CAPITULO II – Transição em Ação[1]

(adaptado da monografia de Luiza Vardiero Corrêa e complementado por Adriana Dáquer)

(Metas 1, 2 e 3)

Sumário:

Introdução

1. **Transição na/para a Vida Adulta. (meta 3)**

1.1 Transição da Escola para a Vida Adulta (meta 3)

2. Emprego Customizado (meta 1)

3. Trabalho de Campo (meta 2)

3.1 Procedimentos e ferramentas no trabalho de campo (metas 1 e 2)

- **Protocolo de entrada na escola**
- **Entrevistas semi estruturadas**
- **Plano de inclusão**
- **Execução do Plano Traçado**

Considerações Finais (meta 3)

Ferramentas e Conteúdo Integral (meta 1 e 2)

- Perfil Pessoal Positivo (PPP)
- Plano para a busca do Trabalho
- Entrevista com F.
- Entrevista com a mãe.
- Entrevista com o professor.
- Plano de inclusão.
- Descrição do cargo
- Avaliação neurocognitiva
- Avaliacão com o gerente

[1]Este capítulo trata de processos de transição da escola para o mundo do trabalho e tem o objetivo geral de investigar questões que se apresentam quando da inclusão social e laboral de jovens com deficiência intelectual. A experiência de elaboração de um plano de inclusão social e de inclusão laboral de um jovem com deficiência intelectual é apresentada. O estudo de caso se presta a demonstrar a utilização das metodologias propostas e descreve as dificuldades recorrentes enfrentadas por uma pessoa com deficiência para realizar a transição da vida escolar para a vida adulta e ser incluído no mercado de trabalho. Por fim, discutem-se os encontros e desencontros impostos por políticas públicas de estado avançadas no seu conteúdo, mas desarticuladas na ação.

Introdução

No passado ainda recente pessoas com deficiências intelectuais, físicas e sensoriais (PCD), e com distúrbios psiquiátricos e neurológicos eram mantidas à margem do processo social, tanto pelo descaso em proporcionar-lhes condições apropriadas de vida, como por sua segregação em asilos (Mackelprang,R.W, & Salsgiver, 1999a; Batistti, 2007).

O estigma ainda existente vem sendo enfrentado por intermédio de iniciativas corajosas que se intensificam no Brasil e em todo o mundo pela mobilização política e a criação de dispositivos legais que procuram garantir direitos humanos às PCD, em especial o acesso a sistemas de saúde, educação, a moradia, a oportunidades de trabalho, enfim a uma vida independente.

No Brasil, apesar de iniciativas bem sucedidas, ainda carecemos de recursos humanos, articulação e capacitação sistêmica[2] de políticas públicas e iniciativas da sociedade para atender às demandas de inclusão social de 20 a 25 milhões de PCD (Néri et al. 2003; Banco Mundial, 2003).

A inclusão social se apresenta como um grande desafio para a sociedade. Historicamente as PCD vêm sendo discriminadas e segregadas. Há décadas as idéias de *Integração e de Normalização* surgiram para tentar superar as práticas segregacionistas (Mackelprang,R.W, & Salsgiver, 1999a). A intenção era permitir que o deficiente participasse das atividades sociais correntes. No entanto, a normalização entende o sujeito com deficiência como aquele que, sob a ótica utilitária dos corpos e mentes, não é eficiente, ou tem o ritmo de desenvolvimento atrasado em relação à maioria. A integração constitui uma via de mão dupla, na qual deficientes e não-deficientes devem interagir na construção de um entendimento comum. O grande problema da integração está no fato das pessoas com deficiência não serem entendidas como sujeitos históricos e culturalmente, contextualizados. O problema está na concepção de homem e de mundo que delineia as ações e orienta as formas de se pensar na própria integração. Dentro destas concepções, o sujeito não é visto em sua diversidade, dentre todos os outros modos de ser. O que se pretende é apenas inserir o indivíduo na sociedade dentro dos padrões de

[2] Capacitação de sistemas (ver Cap. IV)

normalidade, ou o mais próximo dela, mas não há preocupação em inclui-lo nas diferentes esferas sociais (Mackelprang,R.W, & Salsgiver, 1999a).

A iniciativa do Estado brasileiro ao vincular a inclusão social à garantia dos direitos humanos parece refletir, em boa medida, a evolução deste conceito na sociedade. No entanto, nossa experiência, assim como as avaliações governamentais e acadêmicas, verificam existir uma articulação ainda insuficiente entre as iniciativas governamentais e da sociedade nos seus respectivos domínios de atuação e entre estes domínios (Néri et al., 2003). Ainda assim, a inclusão social tornou-se um conceito amplo abarcando propostas que envolvem toda a sociedade, e, no que diz respeito às PCD implica prover-lhes suporte para assumir seu papel como cidadãos. A inclusão social pode ser entendida como um processo pelo qual pessoas pertencentes a segmentos tradicionalmente desfavorecidos (pessoas com deficiência, comunidades de baixa renda, etc.) e o restante da sociedade buscam alternativas para prover a equidade de oportunidades e a construção de uma sociedade para todos. Trata-se de um processo de transformação, onde ocorrem mudanças que beneficiam toda e qualquer pessoa, sem pretender disfarçar as limitações existentes, e onde se desconstroem as barreiras que possam acentuar tais limitações. Pressupõe-se, que as incapacidades das pessoas não devem constituir empecilho ao reconhecimento de suas habilidades, pois estas são suas características mais importantes. A inclusão ocorre em todos os espaços de interação humana. Mas, para dar suporte à inclusão de PCD precisamos conhecê-las, e reconhecer seu direito à cidadania.

