.				

55. Sei quais as coisas faço melhor.				
56. Aceito minhas limitações.				
57. Gosto de mim como eu sou.				
58. Creio que sou uma pessoa importante para minha família e meus amigos.				
59. Sei como compensar minhas limitações.				
60. Eu acredito nas outras pessoas.				
61. Confio em minhas capacidades.				
62. Tenho facilidade em fazer amigos em situações novas.				
63. Quando é necessário, consigo tomar decisões importantes para mim.				
Pontuação Autoconhecimento	Pontuação Padronizada:	Percentil:		

3. TABELA DE CORREÇÃO DA ESCALA DE AUTODETERMINAÇÃO

RESUMO DOS PONTOS OBTIDOS

Nome do avaliado: _____

Idade: _____ Data: ____/____/____

INSTRUÇÕES:

1. Inserir a pontuação total/direta calculada para cada uma das seções.
2. Inserir a pontuação padronizada e o percentil para cada seção.

3. Calcular o total geral da Escala da Autodeterminação.
4. Inserir a pontuação padronizada e traçar o percentil da Autodeterminação.

Seções da Escala	Total	Padronização	Percentil
Autonomia			
Autogestão			
Empoderamento			
Autoconhecimento			
Avaliação da Escala Arc-Inico de Autodeterminação			
Total Geral			
	Padronização Geral		
		Percentil Geral	

4. PERFIL DA AUTODETERMINAÇÃO – Escala Arc-Inico

Circule a pontuação padronizada em cada dimensão e a pontuação padronizada geral da Autodeterminação. Depois ligue os valores das dimensões para formar o perfil.

PONTUAÇÃO PADRONIZADA						
Percentil	Autonomia	Autogestão	Empoderamento	Autoconhecimento	Índice geral da Autodeterminação	Percentil
99	>127	>131	>128	>128	>132	99
95	122-126	121-130	123-127	124-127	122-131	95
90	117-121	119-120	117-122	119-123	118-121	90
85	113 – 116	114-118	115-116	115-118	114-117	85
80	109-112	112-113	112-114	114	111-113	80
75	108	109-111	110-111	111-113	109-110	75
70	106-107	107-108	108-109	108-110	107-108	70
65	105	105-106	106-107	105-107	105-106	65
60	102-104	102-104	103-105	104	104	60
55	101	101	101-102	101-103	100-103	55

50	99-100	98-100	100	100	98-99	50
45	97-98	96-97	97-99	99	96-97	45
40	96	94-95	94-96	96-98	94-95	40
35	94-95	91-93	91-93	93-95	93	35
30	92-93	89-90	89-90	87-92	91-92	30
25	89-91	87-88	85-88	85-86	88-90	25
20	84-88	84-86	83-84	82-84	83-87	20
15	82-83	80-83	80-82	79-81	79-82	15
10	77-81	79	78-79	75-78	76-78	10
5	69-76	73-78	71-77	74	73-75	5
1	<68	<72	<70	<73	<65-72	1

Após aplicação e levantamento da pontuação direta, identificar o percentil correspondente aos resultados para cada uma das seções da Escala de Autodeterminação Arc-Inico nas Tabelas A, B, C e D. Em seguida inseri-los na tabela de correção e traçar o perfil.

TABELA A

SEÇÃO 1- AUTONOMIA

Pontuação padronizada	Pontuação direta	Percentil	Pontuação padronizada	Pontuação direta	Percentil
135		99	97	51	42
135	>72	98	96	50	38
133	69-72	97	95	49	34
128	68	96	93	48	30
126	67	95	92	47	26
124	66	93	90	46	22
123	65	92	88	45	19
121	64	90	86	44	16
118	63	88	83	43	14
116	62	85	82	42	11
113	61	82	81	41	9

112	60	79	80	40	8
109	59	76	77	39	6
108	58	72	76	38	5
107	57	68	75	37	4
105	56	64	73	36	3
104	55	60	72	35	2
102	54	56	71	34	2
100	53	51	68	33	1
99	52	47	65	<32	
			60		

TABELA B

SEÇÃO 2- AUTOGESTÃO

Pontuação padronizada	Pontuação direta	Percentil	Pontuação padronizada	Pontuação direta	Percentil
135	47	>97	93	32	32
132	46	96	90	31	27
130	45	94	88	30	22
123	44	92	86	29	18
120	43	89	83	28	14
119	42	86	80	27	11
115	41	82	79	25-26	6
113	40	78	78	24	4
111	39	73	76	23	3
108	38	68	75	22	2
105	37	62	74	21	2
102	36	56	72	19-20	1
100	35	50	71	17-18	0
97	34	44	70	<16	0
95	33	38			

TABELA C

SEÇÃO 3- EMPODERAMENTO

Pontuação padronizada	Pontuação direta	Percentil	Pontuação padronizada	Pontuação direta	Percentil
135	56	98	96	41	39
133	55	97	93	40	34
130	54	96	90	39	28
127	53	94	90	39	28
124	52	92	88	38	23
122	41	90	84	37	19
118	50	87	82	36	15
116	49	83	81	34-35	12
114	48	79	79	33	7
111	47	74	77	31-32	5
109	46	69	76	30	3
107	45	63	72	28-29	2
105	44	58	70	27	1
101	43	51	67	18-26	1
99	42	45	66	<17	0

TABELA D

SEÇÃO 4 – AUTOCONHECIMENTO

Pontuação padronizada	Pontuação direta	Percentil	Pontuação padronizada	Pontuação direta	Percentil
135	40	97	92	29	30
127	39	95	86	28	23
126	38	92	84	27	17
123	37	89	81	26	12
118	36	84	78	25	8
114	35	78	74	24	5
111	34	71	74	22-23	3
107	33	63	73	21	1
103	32	55	72	20	1
99	31	46	71	<19	0
95	30	38	69		

INSTRUMENTO II

1. CUSTOMIZAÇÃO E COMPATIBILIZAÇÃO DO PERFIL DO CANDIDATO E DA VAGA DE TRABALHO

(Adaptação da Lantegi Batuak)

O Método Lantegi-Batuak busca compatibilizar os perfis de adequação da tarefa à pessoa com deficiência intelectual. É um instrumento desenvolvido por uma organização espanhola que possibilita visualizar e avaliar de forma rápida e fácil os requisitos necessários para o bom desempenho de determinada vaga e o perfil vocacional-profissional do usuário do emprego apoiado.

1.1. Orientações gerais:

O Método de Perfis Lantegi Batuak é composto de 65 variáveis (40 no Perfil da Pessoa e 25 no Perfil do Posto de Trabalho), questionário de apoio (Perfil da Pessoa – Domínio Pessoal – letras F, G e H e para o Perfil do Posto de Trabalho de forma geral) e de fichas de apoio para avaliar algumas variáveis do Perfil da Pessoa (3 memórias visuais, 4 semelhanças e diferenças, 5 orientação espaciais, 6 conhecimento numérico, 9 conhecimento da escrita e 11 conhecimento da leitura).

Cada variável é formada por três elementos:

- Título – por exemplo: “Aparência e Autocuidado”;
- Definição – grau de aquisição da habilidade;
- Escala de possibilidades (modelo abaixo).

As variáveis são avaliadas considerando uma escala de 1 a 5 e atendendo a seguinte descrição:

Escala	Perfil da Pessoa	Perfil do Posto de Trabalho
1	Capacidade muito baixa	Exigência muito baixa
2	Capacidade baixa	Exigência baixa
3	Capacidade média	Exigência média
4	Capacidade alta	Exigência alta
5	Capacidade muito alta	Exigência muito alta

Exemplo:

A – Autonomia Pessoal

A1 – Autocuidado e aparência pessoal: é o grau de desenvolvimento dos hábitos de higiene e de cuidado com a sua aparência.

1. Totalmente dependente de outras pessoas nos hábitos de higiene/auto cuidado e no cuidado com sua aparência (vestir-se e lavar-se, etc). E, se é capaz de realizar essas atividades, não as faz.
2. Realiza algumas das atividades básicas de autocuidado (lavar-se, co-

locar a roupa, etc), mas necessita de muita supervisão. Raras as vezes realiza, mesmo conseguindo.

3. Autonomia nos hábitos de higiene/autocuidado, mas necessita de alguma supervisão para realizá-los.
4. Possui autonomia nos hábitos de higiene/autocuidado mas, em algumas ocasiões, necessita ser lembrado. Ex: antes e depois das refeições deve-se lavar as mãos, quando manipula os alimentos, também, etc.
5. Realiza em todos os momentos os hábitos de higiene e de autocuidado com autonomia e ainda se preocupa com a aparência.

1.2 DOMÍNIOS PRESENTES NO INSTRUMENTO:

1.2.1 Domínio Pessoal

Refere-se a capacidade funcional da pessoa em relação a sua deficiência e ao seu estado de saúde que, segundo a OMS, integra aspectos da saúde física, mental e sua inserção social e em relação às suas atitudes/comportamentos (autocontrole, capacidade de adaptação e de resolução de problemas). Considera, também, a utilização de tecnologias assistivas/ajudas técnicas no seu cotidiano.

1.2.2. Domínios Comparativos

Autonomia Pessoal

- Processamento das Informações – fichas de apoio para as variáveis 3, 4, 5, 6, 9 e 11. Para a variável 7, a pessoa deverá ser avaliada em uma situação real de aprendizagem;
- Atitudes Físicas (coordenação motora grossa e fina);
- Atitudes ante ao trabalho: as variáveis devem ser avaliadas levando-se em consideração uma experiência anterior de trabalho ou na realização de uma atividade (ex. oficina de formação para o trabalho);

- Fatores ambientais: a interpretação deve se adaptar às condições de trabalho existentes na empresa e àquilo que a pessoa tolera.

1.2.3. Avaliação para a detecção de envelhecimento das pessoas;

A pessoa com deficiência intelectual possui um envelhecimento precoce que, às vezes, é difícil de ser detectado. Dessa forma, para melhor acompanhar esse público é necessário realizar uma avaliação inicial para se obter um parâmetro de perfil da pessoa. É necessário ir reavaliando o perfil para poder reajustar as intervenções e oferecer novos apoios que se fizerem necessários. Caso seja detectado um declínio, além da alteração nos apoios, é necessário realizar encaminhamentos externos (médicos ext.).

1.3 . OBSERVAÇÕES IMPORTANTES:

- Deve-se sempre avaliar o perfil da pessoa e depois contrapô-lo ao da empresa;
- Para avaliarmos a empresa é necessário ter um conhecimento mais objetivo e claro de qual será o cargo ou função a ser ocupado, quais são as adaptações possíveis a serem realizadas pela empresa e os apoios oferecidos. Muitas vezes, é necessário realizar uma customização no cargo disponível na empresa atendendo a demanda da empresa, e as possibilidades e capacidades da pessoa com deficiência;
- Como a pessoa e a empresa podem estar em constantes modificações (ex: acreditando no potencial da pessoa, a empresa pode delegar outras funções e na medida que se adapta pode ter necessidade de modificar os apoios ou até mesmo diminuí-los), devemos avaliar a pessoa periodicamente. Isso pode acontecer também, se ela estiver em oficinas de formação para o trabalho;
- Esse método de perfil permite estudar a evolução, assim como a trajetória da pessoa, ao longo do tempo, assinalando os pontos fortes e fracos;
- O Método de Perfil Lantegi-Batuak associado à Escala de Autodeterminação são instrumentos que podem ajudar o planejamento de apoios

para a pessoa com deficiência intelectual e para a empresa na inserção desse público no trabalho.