Os processos e as atividades implementadas com um dos sujeitos participantes do Programa Integrando – CASO – descritas a seguir ilustram os resultados de uma **transição em ação**.

I. Transição na/para a Vida Adulta. (meta 3)

Na atualidade a transição para a vida adulta é um processo que ocorre com maior intensidade e freqüência entre os 16 e os 30 anos de idade, especialmente quando levamos em conta parâmetros como responsabilidades civis e emprego.

Este processo é precedido por várias "transições"[3] (Mackelprang,R.W, & Salsgiver, R.O.; 1999b; *In*: Slavin, 1997), e podemos tomar como ponto de partida um ser humano que nasce com um repertório de recursos biológicos, interage com o ambiente natural e na convivência individual e social com os demais seres humanos concretiza seu processo de humanização.

Os processos neurocognitivos vêm sendo intensivamente estudados e constituem abordagens, dentre outras, que contribuem para compreender indivíduos e fenômenos psicossociais.[4]

Ainda no século XIX William James presumia que a melhoria de "performance" associada ao treinamento ocorria devido a uma possível mudança, ou "plasticidade", do "material orgânico" constituinte do cérebro (*In*: Black, 2000). Ira Black (2000) descreve a plasticidade como o conjunto de mecanismos subjacentes à transformação e flexibilidade do cérebro que viabilizam a cognição: "Mudanças relativamente rápidas na estrutura e função cerebral geram atividade mental" .... "a plasticidade é montada no tecido cerebral e na mente em níveis múltiplos desde o molecular ao cognitivo" .... "as características específicas de interações moleculares, celulares e sistêmicas dão forma à função cognitiva gerada" ... "por sua vez, a função cognitiva e sistêmica regula os processos celulares e moleculares subjacentes".

O aprendizado é o processo pelo qual adquirimos informação e a memória é o processo pelo qual internalizamos esta informação. Os processos que levam ao aprendizado e memória podem ser de curto e longo prazo e podem ser modificados (Vigotsky, 1978, pp. 38-51; Luria, 1980, pp. 366-373; Kandel et al. 1991, pp. 997-1008; Slavin, 1997, 28-70; Lent, 2001, pp. 587-617) [citar Ivan Izquierdo] vou procurar

Já nos anos 70 os trabalhos de Kandel e colaboradores (Brunelli, 1976) apresentavam evidencias de mecanismos de plasticidade ao nível das sinapses entre neurônios, como facilitadores do reflexo de retirada na Aplysia. Desde então as conexões sinápticas entre neurônios foram estudadas em preparações *in situ* e *in vitro* onde se pode demonstrar fenômenos de plasticidade sináptica de curto e longo prazos (Bailey, 2000).

---

[3] Neste texto utilizamos o termo transição para focalizar alguns dos momentos marcantes da vida do indivíduo, referenciados ao seu desenvolvimento biopsicossocial.

[4] A ênfase e o espaço dedicados às bases neurocientíficas subjacentes aos processos de transição contribuem para a análise e discussão (meta III) sobre a necessidade de conhecer o indivíduo na sua integralidade.

A plasticidade, ao nível cerebral também se manifesta no decorrer da vida par e passo com a percepção sensorial (Recanzone, 2000). Por exemplo: a sensação de tato na mão e no rosto resulta da ativação de regiões próximas do córtex somato-sensorial. Indivíduos cujo braço tenha sido amputado, passado algum tempo, além da sensação continuada da presença do braço (membro fantasma), quando tocados na face reportam sensação tátil referida à mão do membro fantasma; indivíduos cegos desde a primeira infância apresentam aumento da atividade elétrica no córtex visual durante a leitura em Braile. Já indivíduos com visão normal não apresentam este aumento de atividade. Ou seja, uma área visual primária passa a responder a estímulos táteis, configurando-se uma mudança da modalidade sensorial que usualmente ativa esta região cortical.

Comportamentos complexos como as respostas ao estresse também influenciam a estrutura do tecido nervoso e são influenciados pela atividade nervosa. No hipocampo (McEwen, 2000), verificou-se que o estresse crônico de origem psicossocial aumenta os níveis de hormônios adrenoesteróides que conjugados à ação de neurotransmissores excitatórios suprimem a neurogênesis e atrofiam dendritos. Estas alterações podem ser reversíveis em algumas semanas, quando se retira os fatores causadores do estresse. No entanto, algumas alterações podem tornar-se irreversíveis: estudos de ressonância magnética e avaliações neuropsicológicas demonstraram que nos humanos o envelhecimento muitas vezes é acompanhado por déficits de memória devidos à atrofia do tecido hipocampal.