2 .FICHAS DE APOIO

Essas fichas poderão ser utilizadas caso surjam dificuldades para avaliar algumas variáveis do Domínio Pessoal na Dimensão Processamento das Informações. Você também poderá utilizar objetos concretos para realizar as mesmas atividades.

Memória Visual (variável 3):

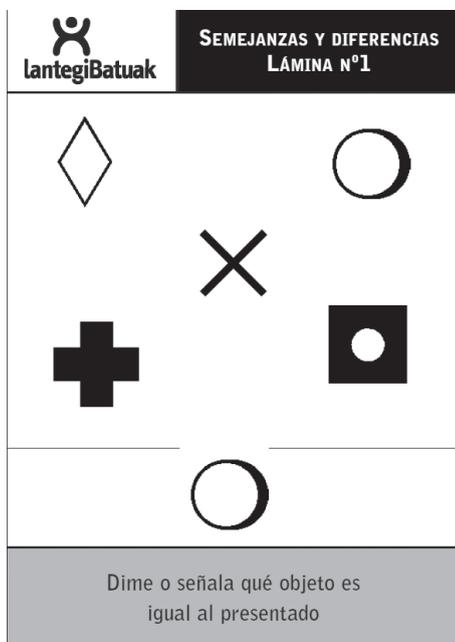
Objetivo: avaliar a capacidade para memorizar objetos diante do seu campo visual.

Material: Cronômetro e 5 lâminas de apoio.

Pontuação: serão apresentadas as lâminas de 1 a 5 progressivamente.

“Quero que você olhe esses objetos”(por 10 segundos) – retirar a lâmina e perguntar que objetos havia ali.

- *Pontuar 1* – se lembrar menos que três objetos (lâmina 1);
- *Pontuar 2* – Se lembrar dos três objetos (lâmina 2);
- *Pontuar 3* – se lembrar dos 5 objetos (lâmina 3)
- *Pontuar 4* – se lembrar de 5-6 dos 8 objetos apresentados (lâmina 4)
- *Pontuar 5* – se lembrar entre 6 e 8 dos 10 objetos apresentados (lâmina 5);





¡Fíjate en estos objetos!

Transcurridos 10 segundos se retira la lámina de su campo visual y se le pregunta,

¿Qué objetos había?

Puntuación:
Si recuerda cuatro objetos de los cinco presentados, puntuar 3.



¡Fíjate en estos objetos!

Transcurridos 10 segundos se retira la lámina de su campo visual y se le pregunta,

¿Qué objetos había?

Puntuación:
Si recuerda entre cinco y seis de los ocho objetos mostrados puntuar 4.



lantegiBatuak

MEMORIA VISUAL
LÁMINA Nº 5



¡Fíjate en estos objetos!
Transcurridos 10 segundos se retira la lámina de su campo visual y se le pregunta,
¿Qué objetos había?

Puntuación:
Si recuerda entre seis y ocho de los diez objetos presentados, puntuar 5.

Objetivo: avaliar a capacidade da pessoa de distinguir semelhanças e diferenças entre objetos e agrupa-los por cor, forma e tamanho.

Material: Cinco lâminas de 1 a 5 com níveis de dificuldades, peças coloridas (formas diferentes possam ser agrupadas).

Pontuação: Apresentar as lâminas e perguntar qual é a figura igual.

- Pontuar 1 – se a pessoa marcar corretamente na lâmina 1;
- Pontuar 2 – se a pessoa marcar corretamente nas lâminas 1 e 2 e atender ao critério de cor;
- Pontuar 3 – se a pessoa marcar corretamente nas lâminas 1, 2 e 3 e atender ao critério de cor, forma e tamanho com ajuda;
- Pontuar 4 – se a pessoa marcar corretamente nas lâminas 1, 2, 3 e 4 e atender ao critério de cor, forma e tamanho sem ajuda;
- Pontuar 5 – se a pessoa marcar corretamente nas lâminas 1, 2, 3, 4 e 5, atender ao critério de cor, forma e tamanho e realiza a última lâmina em 10 segundos.

Dime o señala qué objeto es igual al presentado

Dime o señala qué objeto es igual al presentado

		SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS LAMINA Nº4			

Dime o señala qué objeto es igual al presentado

En caso de precisarlo, con la ayuda de una hoja de papel, se pueden ir descubriendo sucesivamente las filas para evitar confusiones.

		SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS LAMINA Nº5			

Dime o señala qué objeto es igual al presentado

En caso de precisarlo, con la ayuda de una hoja de papel, se pueden ir descubriendo sucesivamente las filas para evitar confusiones.



¡Fíjate en estos objetos!

Transcurridos 10 segundos se retira la lámina de su campo visual y se le pregunta,

¿Qué objetos había?

Puntuación:
Si recuerda cuatro objetos de los cinco presentados, puntuar 3.



¡Fíjate en estos objetos!

Transcurridos 10 segundos se retira la lámina de su campo visual y se le pregunta,

¿Qué objetos había?

Puntuación:
Si recuerda entre cinco y seis de los ocho objetos mostrados puntuar 4.



¡Fíjate en estos objetos!

Transcurridos 10 segundos se retira la lámina de su campo visual y se le pregunta,

¿Qué objetos había?

Puntuación:
Si recuerda cuatro objetos de los cinco presentados, puntuar 3.



¡Fíjate en estos objetos!

Transcurridos 10 segundos se retira la lámina de su campo visual y se le pregunta,

¿Qué objetos había?

Puntuación:
Si recuerda cuatro objetos de los cinco presentados, puntuar 3.

Obs.: Se precisar, pode colocar uma folha de papel branca e ir retirando-a na medida que vai realizando cada fileira.

ORIENTAÇÃO ESPACIAL (VARIÁVEL 5):

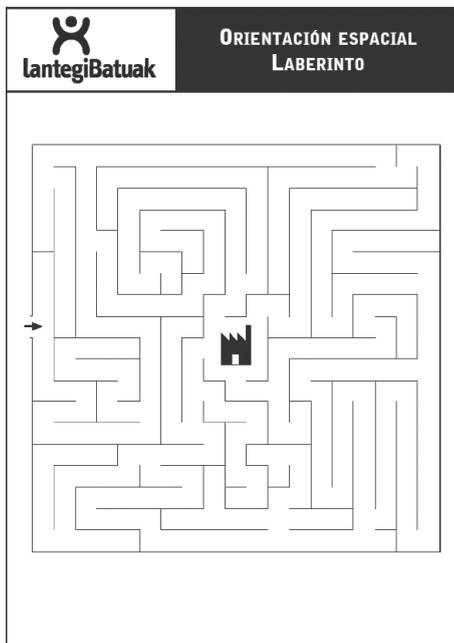
Objetivo: avaliar a capacidade da pessoa se orientar no espaço/ambiente

Material: uma caixa, vários lápis, borracha, papel, caderno, cadeira e as lâminas (podem ser outros objetos);

Pontuação: o avaliador senta à frente da pessoa com os objetos e diz algumas instruções.

- *Pontuar 1* – se a pessoa possui conceitos acima-abaixo e na frente- atrás utilizando os objetos;
- *Pontuar 2* – se a pessoa possui conceitos dentro-fora, acima-abaixo e na frente – atrás utilizando os objetos;
- *Pontuar 3* – se a pessoa possui conceitos dentro-fora, acima-abaixo, na frente-atrás e direita-esquerda utilizando os objetos e corpo;
- Ex: coloque a borracha em sua mão direita; levanta seu pé esquerdo; pegue em sua perna esquerda; pegue sua orelha direita; pegue o papel com sua mão esquerda.
- *Pontuar 4* – se a pessoa possui conceitos dentro-fora, acima-abaixo, na frente-atrás e direita-esquerda utilizando o corpo e o ambiente.
- Ex: pegue a borracha e a coloque a direita da caixa; fique a esquerda da cadeira; coloque o lápis a esquerda da caixa; pegue o lápis e entregue na minha mão direita; toque na minha orelha esquerda com a sua mão direita; coloque sua mão direita na minha mão esquerda.
- *Pontuar 5* – a pessoa deverá realizar a atividade de labirinto corretamente.

A pessoa deverá ir acertando os conceitos gradativamente. Se errar, não pontuar as atividades posteriores, ou seja, realizar atividades com os conceitos propostos para pontuar 1, se acertar, realizar as atividades propostas para pontuar 2 e, assim sucessivamente.



CONHECIMENTO NUMÉRICO (VARIÁVEL 6):

Objetivo: capacidade de a pessoa compreender e utilizar os conceitos numéricos de quantidade, número, medida e as operações básicas aritméticas em seu trabalho/atividades e em sua vida diária;

Material: papel, lápis e 15 cubos;

Pontuação: serão apresentadas diversas atividades em relação ao conhecimento dos números, operações e resolução de problemas. As provas são organizadas por nível de dificuldades.

- *Pontuar 1* – se demonstrar não ter nenhum conhecimento numérico;
- *Pontuar 2* – se demonstrar ter conhecimento de muito-pouco, mais e menos – colocar os objetos e pedir para contar, depois realizar a comparação com os conceitos acima;
- *Pontuar 3* – colocar 15 cubos ou objetos na frente e pedir: e entregue 5 cubos; me entregue 7 cubos; me entregue 14 cubos, me entregue 8 cubos,

me entregue 12 cubos. Pode repetir as instruções por mais cinco vezes se for preciso. Se a pessoa acerta pontua 3 pontos, se errar pontua 2.

- *Pontuar 4* – se a pessoa realizar operações matemáticas simples – mais/ menos:

Exemplos:

$$\begin{array}{r} 7958 \\ +7958 \\ \hline \end{array} \qquad \begin{array}{r} 8479 \\ +1980 \\ \hline \end{array}$$

Obs: verifique se a pessoa sabe as contas mais simples também e se ela sabe utilizar medidas (metro, litro, etc)

- *Pontuar 5* – se a pessoa consegue resolver operações de multiplicação e divisão e resolver problemas.

$$\begin{array}{r} 5376 \\ \times \quad 5 \\ \hline \end{array} \qquad \begin{array}{r} 9768 \\ \underline{5} \\ \hline \end{array}$$

Ex: em um ônibus tem 43 pessoas, na primeira parada descem 4 pessoas. Na segunda parada, sobem 6 pessoas e, na terceira parada, descem 17 pessoas. Quantas ficaram no ônibus?

LINGUAGEM COMPREENSIVA – ESCRITA (VARIÁVEL 9):

Objetivo: avaliar a capacidade de escrever;

Material: lápis, borracha e uma lista de perguntas/frases;

Pontuação:

- *Pontuar 1* – se a pessoa não sabe escrever;
- *Pontuar 2* – se a pessoa sabe escrever seu nome ou se sabe escrever copiando;
- *Pontuar 3* – se a pessoa escreve monossílabos ou palavras soltas ou se é capaz de escrever o que lhe é ditado;
- *Pontuar 4* – se a pessoa é capaz de escrever frases simples e coerentes, mesmo que cometa alguns erros;
- *Pontuar 5* – se a pessoa é capaz de escrever frases complexas/elaboradas e coerentes, sem cometer erros.

LINGUAGEM COMPREENSIVA – LEITURA (VARIÁVEL 11)

Objetivo: avaliar o nível de leitura e de compreensão da leitura que fez;

Material: um texto simples;

Pontuação:

- *Pontuar 1* – se a pessoa não sabe ler e nem reconhecer as letras;
- *Pontuar 2* – quando possui leitura silábica e/ou reconhece as letras;
- *Pontuar 3* – lê mas não compreende. Lê rótulos, palavras, etc.
- *Pontuar 4* – se a pessoa lê e é capaz de responder algumas perguntas gerais a respeito do texto que leu.
- *Pontuar 5* – se a pessoa lê e é capaz de responder questões mais específicas do texto que leu.

3. AVALIAÇÃO DO PERFIL PROFISSIONAL – GRÁFICO DE PERFIL

GRÁFICO DE PERFIL PROFISSIONAL									
NOME:									
ENDEREÇO :									
FILIAÇÃO:									
TELEFONE:									
POSTO DE TRABALHO:									
EMPRESA									
E-MAIL									
A – Autonomia Pessoal	1	2	3	4	5	PERFIL DA PESSOA			
B – Processamento da Informação						A	Visão		
C – Atitudes Físicas						B	Audição		
D – Atitudes ante o Trabalho						C	Comunicação		
E – Fatores Ambientais						D	Estado de Saúde		
							1) Física		
							2) Mental		
							3) Inserção Social		
						E	Ajudas Técnicas		
						F	Autocontrole		
						G	Capacidade de Adaptação		
						H	Resolução de Problemas		

PERFIL DO POSTO DE TRABALHO		1	2	3	4	5	PERFIL DA PESSOA		
A	Aparência e Autocuidado	01					01	Aparência e Autocuidado	A
	Mobilidade na Comunidade	02					02	Mobilidade na Comunidade	
B	Memória Visual	03					03	Memória Visual	B
	Semelhanças e Diferenças	04					04	Semelhanças e Diferenças	
	Orientação Espacial	05					05	Orientação Espacial	
	Conhecimento Numérico	06					06	Conhecimento Numérico	
	Aprendizagem de tarefas	07					07	Aprendizagem de tarefas	
	Linguagem expressiva	08					08	Linguagem expressiva	
	Escrita	09					09	Escrita	
	Linguagem compreensiva	10					10	Linguagem compreensiva	
	Leitura	11					11	Leitura	
C	Coordenação Dinâmica a) Exigências dinâmicas	12 2a					12 2a	Coordenação Dinâmica a) Exigências dinâmicas	C
	b) Carga estática/Postura	12b					12b	b) Carga estática / Postura	
	c) Manejo e transporte de objetos e documentos	12c					12c	c) Manejo e transporte de objetos e documentos	
	d) Acessibilidade	12d					12d	d) Acessibilidade	
	Coordenação manipulativa	13					13	Coordenação manipulativa	
D	Responsabilidade	14					14	Responsabilidade	D
	a) Autonomia Profissional	14a					14a	a) Autonomia Profissional	
	b) Realização de tarefas	14b					14b	b) Realização de tarefas	
	Repetição	15					15	Repetição	
	Atenção	16					16	Atenção	
	Ritmo	17					17	Ritmo	
	Organização	18					18	Organização	
	Interesse (Não considerar)	19					19	Interesse	
	Relações de trabalho	20					20	Relações de trabalho	
Segurança	21					21	Segurança		
E	Ambiente Térmico	22					22	Ambiente Térmico	E
	Ambiente Sonoro	23					23	Ambiente Sonoro	
	Condições de Luminosidade	24					24	Condições de Luminosidade	
	Higiene Ambiental	25					25	Higiene Ambiental	
Observações:									

AVALIAÇÃO PARA A DETECÇÃO DE ENVELHECIMENTO E/OU DEMENCIAÇÃO						
Observações:	1	2	3	4	5	PERFIL DA PESSOA
						1 Cansaço
						2 Memória
						3 Irritabilidade e mudanças de humor
						4 Tristeza e Apatia
						5 Isolamento

Avaliadores

Data ___/___/___

3.1. FICHA DE AVALIAÇÃO DO PERFIL DA PESSOA: PARTE I

A – Visão: Capacidade de enxergar utilizando o órgão da visão.

1	Cegueira.
2	Visão gravemente diminuída, com restrições grandes no campo visual.
3	Limitação visual para a percepção de detalhes.
4	Limitações do campo visual que pode ser corrigida com o uso de lentes e óculos.
5	Visão normal.

AUDIÇÃO: Capacidade de escutar utilizando órgão da audição.

1	Surdez total
2	Audição gravemente diminuída, com restrições grandes mesmo com o uso de aparelho auditivo. A pessoa não deve ser exposta a ambientes com muito barulho.
3	Escuta somente sons e vozes altos, pode levar ao uso de aparelhos auditivos. A pessoa não deve ser exposta a ambientes com muito barulho.
4	Limitações auditivas corrigidas por aparelho auditivo. Em ambientes com pouco barulho a pessoa se comunica bem e mantém uma conversa com certa facilidade. A pessoa não deve ser exposta a ambientes com muito barulho.
5	Audição normal.

C – FALA: É a capacidade que a pessoa possui de articular palavras aos sons que constituem a linguagem e que possibilita uma adequada comunicação.

1	Incapacidade total de produzir sons e articular as palavras.
2	A pessoa possui dificuldades em articular as palavras e as pessoas ao redor possuem muita dificuldade de entender o que ela fala.
3	É capaz de articular as palavras. É compreendida pelas pessoas ao redor, mesmo que a sua pronúncia não seja correta.
4	Comunica e se faz compreendida pelos outros sem esforço. Podem existir algumas dificuldades na pronúncia e articulação das palavras.
5	Articula e pronuncia as palavras com clareza.

D – ESTADO DE SAÚDE:

D1 – Funcionamento orgânico e físico da pessoa.

1	A pessoa apresenta um estado de saúde grave que pode impedir a realização de atividades laborais.
2	A pessoa apresenta graves limitações na sua saúde, devido a frequência e intensidade de suas enfermidades.
3	Apresenta algumas limitações com doenças ocasionais ou crônicas que podem ser de intensidade moderada a grave.
4	Apresenta alguma limitação de saúde (enfermidade), mas os sintomas estão estabilizados.
5	Pessoas sem limitações físicas (doenças) para a atividade laboral.

D2 – Saúde Mental: estado de equilíbrio da pessoa e sua relação com seu entorno.

1	Pessoa com transtorno mental e graves desajustes sintomatológicos que podem impedir a realização da atividade laboral.
2	A pessoa apresenta graves limitações devido a frequência e a intensidade das suas crises.
3	Apresenta algumas limitações e/ou descompensações/crises ocasionais, que podem ser de intensidade moderada a grave.
4	Apresenta alguma limitação, com escassas crises e estabilidade dos sintomas.
5	Pessoas sem limitações para a realização da atividade laboral.

D3 – Inserção Social: É definida pela quantidade e qualidade da participação da pessoa na comunidade.

1	Pessoa em situação de exclusão social e com quase total ausência de participação social.
2	A pessoa se encontra em situação de vulnerabilidade e apresenta graves carências/dificuldades na participação social.
3	A pessoa possui limitações na participação social (podem ser situações pontuais) que dificultam sua integração e inserção social.
4	A pessoa apresenta alguma limitação na participação que não impede a sua inserção social.
5	A pessoa apresenta um bom nível de inserção social.

E – AJUDAS TÉCNICAS/TECNOLOGIAS ASSISTIVAS: São aqueles produtos de apoio para potencializar e/ou compensar as capacidades da pessoa.

1	Apresenta grandes limitações mesmo com a utilização de tecnologias assistivas.
2	Precisa de diferentes tecnologias assistivas personalizadas e adaptadas para cada atividade (laboral/ou não) diferente que realiza.
3	Apresenta limitações para o desempenho de sua atividade mesmo dispondo de tecnologias assistivas e/ou apoio.
4	Precisa de tecnologias assistivas para o desenvolvimento de sua atividade. Essas ajudas o ajudam a realizar a atividade praticamente sem dificuldades.
5	Não necessita de nenhuma adaptação para o desempenho de sua atividade (laboral ou não).

F – AUTOCONTROLE: Capacidade da pessoa para controlar o seu comportamento.

1	O comportamento é inadequado. Necessita de apoio contínuo.
2	O comportamento é inadequado. Precisa de apoios frequentes.
3	A pessoa é capaz de controlar o seu comportamento. Ocasionalmente pode necessitar de apoios.
4	A pessoa é capaz de controlar o seu comportamento e, em poucas situações, pode necessitar de apoio.
5	A pessoa mostra capacidade de controlar seu comportamento.

G – CAPACIDADE DE ADAPTAÇÃO: capacidade de adaptar-se a novas situações e /ou pessoa ou grupos diversos.

1	A pessoa apresenta grandes dificuldades de adaptação ante as diversas situações.
2	A pessoa mostra pouca capacidade de adaptação diante de situações novas, requerendo apoios individualizados.
3	A pessoa possui capacidade de adaptação a novas situações e, ocasionalmente, pode requerer apoios.
4	Geralmente a pessoa consegue se adaptar às diversas situações que se apresentam aceitando as mudanças.
5	A pessoa se adapta com total autonomia às diversas situações, aceitando as mudanças e imprevistos.

H – RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS:

1	A pessoa precisa de apoios continuados para resolver problemas e dificuldades.
2	A pessoa precisa de apoios quase sempre na hora de resolver os seus problemas.
3	Ocasionalmente, a pessoa necessita de apoios para resolver os seus problemas.
4	Soluciona de forma autônoma, a maioria dos seus problemas e/ou dificuldades e, de forma pontual, pode necessitar de apoios.
5	Resolve de forma autônoma os problemas e dificuldades que surgem.

3.2 QUESTIONÁRIO ABERTO

Para ampliar as informações referentes às letras F (Autocontrole), G (Capacidade de Adaptação) e H (Resolução de Problemas).

2) Grau de aceitação de suas limitações e dificuldades:

3) Como reage quando algo não vai bem/não dá certo?

4) Como reage diante das correções e críticas ?

5) Se mantém afastado de situações que podem ocasionar problemas?

6) Sabe esperar pela resposta de outras pessoas? Sabe esperar sua vez?

7) Se integra ao grupo e participa em determinadas atividades? De que forma participa?

8) Possui iniciativa? Descreva algumas:

9) Solicita ajuda quando necessita? Descreva algumas situações:

10) Expressa de alguma forma suas experiências, vivências (tristeza, alegria, raiva, etc)?

11) Possui problemas de comportamento? Se possui, descreva alguns:

12) Faz uso de medicamentos? Realiza atendimentos médicos ? Onde?

3.3 FICHA DE AVALIAÇÃO DO PERFIL DA PESSOA: PARTE II

A – AUTONOMIA PESSOAL

A1 – Autocuidado e aparência pessoal: É o grau de desenvolvimento dos hábitos de higiene e de cuidado com a sua aparência.

1	Totalmente dependente de outras pessoas nos hábitos de higiene e no cuidado com sua aparência (vestir-se e lavar-se, etc). E, se é capaz de realizar essas atividades, não as faz.
2	Realiza algumas das atividades básicas de autocuidado (lavar-se, colocar a roupa, etc), mas necessita de muita supervisão. Raras as vezes realiza, mesmo conseguindo.
3	Autonomia nos hábitos de higiene e de autocuidado, mas necessita de alguma supervisão para realizá-los.
4	Possui autonomia nos hábitos de higiene e autocuidado mas, em algumas ocasiões, necessita ser lembrado. Ex: antes e depois das refeições deve-se lavar as mãos, quando manipula os alimentos, etc.
5	Realiza em todos os momentos os hábitos de higiene e de autocuidado com autonomia e ainda se preocupa com a aparência.

A2 – Deslocamentos na comunidade: É a capacidade da pessoa em se deslocar para casa e para as suas atividades, incluindo o trabalho.