Podemos ainda percorrer caminhos reversos partindo de abordagens neuropsicológicas e também encontraremos exemplos possivelmente resultantes de processos plásticos no tecido nervoso que levam a consolidação de manifestações e comportamentos estereotipados e irreversíveis. Suzan Greenfield (2000) relata os experimentos de Paul Ekman, que verificou existir seis expressões faciais - medo, surpresa, raiva, nojo, alegria e tristeza - comuns aos seres humanos vivendo em culturas diferentes. Ou seja, cada uma delas mobiliza conjuntos equivalentes de músculos da face. Os estímulos causadores destas expressões variam entre as culturas e com a idade do indivíduo (p.e: uma criança de mais de dois anos se recusará a tomar sorvete num recipiente com formato de pinico; já uma criança mais nova aceita fazê-lo). Porém, a expressão facial é sempre assemelhada. Antônio Damásio (1996) desenvolveu o conceito

de marcador somático, que seria a expressão do funcionamento sincronizado de determinadas áreas e vias cerebrais. Este circuito se estabeleceria no decorrer do desenvolvimento do indivíduo. Determinadas situações como estar diante da possibilidade de ganhar ou perder muito dinheiro num jogo de cartas alterariam o padrão de funcionamento de tais circuitos induzindo a maioria dos indivíduos, normais, a abrir mão de ganhar muito por conta do risco de perder muito. Estes indivíduos, quando têm monitorada a condutividade elétrica da pele apresentam dois aumentos de condutância consecutivos: um durante o momento que antecede a decisão de pegar uma carta e outro quando identifica a carta que pegou. Já pessoas com lesões no lobo pré frontal ou viciadas em jogar optam com grande freqüência por tentar ganhar muito, apesar do risco de perder muito. Estes só apresentam o segundo aumento de condutância na pele. Damásio propõem que a falta do primeiro aumento de condutância estaria associada à ausência, ou disfunção, do componente cerebral do marcador somático.

As evidências e comentários aqui apresentados, ainda que em pequeno número e de caráter ilustrativo indicam que a atividade dos sistemas sensoriais é acompanhada de uma série de processos correlacionados – aprendizado, memória, estado fisiológico, sentimentos, emoções, comportamentos, etc. Estes no seu conjunto produzem uma representação/ percepção integral (ou quase) de mundo e comportamentos associados. Tudo que se passa entre os processos sensoriais e os cognitivos aguça nossa curiosidade e nos leva a perguntar como estes processos estão interrelacionados. Em suma, o conhecimento do que se passa com os seres humanos ao longo da vida, embora estudado e intuído desde William James e Vigotski, vai modificando em maior escala seus contornos à medida que surgem novos conhecimentos, embora em sua essência ainda não tenha sido possível construir uma nova proposta unificada sobre o vir a ser humano.

De fato, na atualidade a abordagem neurocientífica nos ajuda a compreender quanto falta para aprender. Assim, podemos utilizar o conhecimento científico como uma ferramenta para desenvolver estratégias de suporte ao desenvolvimento humano e, como parte deste, processos de suporte a sua inclusão social (Tate & Pledger, 2003). No entanto, devemos evitar utilizá-lo como fundamento para a prescrição de orientações ou regras. Visto desta perspectiva o confronto dialógico entre ciência e cultura pode ser apropriado de modo a contribuir para o empoderamento de indivíduos, instituições e da

sociedade. No caso particular da monografia o foco deste confronto encontra-se no suporte a processos de transição para a vida adulta, e, em particular, no sistema educacional.

1. Transição da Escola para a Vida Adulta (meta 3)

- Nos Estados Unidos da América (EUA)

Várias iniciativas em curso nos EUA ilustram alternativas de suporte a jovens adultos na fase de transição da escola para a vida adulta (Cameto et al , 2003; Certo et al, 2003).

Alguns exemplos:

Project Search[5]: estabelecido como uma iniciativa do ***Cincinatti Childrens Hospital*** provê educação e oportunidades de emprego para jovens adultos com deficiência, vinculados ao sistema escolar. O programa de transição para o trabalho desenvolvido no último ano da escola secundária é sempre executado em associação com o local de trabalho e a aulas matutinas na escola focadas em: estabelecimento de objetivos; opções de carreira e tomada de decisão; procura por trabalho; empregabilidade; manejo de dinheiro; e, vida independente.

Blazing the Trail: A New Direction in Youth Development & Leadership[6] (Hare & Richards, 2007): Trabalhos de pesquisa indicam que programas direcionados ao desenvolvimento de jovens e ao desenvolvimento de suas habilidades de liderança contribuem para sua formação como indivíduos e cidadãos.

Compreende-se por programas de desenvolvimento de jovens os processos destinados a prepará-los para os desafios da adolescência e da vida adulta por intermédio de atividades e experiências que os tornem mais capazes de atuar na sociedade, a

[5] http://www.cincinnatichildrens.org/svc/alpha/p/search/ (consultado em novembro, 2009)

[6] Traduzido e adaptado: Este documento foi produzido por iniciativa da *National Collaborative on Workforce and Disability for Youth,* e financiado por um *grant/ contract/cooperative agreement from the U.S. Department of Labor, Office of Disability Employment Policy; um dos parceiros é* Adolescent Employment Readiness Center, Children's Hospital. (consultado em novembro, 2009; http://www.family-networks.org/teens.cfm#transition)

consolidar princípios éticos, a lidar com suas emoções e desenvolverem-se física e cognitivamente. Toma-se com princípio uma abordagem positiva do desenvolvimento do jovem, em contraposição aos modelos baseados nas deficiências e problemas dos jovens.

No que concerne ao desenvolvimento da capacidade de liderança inclui-se o desenvolvimento de habilidades que os preparem para orientar outros no curso de uma ação, influenciar a opinião e o comportamento de outras pessoas, e de indicar o caminho a seguir. E, também, ser capaz de identificar seus pontos fortes e fracos, estabelecer objetivos pessoais e vocacionais, e ter auto estima para levá-los a termo. Tal inclui habilidades para identificar recursos e meios na comunidade, e utilizá-los, não só para aumentar a própria capacidade de vida independente, mas também estabelecer redes sociais de suporte, assim como viabilizar sua atuação enquanto cidadão.

Youth Transition Demonstration (YTD; Lueking & Wittenburgh, 2009) Esta é uma iniciativa do *Social Security Administration (SSA)* que contratou ONGs, dentre elas a Transcen, para execução de projetos YTD. Os projetos são implementados em parceria com escolas e provedores de serviços, e sua ênfase está na inclusão laboral. Para atingir este objetivo são desenvolvidos processos e sistemas de suporte facilitadores, para os quais se requer sete componentes: experiência individual em trabalhar; empoderamento do jovem; suporte familiar; laços sistêmicos, como por exemplo, currículo escolar vinculado a experiência concomitante de trabalho; serviços sociais e de saúde; benefícios financeiros de fomento a transição; suporte psíquico e operacional.

- No Brasil

Nas escolas públicas do Município do Rio de Janeiro encontram-se matriculados cerca de 1500 estudantes com deficiência mental, cuja idade é superior a 18 anos sendo que um número significativo destes com idade superior a 30 anos[7]. Nosso contato direto com algumas das escolas freqüentadas por estes jovens, jovens-adultos e adultos permitiu

[7] Comunicação pessoal, Leila Blanco, ex-diretora do Instituto Helena Antipoff, órgão da Secretaria Municipal de Educação do Rio de Janeiro.

verificar a ausência de iniciativas efetivas de suporte à transição destes indivíduos para a vida adulta e o exercício da cidadania a que têm direito.

A existência de programas como o de Educação de Jovens e Adultos (EJA), do Jovem Aprendiz, do Sistema S[8], não são de *per si* suficientes para catalisar na escola iniciativas para o desenvolvimento de processos de transição, articulando seu trabalho a estes programas. Esta situação apresenta-se de forma dramática no que se refere à PCD. Ademais, as políticas públicas, legislação, relatórios e avaliações, propostas curriculares e publicações originadas nos meios acadêmicos trazem propostas interessantes e bem estruturadas, especialmente para os anos iniciais da vida escolar (Pletsch & Braun, 2008), porém, talvez muito genéricas em seu conteúdo relativo aos processos de suporte necessários para promover a transição da escola para o mercado de trabalho e/ou tudo o que concerne à vida adulta, seja pelo exercício da cidadania, à uma vida independente, enfim a possibilidade de exercer seus direitos humanos (Glat et al., 2004; Goyos 1986; Alves, 2004; Nambu, 2003).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos no seu artigo XXIII, alínea 1 diz:

Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.[9]

A inclusão laboral de PCD no Brasil está amparada em legislação específica, de ação afirmativa, que determina às pessoas jurídicas, públicas e privadas, ter como empregados um percentual, cotas, de trabalhadores, PCD (Inue, 1997). No entanto, a legislação não tem sido suficiente para garantir o direito destes indivíduos ao trabalho, especialmente quando se trata de pessoas com deficiência intelectual. Este grupo, não chega a constituir 2,5% da população de PCD ocupando postos de trabalho (Néri et al. 2003). Uma das alternativas eficazes de colocação profissional para este grupo de pessoas é utilizar a abordagem denominada emprego customizado, bem sucedida em sua aplicação nos EUA e em países da Europa.