1	A pessoa necessita estar acompanhada em todos os seus deslocamentos pela comunidade.
2	Necessita de supervisão contínua para se deslocar, tanto para as suas atividades como para sua casa.
3	A pessoa conhece os espaços comuns dentro de um lugar específico (escola, trabalho, etc) e possui autonomia para se deslocar de casa a esse lugar.
4	Possui autonomia para se deslocar para os lugares que conhece, tendo dificuldades de sair de imprevistos que acontecem (mudança do local de pegar ônibus – quebrou o ônibus ou o ponto mudou de lugar, mudança de número de ônibus ou de transporte, passa a ir de metrô, etc).
5	A pessoa possui autonomia em todos os lugares que vai, mesmo que ainda não o conheça. Resolve qualquer situação imprevista.

B – PROCESSO DE INFORMAÇÃO:

B3 – Memória Visual: Capacidade da pessoa reter informações por um tempo limitado.

1	A pessoa é capaz de memorizar no seu campo visual 2 ou 3 objetos/informações. Em algumas ocasiões, se lembra de um número muito limitado de peças, ferramentas e objetos ao seu redor.
2	A pessoa é capaz de memorizar 3 objetos/informações entre vários. Lembra-se de algumas peças, ferramentas e objetos comuns, mas demora muito tempo.
3	A pessoa memoriza 4 objetos/informações entre vários. Lembra-se de algumas peças, ferramentas e objetos comuns. Recorda-se dos objetos de uso cotidiano, mesmo que precise de um tempo para isso.
4	Retém a maior parte do que aparece no seu campo visual, mesmo quando os objetos estão colocados em um fundo embaçado.
5	Grande capacidade e rapidez visual. Em certos espaços de tempo retém tudo que se apresenta no seu campo visual. Capaz de recordar 6/8 objetos.

B4 – Semelhanças e diferenças: capacidade da pessoa de distinguir semelhanças e diferenças entre objetos e agrupa-los por cor, forma e tamanho.

1	Não percebe nenhuma semelhança ou diferença em seus objetos de uso diário, não discrimina objetos por cor, forma e tamanho.
2	A pessoa é capaz de discriminar semelhanças e diferenças entre objetos, peças, materiais e ferramentas quando estas estão bem claras. Agrupa elementos por sua cor. Precisa de apoios e tempo para fazê-lo.
3	A pessoa é capaz de discriminar semelhanças e diferenças entre objetos, peças, materiais e ferramentas quando estas estão bem claras. Agrupa elementos por sua cor, forma e tamanho. Necessita de apoio inicial e tempo para fazê-lo.
4	A pessoa é capaz de discriminar semelhanças e diferenças entre objetos, peças, materiais, ferramentas, trabalho, imagens, mesmo se forem bem parecidos. (percepção de detalhes). Agrupa elementos por sua cor, forma e tamanho. Pode realizar sem ajuda (às vezes com o apoio) e em um tempo razoável para fazê-lo.
5	Grande capacidade de perceber semelhanças e diferenças e de discriminar cor, forma e tamanho, em um espaço curto de tempo, mesmo na percepção de detalhes.

B5 – Orientação Espacial: Capacidade da pessoa de, utilizando-se como um ponto de referência situar-se e colocar os objetos ao seu redor.

1	Apresenta sérios problemas para se orientar no espaço. Não tem adquiridas, a maioria das noções espaciais (encima/abaixo, à frente/atrás). Grande desorientação espacial.
2	Orienta-se no espaço com muita dificuldade. Demora muito tempo para colocar os objetos onde se pede. Conhece alguns conceitos: dentro/fora, acima/abaixo.
3	Possui algumas noções espaciais básicas. Orienta-se bem no espaço, mas demora um certo tempo para integrar seus movimentos. Conhece esquerda e direita.
4	Sua orientação espacial é automática. Compreende todas as noções espaciais e seu deslocamento no espaço é adequado. Conhece esquerda e direita, tomando como referência a si mesmo, os objetos e outras pessoas.
5	Orienta-se perfeitamente no espaço. Integra todos os movimentos perfeitamente. Domina de forma espontânea o espaço.

B6 – Conhecimento numérico: capacidade da pessoa compreender e utilizar os conceitos numéricos de quantidade, número, medida e as operações básicas aritméticas em seu trabalho/atividades e em sua vida diária.

1	Nenhum tipo de conhecimento numérico.
2	Entende alguns conceitos numéricos básicos: mais/menos, pouco/muito.
3	Entende conceitos numéricos básicos e alguns abstratos. Conceito de números associando a elementos – contar até 15 objetos.
4	Realiza operações matemáticas simples: soma/subtração, utiliza o metro nas ações concretas.
5	Capacidade de realizar operações matemáticas complexas: multiplicação/divisão e é capaz de realizar operações aplicadas a resolução de problemas.

B7 – Aprendizagem de tarefas: é a capacidade demonstrada pela pessoa na execução de uma nova atividade.

1	Grande dificuldade de assimilar/aprender qualquer tarefa por mais simples que seja.
2	Aprende tarefas simples mesmo que muito lentamente, necessitando de mostrá-las repetidas vezes.
3	Aprende tarefas de média complexidade. Em algumas ocasiões comete erros.

4	Possui dificuldades em realizar tarefas complexas.
5	Aprende com rapidez, mostra capacidade para aprender tarefas complexas.

B8 – Linguagem expressiva: capacidade da pessoa se expressar corretamente instruções, dúvidas, opiniões e se fazer entendida utilizando linguagem oral ou gestual.

1	Repertório expressivo escasso. É capaz de expressar: sim/não, palavras e gestos comuns, como seu nome, casa, dor, água.... Demonstra grandes dificuldades de comunicação.
2	Repertório expressivo básico: frases simples e consegue se fazer entender através de gestos.
3	Possui bom repertório expressivo, sendo capaz de levar uma conversa simples.
4	Segue sem problemas uma conversa, mas a mesmo a mesma deve ser dirigida.
5	Se expressa corretamente por meio da linguagem oral e/ou por meio de símbolos e gestos. Nível expressivo muito bom.

B9 – Conhecimento da escrita: capacidade de escrever.

1	Não escreve.
2	Escreve copiando.
3	Escreve somente o que lhe é ditado.
4	Escreve de forma funcional embora cometa erros.
5	Escreve corretamente.

B10 – Linguagem compreensiva: capacidade da pessoa para compreender corretamente instruções, opiniões, dúvidas através de linguagem oral e/ou gestual.

1	Grande dificuldade para compreender as instruções por mais simples que sejam.
2	Compreende palavras e frases muito simples: verbo + substantivo.
3	Compreende ordens com duas partes associadas/ligadas. Ordens simples.
4	Compreende ordens complexas 2 ou 3 verbos de ação sem estarem associados/ligados.
5	Compreende informações muito complexas. Troca de papeis e informações de forma espontânea.

B11 – Conhecimento da leitura: capacidade da pessoa em ler texto diversos.

1	Não lê.
2	Lê silabando. Possui capacidade de reconhecer as letras.
3	Lê mas não compreende o que leu. Rótulos, palavras, etc.
4	Lê e compreende o que leu. Nível geral.
5	Realiza uma leitura de forma compreensiva e autônoma.

C – APTIDÕES FÍSICAS:

C12 – Coordenação dinâmica: realização de grandes movimentos com todo o corpo, envolvendo as grandes massas musculares, havendo harmonia nos deslocamentos. Exemplo: marchar, batendo palmas, correr, saltar, etc. (Coordenação Motora Grossa)

C12 – a) Exigências dinâmicas: capacidade de coordenar os movimentos e tolerar esforços, força.

1	Ausência de coordenação de seus movimentos. A pessoa apresenta grande dificuldade para executar movimentos e esforços mínimos.
2	Dificuldade para coordenar os movimentos em algumas atividades. Só tolera esforços breves e pequenos.
3	Coordena bem seus movimentos, mas apresenta algumas dificuldades em ações que requerem maior coordenação. Pode exercer esforços de intensidade moderada.

4	Boa coordenação dinâmica geral. Tolera bem esforços, mesmo que de média intensidade, que ocupam grande parte de sua jornada de trabalho/atividade.
5	Coordenação dinâmica muito boa. Grande facilidade para coordenar os movimentos, mesmo que sejam complexos. Tolera esforços de grande intensidade em período curto de tempo e capaz de realizar tarefas que exijam esporadicamente posturas de trabalho com grande carga física (peso).

C12 – b) Carga Estática – Postura: capacidade de tolerar posturas mantidas (sem movimento).

1	Capacidade para trabalhar ou realizar atividades apenas sentado.
2	Capacidade para trabalhar principalmente sentado, alterando a postura somente se orientado.
3	Capacidade para manter a postura estática/parada durante certo período de tempo, devendo alternar a postura de vez em quando.
4	Capacidade para manter a postura estática durante grande parte do tempo (jornada de trabalho/atividade) devendo se mover de vez em quando. Pode manter posturas forçadas/obrigadas esporadicamente.
5	Capacidade de manter posturas ajoelhadas, de cócoras, etc. por um certo período de tempo.

C12 – c) Manejo e transporte de cargas: capacidade de levantar e/ou movimentar cargas.

1	Possui grande dificuldade de manipular cargas/pesos incluindo leves. Não pode carregar pesos.
2	Possui certa dificuldade para manipular cargas com pouco peso.
3	Levanta e transporta cargas de pesos médios, de 5 kg mais ou menos.
4	Pode transportar cargas com peso de mais ou menos 10 kg com certa frequência.
5	Pode manipular cargas pesadas de 15 kg, esporadicamente.

C12 – d) Acessibilidade: capacidade de ter acesso e se desenvolver no ambiente de trabalho/atividades.

1	Possui grande dificuldade de manipular cargas/pesos incluindo leves. Não pode carregar pesos.
2	Possui certa dificuldade para manipular cargas com pouco peso.
3	Levanta e transporta cargas de pesos médios, de 5 kg mais ou menos.
4	Pode transportar cargas com peso de mais ou menos 10 kg com certa frequência.
5	Pode manipular cargas pesadas de 15 kg esporadicamente.

C13 – Coordenação manipulativa (coordenação motora fina): capacidade da pessoa para executar movimentos com mais precisão das mãos.

1	Total limitação para as atividades que requerem mais precisão dos movimentos. Não possui coordenação motora fina.
2	Possui problemas e dificuldades para controlar os movimentos. Realiza tarefas de baixa dificuldade, que requerem movimentos mais simples, necessitando de esforços para cumpri-la.
3	Capaz de realizar tarefas de média dificuldade que requerem o domínio das habilidades manipulativas básicas (coordenação motora fina básica), embora para outras de maior destreza necessita de treinamento.
4	Capaz de realizar atividades de alta dificuldade. Executa sem problemas, movimentos finos em tarefas precisas. Necessita de um tempo para realizá-las.
5	Grande precisão dos movimentos em tarefas muito difíceis. A pessoa possui grande destreza manual.

D – ATIVIDADES ANTE O TRABALHO:

D14 – Responsabilidade:

D14 – a) Autonomia Laboral: capacidade demonstrada pela pessoa em executar a tarefa de forma autônoma.

1	A pessoa necessita de supervisão constante para realizar as tarefas/atividades.
2	É capaz de realizar as atividades/tarefas requerendo, em repetidas ocasiões, de supervisão ou apoio.
3	A pessoa executa as tarefas/atividades requerendo em algumas ocasiões de supervisão.
4	A pessoa executa as tarefas/atividades necessitando, em poucas vezes, de supervisão.
5	Trabalha com total independência.

D14 – b) Realização da tarefa/atividade: capacidade demonstrada pela pessoa para realizar a tarefa/atividade corretamente.

1	O índice de erros é muito alto.
2	O índice de erro é alto.
3	Os erros cometidos são pouco frequentes.
4	Trabalha com baixo índice de erros.
5	A possibilidade de erros nas atividades/tarefas é muito baixa ou remota.