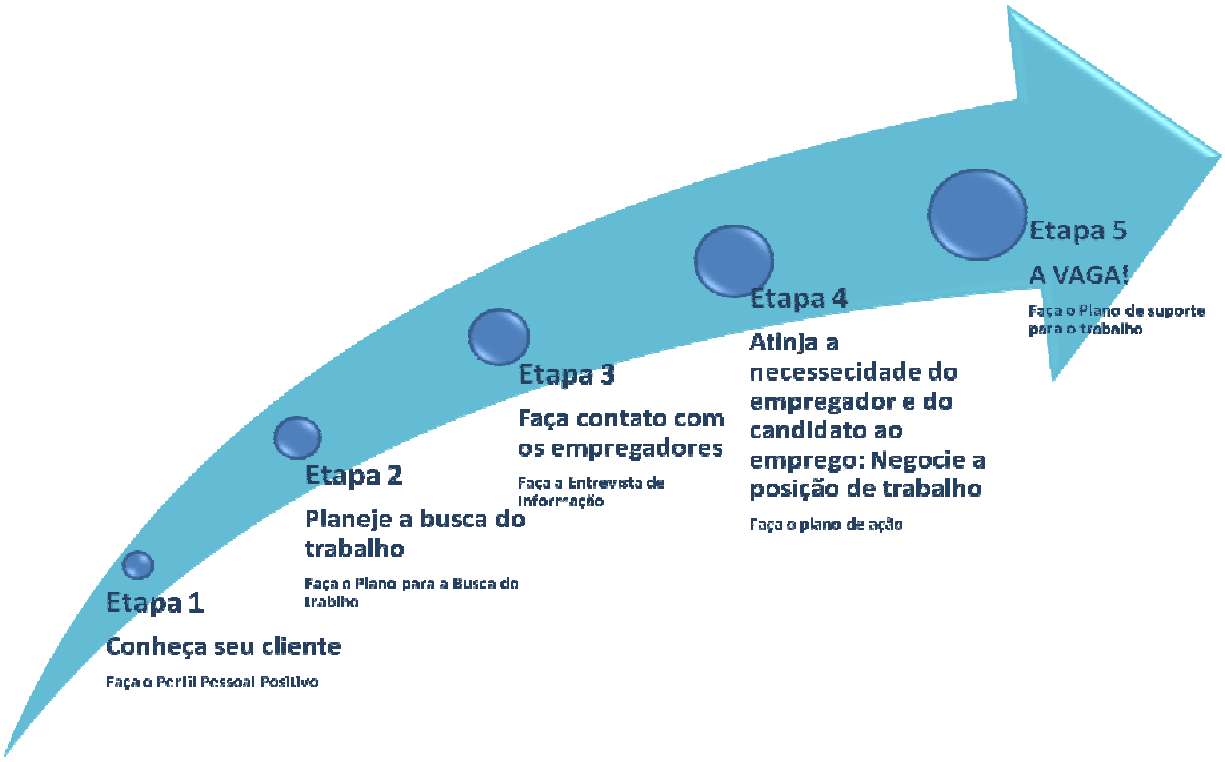
[8] Informações adicionais sobre o sistema S em: neic.iuperj.br/textos/EduardoGomes.doc
[9] http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php

2. Emprego Customizado (meta 1)

"Existe trabalho para todos aqueles que desejam trabalhar, sejam quais forem suas deficiências, as necessidades de adaptações, e as circunstâncias econômicas"[10]

O emprego customizado reúne um conjunto de metodologias e processos a serem utilizadas na construção de estratégias de suporte a inclusão laboral, por intermédio da articulação entre as demandas do empregador e as habilidades da pessoa a ser empregada (Luecking, 2009).

O esquema abaixo apresenta as cinco etapas fundamentais para uma inclusão laboral bem sucedida[11].



[10] Esta frase não é somente uma declaração de princípios, deriva dos resultados de um projeto de estágios de trabalho para estudantes com deficiência (n=3.019), dentre os quais 86% completaram integralmente o período de 3 meses de estágio (distribuição demográfica em todas as categorias); 77% receberam oferta de trabalho pela empresa onde estagiaram (distribuição demográfica em todas as categorias – deficiências física, sensorial e intelectual, sexo, etnia, etc) Luecking & Fabian, 2000 (www.transcen.org)

[11] As 5 etapas foram trabalhados em março de 2009, durante Oficina promovida pelo Programa Integrando: ***The way to work: How to facilitate employment opportunities***, organizado e conduzido por Richard e Debra Luecking, com 40hs de carga horária, do qual participei formalmente. O formato do **texto reflete o caráter de treinamento que prevaleceu durante a Oficina.**

Conheça o seu cliente

A primeira etapa para a inclusão laboral é conhecer bem o seu cliente - quais são as suas habilidades, interesses, sonhos, temperamento, experiências prévias, necessidades de acomodação e etc.

Pessoas com deficiência podem apresentar dificuldade em verbalizar ou até mesmo em identificar os seus interesses, habilidades e possibilidades. Geralmente eles foram expostos a poucas experiências de vida e não estão familiarizados com suas potencialidades. Por isso, obter as informações para planejar a inclusão laboral pode não ser simples. A utilização de vários instrumentos e abordagens facilita o conhecimento do indivíduo: observação em casa, na escola, na comunidade; conversas individuais; conversas com a família, amigos e profissionais que trabalham com o cliente; exposição do individuo a diferentes atividades ou trabalho; e entrevistas semi-estruturadas formais.

O Perfil Pessoal Positivo (PPP; Tilson & Cuozzo, 2001;) é uma ferramenta que sistematiza a coleta de informações. (Luecking, 2009, pg. 47). Como o próprio nome indica o PPP é individual e deve sempre focar os aspectos positivos do cliente. É fundamental que o próprio esteja envolvido na construção do PPP, pois o ajuda a se conhecer melhor e o torna co-responsável pelo processo de sua inclusão laboral.

Conhecer bem o seu cliente e fazer com que ele se conheça torna a segunda etapa (Planejamento da busca pelo trabalho) da inclusão laboral mais simples.

Planeje a busca do trabalho

Os dados sobre o cliente permitem planejar a busca por oportunidades de trabalho adequadas às suas habilidades e expectativas. Devemos cruzar as informações do PPP e identificar as possibilidades de trabalho considerando a natureza das atividades, a frequência, o horário, o tipo de negócio e características do ambiente. Para facilitar a organização desses dados existe uma ferramenta chamada Plano para Busca do Trabalho (PBT). Com este panorama traçado você pode identificar quais empresas atenderiam as

necessidades levantadas no PBT e se organizar para visitá-las já prevendo alternativas do que está buscando para seu cliente.[12]

Faça contato com os empregadores

Nesta etapa devemos estabelecer contato com as empresas identificadas como possíveis empregadores no PBT. É importante utilizar sempre o nosso networking, pois quando se estabelece contato com o empregador por intermédio de alguém conhecido, a abertura para uma futura parceria é comumente maior. Por isso, devem-se explorar possibilidades com pessoas que você, seu cliente, seus amigos, colegas de trabalho e/ou a família do cliente conhecem.

Durante a visita ao empregador você deve ser breve, objetivo, criar uma imagem positiva, demonstrar a qualidade do seu trabalho e de que forma você poderá ser útil à empresa. Nunca deixe que interpretem seu trabalho como caridade. Uma vez estabelecido o contato, o próximo passo é agendar uma visita com os profissionais alvo da empresa, com quem você possa fazer uma "Entrevista de Informação".

A "Entrevista de Informação" é um facilitador para a entrada numa organização, para entender como funciona a empresa, verificar as possibilidades de trabalho para os clientes, iniciar a relação com futuros parceiros e ampliar sua rede de contatos. Você deve fazer perguntas sobre como funciona a empresa e o que eles mais se orgulham na organização - geralmente as pessoas gostam de falar sobre o que fazem. Enquanto isso, você deve observar: como as tarefas de trabalho podem ser aprimoradas; a organização do espaço; e quais tarefas estão pendentes no ambiente. No final da entrevista deve-se sempre agradecer pela disponibilidade em recebê-lo e depois enviar uma carta/e-mail de agradecimento.

Depois da Entrevista de Informação existem três possíveis cenários e ações para cada um deles, a saber: 1º - Não há abertura no momento para parceira: neste cenário devemos agradecer e manter contato esporadicamente. 2º - Há algum interesse em futuras parcerias: neste caso, oferecemos uma nova visita com um prazo maior e entramos em

[12] Estas etapas não são executadas necessariamente de forma concomitante ou seqüencial. De fato trabalha-se com uma carteira de clientes, candidatos a inclusão laboral, e outra de empregadores, tendo em mente identificar a melhor combinação possível para as partes envolvidas.

contato com alguma freqüência. 3º - Reais possibilidades de estabelecer a parceria: para este cenário a ação é agendar o próximo encontro já na semana seguinte.

Em toda parceria é esperado que haja um beneficio mutuo e que ambas as partes percebam que são melhores devido à parceria estabelecida. Podemos ser úteis aos empregadores quando com a entrada do novo funcionário a empresa consegue lucrar, economizar e/ou operar com maior eficiência. Por isso, os empregadores gostam de ouvir expressões como – O que você precisa? Como podemos ajudá-los?

Para estabelecer parcerias duradouras, é necessário perceber o cenário sob a perspectiva do empregador e sempre que possível superar as expectativas da organização.

Atinja as necessidades do empregador e do candidato ao emprego.

De forma bem estruturada e didática devemos apresentar ao empregador as sugestões sobre melhorias nos processos de execução das tarefas analisadas na última visita. A ênfase deve ser colocada nas relações custo-benefício que em seu conjunto possam ser percebidas como vantajosas para a empresa. Além disso, deve ficar claro que temos um cliente que tem potencial e habilidades para desempenhar as tarefas identificadas e se tornar um excelente funcionário. A descrição do cliente deve exaltar seus pontos positivos e a capacidade que apresenta de desempenhar com qualidade as atividades destacadas.

Depois desse primeiro momento de negociação, deve-se falar sobre o seu papel no suporte ao cliente. Todo treinamento necessário para adaptação do individuo no posto de trabalho será oferecido e também haverá um acompanhamento periódico do desempenho. Por fim, faça a pergunta: "Senhor empregador, há interesse de sua parte em criar esta posição de trabalho em caráter experimental e mantê-la depois de 3 meses, caso seja benéfico para sua empresa?"

A negociação é bem sucedida quando o empregador e o cliente concordam que as tarefas identificadas realmente precisam ser feitas, que o cliente apresenta as habilidades desejadas para desempenhá-las e quantas horas de trabalho serão suficientes para ter as atividades previstas realizadas.

Devemos ressaltar que o empregador considerará a criação de uma nova vaga de trabalho ou a customização de uma vaga existente somente se perceber que a contratação

desse novo funcionário implicará em uma economia, ajudará a empresa a obter lucro, ajudará a operação a fluir com maior eficiência e/ou tornará a relação com seus clientes melhor.

O emprego – A vaga – O trabalho.

A última etapa para a inclusão laboral é a preparação do posto de trabalho para o novo funcionário. Somos responsáveis por providenciar o tipo de suporte ou acomodação necessário para que o cliente realize as atividades do seu cargo.

O suporte para o local de trabalho é uma estratégia ou recurso que auxilia o individuo a realizar com sucesso as atividades previstas na etapa anterior, podendo variar quanto ao nível (básico, moderado e extensivo), tipo e a quantidade. O suporte é pensado individualmente, pois as necessidades de cada cliente e do empregador variam. Deve-se envolver o cliente e o empregador na determinação das acomodações e suporte.

Neste processo é fundamental que o empregador e os novos companheiros de trabalho dêem feedback constante ao cliente, pois é a melhor maneira de ter seu desenvolvimento acelerado e adequado às demandas da empresa.