D15 – Repetição: capacidade da pessoa para adaptar-se tanto a uma atividade/tarefa repetitiva quanto a mudança de atividade/tarefa

1	A pessoa não se adapta bem a uma atividade repetitiva.
2	Possui certa capacidade para realizar atividades/tarefas repetitivas.
3	Adapta-se a trabalhos/atividades repetitivas de duração média ou a mudanças de tarefas/atividades.
4	É capaz de adaptar-se e realizar tarefas variadas. Capacidade para realizar tarefas/atividades repetitivas durante longos períodos de tempo.
5	Grande capacidade de adaptação para realizar trabalhos repetitivos sem limite de tempo. Também é capaz de realizar atividades variadas.

D16 – Atenção: capacidade da pessoa alcançar um nível de atenção que a tarefa exige.

1	Atenção dispersa. Incapaz de permanecer centrada em um curto espaço de tempo.
2	Atenção dispersa, consegue manter sua atenção em um breve espaço de tempo.
3	Em geral, se mantém atenta, embora em algumas ocasiões se dispersa sendo preciso centrar-se outra vez em sua tarefa.
4	Bom nível de atenção, de vez em quando se dispersa, tendo facilidade de voltar a se concentrar sem requerer a intervenção de uma outra pessoa e sem que repercuta em sua tarefa.
5	Grande capacidade de atenção. Permanece longos períodos de tempo ou uma longa jornada de trabalho concentrado em seu trabalho. É muito raro que se disperse.

D17 – Ritmo: capacidade da pessoa em se manter na marcha imposta no seu trabalho de forma regular, incluindo a capacidade de mudar de ritmo ante as

necessidades que surgem.

1	Muito lenta e incapaz de adequar-se ao ritmo requerido.
2	Apresenta altos e baixos, necessitando de ajuda para adequar-se ao ritmo imposto.
3	Constante, porém, lenta com dificuldades para mudar de ritmo quando a tarefa exige.
4	Constante e adequado à situação.
5	Muito rápida, sendo capaz de mudar de ritmo para adequar-se à situação.

D18 – Organização: capacidade da pessoa para planejar e dispor os materiais de tal forma que facilite a execução da tarefa.

1	Não organiza, nem planeja, necessitando de uma pessoa para te ajudar. Muito desorganizada. Embora sozinha, é capaz de se organizar seguindo seu próprio critério. Muito obsessiva.
2	Necessita de ajuda para organizar seu trabalho.
3	Organiza seu trabalho com alguma dificuldade.
4	Sabe organizar seu trabalho seguindo um critério dado.
5	Organiza com eficiência seu trabalho e é capaz de organizar o trabalho em grupo.

D19 – Interesse: grau de satisfação e implicação que a pessoa mostra em relação a alguma tarefa.

1	Em geral, não se interessa pelo trabalho, não mostra interesse por nenhuma das atividades/tarefas propostas.
2	Só se o obrigarem, trabalha de forma rotineira sem se preocupar em acabar a atividade.
3	De vez em quando, a pessoa necessita de ser reforçada para manter-se interessada pela tarefa ou seu trabalho.
4	Geralmente, está interessada tanto por seu trabalho como por aprender outras tarefas, desejando acabá-lo ou procurando melhorá-lo.
5	Grande interesse por tudo que concerne ao trabalho e/ou as tarefas que realiza. Planeja possíveis melhoras no trabalho. Sempre interessado em aprender.

D20 – Relações de trabalho: capacidade da pessoa de se relacionar com os outros no ambiente de trabalho.

1	Possui dificuldades para trabalhar individualmente e em grupo. Pouca capacidade para se relacionar com os monitores/apoiadores e outras pessoas.
2	Apresenta certa capacidade para trabalhar individualmente, quando não faz em grupo e também com os monitores.
3	A pessoa é capaz de trabalhar individualmente e em algumas ocasiões colabora com o grupo e também com os monitores.
4	É capaz de trabalhar tanto em grupo quanto individualmente. Em geral interage adequadamente com o grupo e os monitores.
5	Possui grande facilidade para realizar atividades individualmente e em trabalhar em grupo .

D21 – Segurança: Avaliação das conseqüências às exposições ou a probabilidade de um risco em função a natureza do trabalho ou dos materiais/ equipamentos utilizados.

1	Não utiliza equipamentos ou ferramentas que possam causar riscos. Não é exposto a ambientes insalubres.
2	O trabalho requer a utilização de equipamentos e ferramentas ou instalações que não traz riscos.
3	O trabalho requer a utilização de maquinários ou substâncias potencialmente perigosas, porém elas se encontram devidamente protegidas.
4	Trabalho com elevado possibilidade de risco, pode requerer o uso de substâncias tóxicas. O risco embora aceitável, requer atenção.
5	Trabalho com elevados índices de acidentes, cujas conseqüências são graves. Utilização de substâncias tóxicas.

E – FATORES AMBIENTAIS:

E22 – Ambiente Térmico: se refere ao nível de tolerância física que a pessoa possui aos diferentes fatores que definem o conforto térmico.

1	A pessoa apresenta total intolerância a mudanças de temperaturas, assim como a maior sensibilidade para temperaturas extremas.
2	Apresenta uma mínima tolerância a mudanças de temperaturas ou a temperaturas muito altas ou muito baixas.
3	Tolera de forma moderada, as mudanças de temperatura, assim como situações de desconforto térmico .
4	Apresenta certa diminuição da intolerância de diversos fatores que se configuram o ambiente térmico.
5	A pessoa tolera os diferentes fatores que configuram o ambiente térmico.

E23 – Ambiente sonoro: faz referência a tolerância que a pessoa possui em relação aos aspectos sonoros/ruídos, bem como sua intensidade ou frequência.

1	A pessoa apresenta total intolerância a níveis sonoros elevados, embora estes sejam pouco frequentes.
2	Apresenta uma tolerância mínima ante a um nível sonoro elevado e aos sons constantes.
3	Tolera, de maneira moderada, ambiente sonoro elevado.
4	Possui grande tolerância a sons desconfortáveis gerados no ambiente de trabalho.
5	A pessoa não apresenta limitações a exposição de sons e ruídos.

E24 – Condições de Iluminação: faz referência a tolerância das condições de iluminação.

1	Há mínimas exigências visuais. Necessidade mínima para perceber objetos pequenos. A iluminação natural e as instalações são boas.
2	Exigências visuais baixas, com necessidades de percepção de objetos somente grandes. Condições de iluminação geral e corretas.
3	Exigências visuais médias, requer percepção de detalhes ou certas características. As condições de iluminação são aceitáveis, podendo melhorar em algumas áreas. Existência de reflexos e sombras.
4	Exigência alta para a percepção de detalhes. As condições de iluminação não são tão adequadas.
5	Exigências muito altas para a percepção fina de detalhes. Condições de iluminação escassas ou instalação obsoleta ou mal mantida.

E25 – Higiene ambiental: Se refere a poluição do ar que envolve os postos de trabalho levando em consideração a poeira, neblina, a fumaça e gases.

1	Limpo.
2	Limpeza aceitável para o tipo de trabalho.
3	Poluição visível ou com cheiros, mas com pouca perturbação.
4	Poluição com incômodo forte, mas não é tóxica.
5	Poluição por tóxico cuja concentração parece exceder o permitido.

3.4 AVALIAÇÃO PARA DETECÇÃO DE ENVELHECIMENTO E/OU DEMENCIAÇÃO DO PERFIL DA PESSOA

1 – Cansaço: estado de fadiga e falta de força demonstrados pela pessoa.

1	Demonstra grandes sinais de cansaço que o impedem de desenvolver suas atividades com normalidade/tranquilidade. Sempre está cansado.
2	Mostra com frequência sinais de cansaço.
3	Em algumas ocasiões, mostra sinais de cansaço.
4	Não costuma demonstrar sinais de cansaço.
5	É muito ativo.

2 – Memória: capacidade para reter, armazenar e evocar informações.

1	Apresenta uma grande perda de memória que compromete a realização de suas atividades.
2	Apresenta perdas de memórias que lhe traz dificuldades para realizar suas atividades.
3	Apresenta perdas de memória que, em algumas ocasiões, lhe dificulta o desenvolvimento normal de sua atividade.
4	Não costuma apresentar perdas de memória e, se ela acontece, não apresenta dificuldade para realizar a sua atividade.
5	Possui uma boa memória.

3 – Irritabilidade e mudanças de humor: é a propensão de irritação e mudanças rápidas de humor.

1	Apresenta frequentes e notáveis sinais de irritabilidade e mudanças de humor.
2	Apresenta frequentes sinais de irritabilidade e mudanças de humor.
3	Apresenta, em algumas ocasiões, sinais de irritabilidade e mudanças de humor.
4	Não costuma apresentar sinais de irritabilidade e mudanças de humor.
5	Apresenta uma adequada estabilidade emocional.

4 – Tristeza e apatia: estado de ânimo que indica remorso, mal estar, falta de vitalidade e de interesse.

1	Apresenta um estado geral de tristeza e apatia.
2	A maior parte do tempo, apresenta um estado de tristeza e apatia.
3	Em algumas ocasiões apresenta um estado de tristeza e apatia.
4	Seu estado emocional, em geral, é alegre e otimista.
5	Seu estado geral é alegre e otimista.

5 – Isolamento: é a tendência da pessoa em evitar as relações sociais, relacionando-se pouco ou de maneira pouco significativa.

1	A pessoa não se relaciona.
2	A pessoa tende a evitar o contato ou de se relacionar com outras pessoas.
3	A pessoa se relaciona com um número reduzido de pessoas e/ou em poucos lugares.
4	Se relaciona com normalidade.
5	É extrovertida e possui muitos amigos, manto muitas interações sociais.

3.5 PERFIL DO POSTO DE TRABALHO:

Empresa: _____

Função: _____

A – AUTONOMIA PESSOAL:

A1 – Aparência e autocuidado: grau de higiene e aparência pessoal que a tarefa exige.

1	A pessoa, em seu trabalho, não vê a possibilidade de trocar de roupa e de tomar banho ao longo da jornada, caso se suje e necessite de se limpar.
2	Esporadicamente ou raras as vezes, a tarefa requer que a pessoa tenha que se lavar, mudar de roupa, etc.
3	Trabalho onde se manipula produtos gordurosos, uso de máquinas que exigem uma alta frequência para se lavar, trocar de roupa ao longo da jornada de trabalho.
4	A tarefa exige que a pessoa mostre higiene e aparência muito adequada, respeitando as normas durante toda a jornada laboral: frequentemente deve-se lavar as mãos, utilizar chapéus e luvas, uniformes, etc.
5	O trabalho exige, geralmente, que a pessoa cuide de sua aparência e sua higiene pessoal.

A2 – Mobilidade pela comunidade: grau de mobilidade que requer tanto no acesso ao centro do trabalho como nos deslocamentos dentro do posto trabalho (empresa).

1	O posto de trabalho não requer deslocamentos.
2	Os deslocamentos são mínimos.
3	Os deslocamentos ocorrem dentro da empresa entre os setores.
4	É necessário frequentes deslocamentos ao redor da empresa.
5	O posto de trabalho requer total autonomia em todos os deslocamentos, incluindo os imprevistos.

B – PROCESSO DE INFORMAÇÃO:

B3 – Memória Visual: são aquelas relacionadas a capacidade de reter informações visuais por tempos limitados de exposição.