Durante o processo de adaptação devemos nos antecipar aos problemas, demandar feedback constante sobre o seu trabalho e sobre a atuação do cliente, ser um bom observador e principalmente garantir que o novo funcionário atinja ou supere as expectativas do empregador. É provável que as tarefas e os suportes tenham que ser re-negociados depois do início do trabalho. A inclusão laboral só está completa quando a empresa e o cliente estão satisfeitos.

O esquema a seguir sintetiza o que se pretende com a abordagem do emprego customizado. As idéias e os processos descritos já existem há muito tempo nas relações entre empregadores – empregados, no entanto não organizadas com este formato e somente a partir do início dos anos 80 passaram a ser utilizadas de forma metódica com pessoas com deficiência. A sua utilização pode-se dizer que seja essencial especialmente quando se trabalha com pessoas com déficits intelectuais e/ou transtornos psiquiátricos (Mackelprang,R.W, & Salsgiver, R.O., 1999; AAIDD, 2009).


Emprego
Customizado
Pessoa com Deficiência
Empresas
Habilidades
Talentos
Preferências
Experiência
Intermediador
Estrutura
Demanda
Necessidades
Win/Win Situation

3. Trabalho de Campo[13] (meta 2)

The search for the method becomes one of the most important problems of the entire enterprise of understanding the uniquely human forms of psychological activity. In this case, the method is simultaneously pré-requisite and product, the tool and the result of the study.
(L.S. Vigotsky, 1978)

Caso Projeto - Neste capítulo são apresentados procedimentos e ferramentas desenvolvidas e utilizadas para o suporte a processos de transição da escola para a vida adulta, de pessoas com deficiência intelectual visando promover o aumento de sua autonomia e oportunidades de realização pessoal. A abordagem proposta foi estruturada como parte do processo de tradução[14] de experiências bem sucedidas nos EUA. (Blackorby & Wagner, 1996; Luecking, 2009; Luecking & Wittenburg, 2009; Luecking et al , 2005; Mackelprang,R.W, & Salsgiver, R.O., 1999; Schalock, 2007; Tate, 2003).

Caso Pessoa - Para ilustrar os processos e resultados, utilizaremos o caso modelo do estudante F.(18 anos de idade)[15], estruturado a partir da consolidação de dados e observações provindos do trabalho de campo realizado durante os anos de 2008 a 2010 no âmbito do Programa Integrando da Academia Brasileira de Ciências.

3.1 Procedimentos e ferramentas no trabalho de campo (metas 1 e 2)

- **Protocolo de entrada na escola**
- **Entrevistas semi estruturadas**
- **Plano de inclusão**
- **Execução do Plano Traçado**

Protocolo de Entrada na Escola - O protocolo de entrada na escola visa estabelecer um padrão de referência comum a ser seguido de forma rotineira na escola desde os primeiros dias, com o **objetivo** de conhecer demandas e rotinas específicas da unidade

[13] **O relato sobre o trabalho de campo será realizado em tom mais coloquial, entremeado por algumas informações de natureza metodológica**.
[14] "Tradução" nesta monografia é utilizada com o sentido de enfatizar que não se trata de uma adaptação, mas sim da produção de novos conhecimentos, a partir da aplicação de conhecimentos básicos comuns a fenômenos humanos individuais e sociais.
[15] Os relatos na íntegra do trabalho realizado com F. estão no anexo III

escolar e estabelecer condutas de relacionamento com os profissionais que ali trabalham, com os estudantes e seus familiares/responsáveis.

As ***atividades rotineiras*** englobam procedimentos tais como: comunicar a direção sua chegada à escola; conversar alguns minutos com o professor responsável pelos alunos envolvidos no projeto, assim como outros professores, alunos e funcionários.

As ***atividades específicas*** são: apresentar o projeto à direção da escola e aos professores; identificar os estudantes candidatos a participar do projeto; reunir-se com os familiares/responsáveis por estes estudantes.

Foi agendada uma reunião com a diretora e sua assistente para a primeira visita da equipe designada para atuar na escola. O projeto foi apresentado com ênfase em seus objetivos principais, sua aplicabilidade e a importância de ser testado no campo (a escola). A diretora mostrou-se interessada, em especial pelo que podia trazer de ressignificação do trabalho realizado com os estudantes com deficiência mental, grande parte deles já com idade superior a 16 anos e para os quais a escola já não tinha mais o que oferecer. A escola possui duas classes especiais (uma no turno da manhã e outra no turno da tarde). A sala destas classes localiza-se no segundo andar da escola. Vale ressaltar que nenhum aluno apresenta dificuldades para chegar às salas. Os banheiros e o refeitório ficam no primeiro andar.

Os alunos das classes regulares do ensino fundamental interagiam com os estudantes das classes especiais apenas durante as atividades de Educação Física. Como a classe especial era constituída de alunos maiores de 16 anos, em sua maioria, a diferença de altura era algo que chamava atenção nos jogos de futebol. Também era notável o fato de os mais novos ficarem desconfortáveis em tê-los no time e a interação era pequena. O recreio e almoço eram horários distintos para as classes regulares e especiais, segundo a própria diretora "para não gerar confusão".

Combinamos que em todas as visitas subseqüentes faríamos as atividades rotineiras referentes ao protocolo de entrada e de acordo com a necessidade organizaríamos atividades especiais.