1	Tarefas que não exigem memória visual.
2	Baixa exigência de memória visual. A tarefa exige memorizar alguma peça, material e/ou ferramenta, fazendo uso dessa informação por um tempo prolongado.
3	Exigência moderada da memória visual. A tarefa requer memorizar várias peças, materiais e/ou ferramentas, utilizando-a em um tempo amplo.
4	Alta exigência de memória visual. A tarefa exige reter muitas peças, materiais e/ou ferramentas, utilizando-as em um tempo determinado.
5	Tarefas de alta exigência de memória visual. A tarefa exige reter muitas peças, materiais e/ou ferramentas, em um breve espaço de tempo.

B4 – Semelhanças e diferenças: são as exigências do posto de trabalho relacionadas a discriminação e identificação dos objetos quanto às semelhanças e diferenças e agrupá-los por cor, forma e tamanho.

1	Durante a realização das atividades no trabalho não é exigido o conhecimento de semelhança ou diferença.
2	A tarefa exige a capacidade de discriminar semelhanças e diferenças entre objetos, peças, materiais e ferramentas quando estas estão bem claras.
3	A tarefa exige a capacidade de discriminar semelhanças e diferenças entre objetos, peças, materiais e ferramentas quando estas estão pouco claras.
4	A tarefa exige a capacidade de discriminar semelhanças e diferenças entre objetos, peças, materiais, ferramentas, incluindo por imagens, mesmo se forem bem parecidos e agrupá-los por um critério estabelecido (percepção de detalhes).
5	A tarefa exige a capacidade de perceber semelhanças e diferenças e de discriminar cor, forma e tamanho, em um espaço curto de tempo, mesmo na percepção de detalhes.

B5 – Orientação Espacial: É o grau de desenvolvimento espacial e a integração dos movimentos que a tarefa exige.

1	Não existem exigências espaciais no desenvolvimento da tarefa. Não existe a possibilidade de escolha.
2	Há exigências de noções espaciais muito básicas: colocar os objetos onde se pede, conhecer alguns conceitos como dentro/fora, acima/embaixo. Existe a possibilidade de escolha.
3	Há exigências de noções espaciais básicas e de certa integração dos seus movimentos. Necessário conhecer esquerda e direita.
4	A tarefa requer conhecimento da orientação espacial de forma automática. Exige o conhecimento de esquerda e direita, tomando como referência a si mesmo, os objetos e outras pessoas.
5	A tarefa requer conhecimento da orientação espacial de forma automática: integração de todos os movimentos e domínio do espaço de forma espontânea.

B6 – Conhecimento numérico: grau de exigência das tarefas em relação a utilização dos conceitos numéricos de quantidade, número, medida e as operações básicas aritméticas em seu trabalho.

1	Nenhuma exigência de conhecimento numérico.
2	Exige alguns conceitos numéricos básicos com apoio concreto: mais/menos, pouco/muito.
3	Exige a compreensão de conceitos numéricos básicos em nível nível abstrato. Conceito de números associando a elementos – contar até 15 objetos.
4	Exige a realização de operações matemáticas simples: soma/subtração. Manejo do conceito de número.
5	A tarefa exige a capacidade de realizar operações matemáticas complexas: multiplicação/divisão e a capacidade de realizar operações aplicadas a resolução de problemas.

B7 – Aprendizagem de tarefas: é o grau de dificuldade apresentando na aprendizagem de uma tarefa.

1	Tarefas com um grau de dificuldade muito baixo.
2	Tarefas com um grau de dificuldade baixo.
3	Tarefas de media complexidade.
4	Tarefas que exigem alto grau de dificuldade.
5	Tarefas com um grau de dificuldade muito alto.

B8 – Linguagem expressiva: é o grau de exigência da tarefa relacionada a necessidade da pessoa em saber expressar suas dúvidas, opiniões, etc, para desenvolver corretamente a tarefa, seja utilizando linguagem oral e/ou gestual.

1	No desenvolvimento da tarefa, não há exigência de que a pessoa saiba expressar sua opinião, dúvidas, etc, a não ser no treinamento inicial (trabalho operacional e repetitivo).
2	A tarefa pode exigir a expressão de caráter básico: frases muito simples.
3	A tarefa exige a expressão de um repertório simples e que a pessoa seja capaz de levar uma conversa simples.
4	Exige um grau alto de linguagem expressiva: saber seguir uma conversa, mas a mesma deve ser dirigida.
5	A tarefa exige a comunicação de informes orais complexos. O nível expressivo exigido é muito alto.

B9 – Conhecimento da escrita: grau de conhecimento da escrita que a tarefa requer.

1	A tarefa não requer que a pessoa saiba escrever.
2	É preciso que saiba copiar palavras e números.
3	A tarefa requer que a pessoa escreva palavras ou frases que lhe são ditadas.
4	A tarefa exige que a pessoa escreva de forma funcional pequenas informações.
5	A tarefa exige um conhecimento autônomo da escrita.

B10 – Linguagem compreensiva: grau de exigência da tarefa em relação a necessidade de receber instruções, opiniões, dúvidas para o desenvolvimento da mesma, podendo ser através de linguagem oral e/ou gestual.

1	No desenvolvimento da tarefa não há exigência da compreensão das instruções, salvo de forma inicial.
2	A tarefa requer seguir instruções muito simples: verbo + substantivo.
3	É necessária a compreensão de ordens com duas partes associadas/ligadas. Ordens simples.
4	A tarefa requer a compreensão de ordens complexas.
5	A tarefa requer a compreensão de informações muito complexas.

B11 – Conhecimento da leitura: grau de conhecimento da leitura que a tarefa exige.

1	Não há exigência de saber ler.
2	A tarefa exige o conhecimento de letras e números.
3	A tarefa exige a identificação de rótulos, palavras, etc.
4	A tarefa requer que a pessoa saiba ler frases ou textos e compreendê-los de um nível geral.
5	A tarefa exige uma leitura de forma autônoma.

C – APTIDÕES FÍSICAS:

C12 – Coordenação dinâmica: (Coordenação Motora Grossa)

C12 – a) Exigências dinâmicas: grau de esforço exercido no posto de trabalho utilizando ferramentas e/ou peças com as quais trabalha.

1	Esforço mínimo e esse com postura correta.
2	Esforço breve e com postura correta.
3	Esforços de média intensidade e exigência de tirar, empurrar, apertar, pegar e que se realizam com certa frequência.
4	Esforços de média intensidade mas com frequência e que ocupam grande parte da jornada de trabalho. Uso de ferramentas, pedais, etc.
5	Esforços de alta intensidade e contínuos. Esforços com posturas forçadas ou difíceis.

C12 – b) Carga Estática – Postura: capacidade de tolerar posturas mantidas (sem movimento).

1	Trabalhar ou realizar atividades apenas sentado.
2	Trabalhar principalmente sentado, alterando a postura de vez em quando.
3	Trabalhar de pé ou sentado, com posturas inadequadas durante um período do trabalho e com a impossibilidade de alternar a postura.
4	De pé ou sentado com posturas inadequadas durante grande parte da jornada de trabalho.
5	Embora não aconselhado, a tarefa exige que permaneça ajoelhado, de cócoras, de pé, encurvado o tronco durante um período prolongado.

C12 – c) Manejo e transporte de cargas: são aquelas atividades que exigem a capacidade de levantar e/ou movimentar cargas.

1	Não há exigências de carregar e manipular pesos, o esforço é mínimo.
2	Ocasionalmente, a tarefa exige que se manipule cargas com pouco peso.
3	O trabalho exige levantar e transportar cargas, podendo ser de pesos médios, de 5kg mais ou menos.
4	Exige transportar cargas com peso de mais ou menos 10 kg com certa frequência.
5	Transporte e manipulação de cargas pesadas, mais ou menos de 15 kg, com certa frequência.

C12 – d) Acessibilidade: avaliam o grau de conforto em relação a acessibilidade no espaço de trabalho.

1	Vias de acesso livre e tranquilo. O posto de trabalho não apresenta problemas para que a pessoa execute os movimentos de extremidades inferiores, braços e troncos. Apresenta ferramentas e máquinas bem adaptadas.
2	As equipes de trabalho apresentam certa adaptação. O local de trabalho apresenta boa adaptação, ou seja, sem dificuldades de acesso, espaço entre os colaboradores, etc.
3	O trabalho apresenta pouca adaptação, problemas de acesso e de espaço. Riscos devidos aos meios de proteção individual.
4	Posto com dificuldade de acessibilidade. Dificuldades para movimentar tronco e extremidades.
5	Posto de trabalho com muita dificuldade em acessibilidade. Posto com espaço restrito e não adaptados, obstáculos a nível de tronco ou membros superiores.

C13 – Coordenação manipulativa (coordenação motora fina): o trabalho exige que a pessoa tenha capacidade para executar movimentos com mais precisão das mãos.

1	Tarefas muito simples que requerem movimentos grossos para a sua elaboração. Exigem apenas a coordenação motora grossa.
2	O trabalho exige a execução de tarefas de baixa complexidade, só precisa de executar movimentos simples.
3	Complexidade média. Tarefas que exijam o domínio das habilidades manipulativas básicas (coordenação motora fina básica), ou seja, movimento de pinça.
4	A tarefa exige movimentos com certa precisão dos movimentos finos.
5	A tarefa exige movimentos mais complexo, ou seja, que exija grande precisão dos movimentos simples.

D – ATIVIDADES ANTE O TRABALHO:

D14 – Responsabilidade:

D14 – a) Autonomia Laboral: é o grau de exigência de autonomia que a tarefa requer.

1	A tarefa não exige que a pessoa tenha autonomia.
2	Requer pouca autonomia.
3	A tarefa exige certo autocontrole, requerendo supervisão em algumas ocasiões.
4	A tarefa exige que a pessoa tenha bastante independência em sua execução.
5	A tarefa exige uma total independência na sua execução.

D14 – b) Realização da tarefa/atividade: é a correta execução da tarefa durante a sua execução.

1	Tarefa com instruções muito simples. Os erros não causam problemas no final (produto e/ou na produção).
2	Trabalho com instruções simples. Os erros embora criem perturbações, não têm consequências para a equipe.
3	Trabalho com execução de instruções simples e com certo autocontrole. Os erros podem criar perturbações imediatas, mas as consequências são limitadas.
4	Certa flexibilidade nos processos. Os erros produzem uma perturbação grave na produção.
5	Os erros constantes nos processos de trabalho possuem consequências muito grandes em relação a produção ou o produto.

D15 – Repetição: a repetição de um ciclo de atividades dada pela duração do trabalho, implica automatismo e repetição de gestos.

1	O ciclo de trabalho é de pouca duração e o trabalho é monótono (menos de um minuto). Não há tolerância para as atividades repetitivas.
2	O ciclo de trabalho é de pouca duração e pode ser repetitivo (1 a 5 minutos). Tolerar pouco tempo de atividades repetitivas.
3	O ciclo de duração de uma tarefa é de média duração. Ocasionalmente, se faz necessário a mudança de tarefas.
4	Os ciclos de atividades são grandes. Habitualmente o trabalho requer mudanças de tarefas. O trabalho exige a capacidade para realizar tarefas/atividades repetitivas durante longos períodos de tempo.

5	Os ciclos de trabalho são muito grandes e frequentemente é necessário que se realize diversas tarefas ao longo da jornada de trabalho. Exige a realização de atividades repetitivas em longo período de tempo.
---	--

D16 – Atenção: se refere ao nível de atenção que se precisa para executar uma tarefa corretamente, depois de orientar a pessoa.

1	A tarefa não precisa de uma atenção continuada para ser executada.
2	A tarefa precisa de atenção em um breve espaço de tempo para ser bem desenvolvida.
3	É preciso um certo nível de atenção.
4	É necessário de um bom nível de atenção.
5	Tarefas que requerem grande capacidade de atenção. É necessário permanecer longos períodos de tempo concentrado em seu trabalho.

D17 – Ritmo: é a marcha ou rapidez que a tarefa exige.

1	O ritmo estabelecido pela tarefa permite variações. Trabalha individualmente.
2	Apresenta variações. Esporadicamente pode parar.
3	Apresenta pequenas variações ao longo do dia, sem apenas poder parar.
4	Muito poucas variações ao longo do dia. Apresenta ritmo constante e adequado.
5	O ritmo imposto pela tarefa é constante e intenso. Constantemente é necessário o trabalho em grupo.

D18 – Organização: se refere a organização e a disposição dos materiais de tal forma que facilite a execução da tarefa.

1	O trabalho não exige uma ordem específica.
2	O trabalho requer um mínimo de ordem. Embora não sendo necessário um planejamento determinado, seus materiais devem estar organizados.
3	É necessário um certo grau de organização e ordem.
4	Tarefas que exigem ordem seguindo um critério dado e que devem ser planejadas.
5	Tarefas que requerem organização complexa e que implicam também no resto grupo.

D19 – Interesse: grau de satisfação e implicação que a pessoa mostra em relação a alguma tarefa.

	Não avaliado
--	--------------

D20 – Relações de trabalho: refere-se aos diversos tipos de relações que são necessárias para a realização da tarefa, que seja hierárquica ou entre os colegas de trabalho.

1	Trabalho individual. Não é necessário que se relacione com outras pessoas.
2	Trabalho em sua maioria individual. Esporadicamente, se relaciona com o grupo.
3	Trabalho individual mas é importante estabelecer relações (trabalho individual mas intersetores). Relaciona-se esporadicamente com o monitor.
4	Exigência de trabalho em grupo mesmo que, em grande parte do tempo, tenha que ser individual.
5	Trabalho que exija ser realizado totalmente isolado (sem a presença de um responsável), mas que exige forte colaboração de um grupo. Trabalhos em cadeia, ou seja, cada um é responsável por uma parte, uma dependente da outra.

D21 – Segurança: Avaliação das consequências às exposições ou a probabilidade de um risco em função a natureza do trabalho ou dos materiais/equipamentos utilizados.

1	Não se utiliza equipamentos ou ferramentas que possam causar riscos. Não é exposto a ambientes insalubres.
2	O trabalho requer a utilização de equipamentos e ferramentas ou instalações que não traz riscos.
3	O trabalho requer a utilização de maquinários ou substâncias potencialmente perigosas, porém elas se encontram devidamente protegidas.
4	Trabalho com elevada possibilidade de risco, pode requerer o uso de substâncias tóxicas. O risco embora aceitável, requer atenção.
5	Trabalho com elevados índices de acidentes cujas consequências são graves. Utilização de substâncias tóxicas.

E – FATORES AMBIENTAIS:

E22 – Ambiente Térmico: a sensação de conforto térmico dada pela temperatura do ambiente externo, do posto de trabalho ou o esforço a ser realizado.

1	Não existem desconfortos térmicos. Temperatura ambiente muito satisfatória.
2	Temperatura aceitável tanto no verão quanto no inverno. Os únicos problemas que se geram referem-se aos sistemas de climatização e calefação.
3	Em geral a situação é aceitável . Ocasionalmente, se produz aumentos ou diminuição brusca de temperatura durante um período curto de tempo.
4	Ha presença de frio ou calor durante um período maior de tempo.
5	Temperaturas extremas: muito calor ou muito frio. Existência de muitas correntes de ar. Não existe sistema de calefação ou de climatização do ar.

E23 – Ambiente Sonoro: o ambiente sonoro é definido pela quantidade de ruídos existentes. Ruído sendo considerado como todo mal-estar acústico.

1	Não existem problemas com ruídos.
2	Existência de pequenos ruídos que interferem nas atividades de abstração e/ou concentração
3	Durante breve período de tempo, ruído elevado. No trabalho é submetido, as vezes a ruídos de curta duração ou de alta intensidade.
4	Ruído elevado. O ruído interfere na comunicação. No posto de trabalho é submetido a ruídos constantes. Os equipamentos de proteção individual são necessários.
5	O ruído é muito elevado. Dificuldade de compreensão das palavras em uma conversa. Nos postos de trabalho é obrigatório a utilização de equipamentos de proteção individual.

E24 – Condições de Iluminação: faz referência às exigências visuais e as condições de iluminação no trabalho.

1	Há mínimas exigências visuais. Necessidade mínima para perceber objetos pequenos. A iluminação natural e as instalações são boas.
2	Exigências visuais baixas, com necessidades de percepção de objetos somente grandes. Condições de iluminação geral e corretas.
3	Exigências visuais médias, requer percepção de detalhes ou certas características. As condições de iluminação são aceitáveis, podendo melhorar em algumas áreas. Existência de reflexos e sombras.
4	Exigência alta para a percepção de detalhes. As condições de iluminação não são tão adequadas.
5	Exigências muito altas para a percepção fina de detalhes. Condições de iluminação escassas ou instalação obsoleta ou mal mantida.

E25 – Higiene ambiental: se refere a poluição do ar que envolve os postos de trabalho levando em consideração a poeira, neblina, a fumaça e gases.

1	Limpo.
2	Limpeza aceitável para o tipo de trabalho.
3	Poluição visível ou com cheiros, mas com pouca perturbação.
4	Poluição com incômodo forte, mas não é tóxica.
5	Poluição por tóxico cuja concentração parece exceder o permitido.

3.6 QUESTIONÁRIOS APOIO PARA O PERFIL DO POSTO DE TRABALHO:

FICHA DE ANÁLISE DA FUNÇÃO

1- Informações da Empresa

Empresa: _____

Endereço: _____

Cidade/Estado: _____ Tel.: _____

E-mail: _____

Contato/função: _____

Área de Atuação (PCD): _____

Supervisor: _____

Número de empregados no local: _____

Número total de empregados da empresa: _____

2 - Detalhe da função

Função: _____

Descrição da função: _____

ESCALA DE TRABALHO

Carga Horária	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	Sábado	Domingo
Início							
Fim							
Horas trabalhadas							
Horas extras							
Total de horas							

Detalhe: _____

Organização:

	Sim/Não	Detalhes
Controle de Horário/Presença		
Regras de Vestimentas		
Treinamento em Serviço		
Sindicato		

Segurança e Saúde:

	Sim/Não	Detalhes
Regras escritas		
Avaliação de Risco		
Avaliação de Risco		

Possibilidades de desenvolvimento da carreira: _____

Possibilidades de flexibilização (ambiente, horas, tarefas compartilhadas):

3 – ANÁLISE DA TAREFA:

Tarefas que ocorrem todos os dias identificadas pelo empregador (rotineiras): _____

Tarefas Episódicas: _____

Rotinas relacionadas ao trabalho (utilização de EPIs, períodos de paradas, etc): _____

Outras informações (cultura organizacional, regras formais e informais):

Quantidade de Independência requerida: _____

Apoios oferecidos (nível de supervisão oferecida, equipamentos, materiais,

etc): _____

Número de colegas que terão contato regularmente: _____

Outras considerações (qualidade, velocidade, comunicação, habilidades especiais): _____

4 – Habilidades requeridas pela função:

Habilidades	Detalhes			
Ficar de pé	Sim/Não			
Andar	Sim/Não			
Ficar sentado	Sim/Não			
Carregar	Sim/Não			
Levantar	Sim/Não			
Transportar	Sim/Não			
Empurrar	Sim/Não			
Subir	Sim/Não			
Equilibrar-se	Sim/Não			
Curvar-se	Sim/Não			
Ajoelhar	Sim/Não			
Habilidade manual	Uma mão	Sim/Não	Ambas	Sim/Não
Coordenação Motora	Fina	Sim/Não	Grossa	Sim/Não
Visual	Sim/Não			
Perceptual	Sim/Não			
Auditiva	Sim/Não			
Outra	Sim/Não			

Acomodações requeridas (mudanças nas rotinas regulares, baseadas no perfil vocacional e na análise da função. Identificar soluções possíveis, escalas, utilização de especialistas): _____

Expectativas de apoio natural e supervisor (entrevistar supervisor e colegas):

Assinatura do Supervisor: _____

Data: ____/____/____

PESQUISA DE EMPRESAS (ADAPTAÇÃO WEHMAN, 1997).

1- Informações da Empresa

Empresa: _____

Endereço: _____

Cidade/Estado: _____ Tel.: _____

E-mail: _____

Contato/função: _____

2 - Descrição da Empresa

Número de empregados no local: _____

Número total de empregados na empresa: _____

Descrição produtos/serviços: _____

Números produção/serviços: _____

Qualidade produtos/serviços: _____

3. *Contratação:*

Processo de contratação: _____

Necessidades de contratação: _____

Contratação de consultorias RH: _____

4. *Experiência:*

Experiência com adaptações e flexibilizações: _____

Experiência com contratação de pessoas com deficiência: _____

Assinatura: _____

Data: ____/____/____

PERFIL DO USUÁRIO

1- Identificação do Usuário

Nome: _____

Endereço: _____

Cidade/Estado: _____ Telefone: _____

Data de Nascimento: ____/____/____

ID: _____ CPF: _____

Filiação/Mãe: _____

Pai: _____

Deficiência: _____

2 – Habilidades/Preferências do cliente (combinar com a análise de função):

Uma marca no quadro 1 indica clara preferência pela afirmação à esquerda da escala.

Uma marca no quadro 9 indica clara preferência pela afirmação à direita da escala.

Uma marca no quadro 5 indica nenhuma preferência ou habilidade média naquela área.

O trabalho é	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
... período integral										período parcial (<8 horas)
... ambiente fechado										ambiente aberto
... parado em um lugar										se movimentando
... local movimentado										local tranquilo

... lugar quente										lugar frio
... lugar barulhento										lugar silencioso
... lugar limpo										lugar bagunçado
... uma função só										fazendo tarefas diferentes
... lugar grande										lugar pequeno
... com colegas homens										com colegas mulheres
... com uniforme										sem uniforme
... com palavras/livros										sem palavras/livros
... com números										sem números
... usando transporte público										sem usar transporte público
... com outras pessoas										sozinho

Por favor, acrescente outras características que julgar relevantes

O trabalho é	1	2	3	4	5	6	7	8	9

Por favor, acrescente outras características que julgar relevantes

Habilidades	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Usar as mãos										não é necessário
Boa acuidade visual										não é necessário
Escutar bem										não é necessário
Se comunicar bem										não é necessário
Carregar cargas pesadas										não é necessário
Ter força/vigor										não é necessário
Saber ler										não é necessário
Saber contar										não é necessário
Saber usar dinheiro										não é necessário
Saber ver as horas										não é necessário
Trabalhar rápido										não é necessário
Trabalhar com qualidade										não é necessário

Conseguir concentrar >2h										não é necessário
Fazer tarefas variadas										Uma ou duas tarefas apenas
Ter bom equilíbrio										não é necessário
Poder andar										não é necessário
Ficar sentado >2h										não é necessário

Habilidades	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Poder usar escadas										não é necessário
Raramente ficar irritado										não é necessário
Lembrar de instruções										não é necessário
Usar o telefone										não é necessário
Dirigir										não é necessário
Usar o computador										não é necessário
Saber escrever										não é necessário
Escrever bem a mão										não é necessário
Capacidade de julgamento										não é necessário
Trabalhar sem apoio										não é necessário
Ter iniciativa										não é necessário
Cuidar da aparência										não é necessário
Boa higiene pessoal										não é necessário

Por favor, acrescente outras características que julgar relevantes

Habilidades	1	2	3	4	5	6	7	8	9	

3 – Checklist – Necessidades de apoio (escreva na última coluna o número do código que reflita mais acuradamente a necessidade de apoio)

- 1- Apoio total
- 2- Algum Apoio
- 3- Nenhum apoio

Geral	Evidencia / Informações /Exemplos	Código apoio
Pontualidade		
Presença		
Comunicação		
Comportamento		
Aparência/vestuário		
Interação social		

Habilidades relacionadas ao trabalho:

Habilidades	Evidência/Informações/Exemplos	Código apoio
Motivação		
Flexibilidade		
Iniciativa		
Trabalho em equipe		
Saúde e segurança		
Consistência		
Trabalho sob pressão		

Tarefas identificadas na descrição do cargo:

Tarefas	
a)	
b)	
c)	
d)	
e)	
f)	
g)	
h)	

Comentários: _____

Data da revisão acordada: ____ / ____ / ____

Resumo / Análise das informações: _____

Assinatura: _____

Data ____/____/____

GRAFICO DE PERFIL PROFISSIONAL												
NOME: _____		_ID: _____			CPF: _____							
ENDEREÇO :												
FILIAÇÃO:												
TELEFONE:												
POSTO DE TRBALHO:												
EMPRESA:												
E-mail: _____												
		1	2	3	4	5	PERFIL DA PESSOA					
A - Autonomia Pessoal							A	Visão				
B - Processamento da Informação							B	Audição				
C - Atitudes Físicas							C	Comunicação				
D - Atitudes ante o Trabalho							D	Estado de Saúde				
E - Fatores Ambientais							E	1) Física				
							F	2) Mental				
							G	3) Inserção Social				
							H	Ajudas Técnicas				
								Autocontrole				
								Capacidade de Adaptação				
								Resolução de Problemas				
PERFIL DO POSTO DE TRABALHO		XX	1	2	3	4	5	PERFIL DA PESSOA				
A Aparência e Autocuidado		01						01	Aparência e Autocuidado			A
Mobilidade na Comunidade		02						02	Mobilidade na Comunidade			
B Memória Visual		03						03	Memória Visual			B
Semelhanças e Diferenças		04						04	Semelhanças e Diferenças			
Orientação Espacial		05						05	Orientação Espacial			
Conhecimento Numérico		06						06	Conhecimento Numérico			
Aprendizagem de tarefas		07						07	Aprendizagem de tarefas			
Linguagem expressiva		08						08	Linguagem expressiva			
Escrita		09						09	Escrita			
Linguagem compreensiva		10						10	Linguagem compreensiva			
Leitura		11						11	Leitura			
C Coordenação Dinâmica		12						12	Coordenação Dinâmica			C
a) Exigências dinâmicas		12a						12a	a) Exigências dinâmicas			
b) Carga estática / Postura		12b						12b	b) Carga estática / Postura			
c) Manejo e transporte de objetos e documentos		12c						12c	c) Manejo e transporte de objetos e documentos			
d) Acessibilidade		12d						12d	d) Acessibilidade			
Coordenação manipulativa		13						13	Coordenação manipulativa			
D Responsabilidade		14						14	Responsabilidade			D
a) Autonomia Profissional		14a						14a	a) Autonomia Profissional			
b) Realização de tarefas		14b						14b	b) Realização de tarefas			
Repetição		15						15	Repetição			
Atenção		16						16	Atenção			
Ritmo		17						17	Ritmo			
Organização		18						18	Organização			
Interesse (Não considerar)		19						19	Interesse			
Relações de trabalho		20						20	Relações de trabalho			
Segurança		21						21	Segurança			
E Ambiente Térmico		22						22	Ambiente Térmico			E
Ambiente Sonoro		23						23	Ambiente Sonoro			
Condições de Luminosidade		24						24	Condições de Luminosidade			
Higiene Ambiental		25						25	Higiene Ambiental			
AVALIAÇÃO PARA A DETECÇÃO DE ENVELHECIMENTO E/OU DEMENCIAÇÃO												
Observações:		1	2	3	4	5	PERFIL DA PESSOA					
							1	Cansaço				
							2	Memória				
							3	Irritabilidade e mudanças de humor				
							4	Tristeza e Apatia				
							5	Isolamento				

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A metodologia de emprego apoiado é recomendada pela Federação das Apaes do Estado de Minas Gerais por uma percepção cada vez mais crescente de que as oficinas de preparação laboral existentes nas Apaes são limitadas no objetivo de prepará-los para o mundo do trabalho, permanecendo a maioria das pessoas com deficiência intelectual vários anos nessas oficinas sem ser consideradas aptas para o trabalho formal. Além disso, observa-se que as oficinas não as preparam para uma demanda real de trabalho.

Portanto, gostaríamos de incentivar os apaeanos mineiros a estudar e discutir essa nova metodologia visando sua implantação e adequando-a a realidade de cada município.

Entendemos que a inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado formal de trabalho é um dos caminhos para a cidadania plena, já que o trabalho é uma das dimensões fundamentais da vida contemporânea. Esperamos, assim, que com essa nova orientação, as Apaes mineiras avancem na inclusão social dessas pessoas.

8 – REFERÊNCIAS

BADIOLA, Vicente et al. *Método de Perfiles de Adecuación de la Tarea a la Persona*; 4ª edición, abril, 2014.

BELLVER, Francisco. *Perspectivas del empleo com apoyo em España*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad, 2002.

BETTI, Alexandre Prado. *Emprego apoiado*. 1ª ed. São Paulo: Edição do Autor, 2011.

DINIZ, Débora. *Modelo social da deficiência: a crítica feminista*. Série Anis 28, Brasília, Letras-Livres, 1-8, julho, 2003.

Fundação Instituto de Tecnologia Social do Brasil. *Manual do curso de emprego apoiado*, 2016.

GOFFMAN, Erving. *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. Tradução: Márcia Bandeira de Mello Leite Nunes. 4. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2013.

MOURÃO, Luciana; SAMPAIO, Sérgio; DUARTE, Marli Helena. *Colocação seletiva de pessoas com deficiência intelectual nas organizações: um estudo qualitativo*. *Organização & Sociedade*, Salvador, v. 19, n. 61, p. 209-229, abril/jun. 2012.

VERDUGO, Miguel Ángel; et.al. *Como evaluar La autodeterminación? Escala ARC-INICO de evaluación de la autodeterminación*. *SigloCero*, 2013, p.21-39.

Escala ARC-INICO de evaluación de la autodeterminación: manual de aplicación y corrección. 1ª ed. Salamanca: Instituto Universitario de Integración em la Comunidad, 2014.

Desarrollo de um Sistema de Evaluación Multicomponente de Programas de Empleo com Apoyo (SEMECA), 2009.

WEHMEYER, M. L. *Self-determination and individuals with severe disabilities: re-examining meanings and misinterpretations*. *Research and practice for persons with severe disabilities*, 2005, p.113-120.

FOTOS



Panorâmica dos representantes das Apaes participantes do Colóquio realizado em Pará de Minas/MG



Plateia lotou o auditório do Teatro Municipal Geraldina Campos de Almeida, onde aconteceu o Colóquio



Jéssica Daiany de Almeida e Alisson Raione Custódio, alunos do EJA Anos Finais (Escola Dr. Lage da Apae de Pará de Minas), atuaram na peça “Amor não tem idade”.



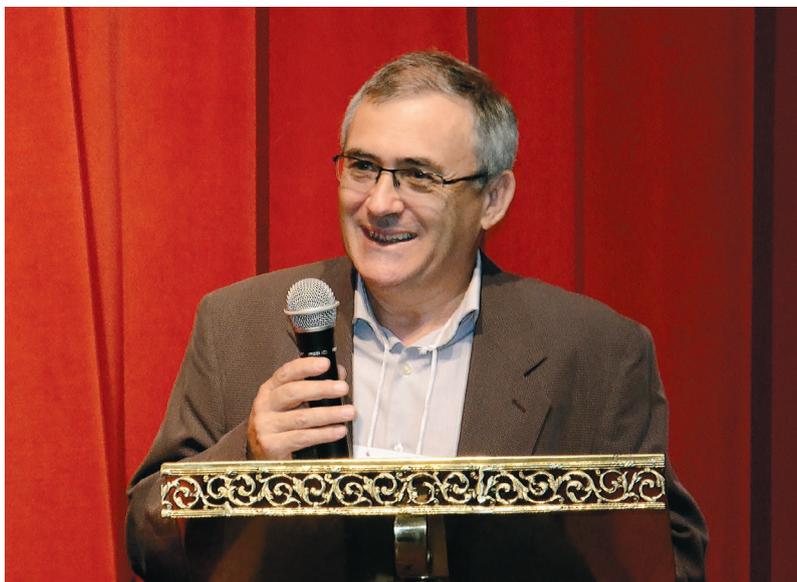
Sérgio Sampaio Bezerra, presidente da Apae de Pará de Minas, avaliou evento como muito importante



Deputado Eduardo Barbosa, presidente da Federação das Apaes do Estado de Minas Gerais, na abertura do Colóquio Internacional



Tiago Henrique França, Doutor em Sociologia pela Universidade de Coimbra e Mestre em Demografia pelo Cedeplar/UFMG, foi o expositor da palestra “A deficiência intelectual no Brasil em números”



Jesus Carlos teve participação especial na palestra “A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho”



Marcelo Duduchi, Doutor e Mestre em Psicologia pela USP, foi o expositor da mesa redonda “O que é habilitação e reabilitação da pessoa com deficiência intelectual para sua inserção no mercado de trabalho”



Mario Battist e Marcelo Duduchi na mesa redonda “O que é habilitação e reabilitação da pessoa com deficiência intelectual para sua inserção no mercado de trabalho”



Sérgio Sampaio presenteando Guirlanda Maria Maia de Castro Benevides, expositora da palestra "A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho"



Sinival Neres Pinheiro, consultor e coordenador do Programa de Emprego Apoiado da Associação Brasileira de Assistência e Desenvolvimento Social



Erenice Natália S. Carvalho, Doutora e Mestre em Psicologia pela Universidade de Brasília, foi a expositora da mesa redonda “Quem é esse sujeito com deficiência intelectual que pode exercer o direito ao trabalho?”



Carlos Veiga, Doutor e Mestre em Sociologia (experiência portuguesa), foi o expositor da mesa redonda “A Sociabilidade das pessoas com deficiência intelectual nas empresas”



Mesa redonda sobre o tema “ A sociabilidade das pessoas com deficiência intelectual nas empresas”



Álvaro César Gondim Reis, usuário da Apae de Pará de Minas que conseguiu colocação na Cooperativa dos Granjeiros do Oeste de Minas (Cogran), acompanhado da debatedora Maria Beatriz Gonçalves e da coordenadora Marli Duarte, na mesa redonda “A sociabilidade das pessoas com deficiência intelectual nas empresas”



Luis Angel Uríbio (experiência Argentina), Luiz Fernando Nunes (tradutor), Maria da Paz Volker (experiência Argentina) e Alexander Esteves (Anglo American de Belo Horizonte), na mesa redonda “O emprego apoiado como alternativa de inserção da pessoa com deficiência intelectual nas empresas”



Darci Fioravante Barros Barbosa, coordenadora geral da Apae de Belo Horizonte, e Patrícia Leitão, coordenadora de Reabilitação Intelectual do Centro Especializado em Reabilitação da Apae de Pará de Minas, participaram da mesa redonda “Quem é esse sujeito com deficiência intelectual que pode exercer o direito ao trabalho?”