Entrevistas semi-estruturadas (Selltiz et al, 1965) – As entrevistas semi-estruturadas são ferramentas utilizadas para a coleta sistematizada de dados sobre o cliente. Portanto,

fundamental para o conhecimento do estudante associada à observação direta. Todas as entrevistas devem ser analisadas e articuladas entre si com a finalidade de obtermos uma boa descrição do cliente.

Entrevista com a mãe - A entrevista semi-estruturada com a mãe trouxe informações importantes sobre habilidades, interesses e relacionamento pessoal de F.. A mãe relatou como foi o desenvolvimento de seu filho e sua trajetória nas instituições de ensino. Ele não recebe benefício de prestação continuada (BPC) e por isso, a mãe tem muito interesse em que ingresse no mercado de trabalho. Afirmou também estar disponível para colaborar ativamente no processo de transição de seu filho.

Segundo a mãe, F. foi uma criança normal, era apenas muito mais *calmo* que as demais crianças da sua idade. Sempre teve medo de ir ao colégio e só o fez quando o irmão, cinco anos mais novo, começou a frequentar a escola. Na segunda série sua professora informou que F. apresentava problemas intelectuais, por isso, foi transferido para uma classe especial. Ele se desenvolveu bastante, mas ainda tem o mesmo medo de errar que tinha quando criança. A mãe o ensinou a escrever seu nome quando era pequeno e ele ainda o escreve com a mesma caligrafia.

Hoje, ele adora esportes e jogos de computador. Durante a infância até sua adolescência a família se mudou do Ceará para o Rio e vice e versa diversas vezes (mais ou menos de dois em dois anos), mas agora já está há oito anos no Rio. Atualmente F. ajuda a cuidar do irmão mais novo e a fazer as tarefas de casa. Mesmo sem a mãe pedir, ele limpa o chão, coloca as roupas na máquina e às vezes prepara o arroz. F. sempre foi muito fechado, relaciona-se bem, mas apesar de estar um pouco mais *solto*, diz não ter amigos. A mãe informou ter sido difícil ensinar ao filho a ter cuidados com sua a higiene pessoal, mas hoje ele é vaidoso, toma banho e se arruma sozinho. A mãe admite saber que o filho pode ter muito mais autonomia do que possui hoje. Porém sente-se insegura em deixá-lo realizar várias atividades.

Entrevista com o cliente - F. demonstrou ser tímido, fala de forma organizada, mas com poucos detalhes. Sua rotina diária é simples. Acorda, toma café, assiste TV, toma banho e vai para escola, onde se relaciona com os colegas de classe para realizar os trabalhos escolares e jogar bola. Afirma não ter amigos na escola e nem em outros lugares. Gosta de jogar bola e tem vontade de entrar para uma aula de futebol e de

natação. Ele costuma ir à praia com a mãe no Flamengo e com o pai quando está em Fortaleza.

F. acredita que as pessoas trabalham para ganhar dinheiro. Em sua casa apenas sua mãe trabalha. Ele tem vontade de ajudar em casa, embora se considere muito novo para trabalhar. Faz o trajeto casa-escola-casa de ônibus de forma autônoma e aprende rapidamente novos trajetos.

Entrevista com o Professor - O professor trabalha com F. há apenas uma semana, mas mesmo com o pouco tempo de convívio, trouxe informações relevantes. As impressões trazidas pelo professor são diferentes das relatadas pela mãe e pelo próprio estudante. O professor o percebe na escola como alguém comunicativo e com amigos em todas as classes. No recreio conversa com todo mundo e na classe especial é mais próximo de Natália (aluna que, segundo o professor, é a mais "desenvolvida" da classe).

Informa que F. escreve palavras com fonemas simples. Muitas vezes precisa de ajuda para se concentrar, pois é muito disperso. Realiza as operações aritméticas básicas, sabe ver as horas e é bem orientado no tempo. Tem total autonomia para ir e vir e utiliza o transporte público para tal. Fala normalmente, é preciso um tempo para perceber que ele apresenta alguma deficiência. Ele adora atividades esportivas. É um adolescente comum, gosta de jogar bola e de atividades físicas. Na educação física é bem participativo e no recreio está sempre em algum jogo com os outros alunos.

Nos relatórios do antigo professor da turma, F. é colocado como um aluno esforçado, porém disperso. Uma informação recorrente em todos os relatórios é sua baixa auto-estima: ele é uma pessoa insegura, com muito medo de errar (em todos os aspectos, não só na classe) e que se preocupa demais com a opinião dos outros.

Elaboração do Plano de Inclusão – O Plano é elaborado a partir da análise e articulação das informações obtidas nas entrevistas semi estruturadas e dos dados coletados de forma sistemática através dos diários de campo, relatórios quinzenais e protocolos de observação. Com a análise cuidadosa desse material, podemos desenvolver um plano onde objetivos gerais são estabelecidos em associação com os Domínios a serem trabalhados.

Os domínios delimitam conjuntos, ou áreas, de habilidades: Cuidados Pessoais e Higiene; Habilidades para o Trabalho; Autonomia e Locomoção; Habilidades Sociais e Participação em Atividades Comunitárias; Entendimento e Comunicação. (OMS, 2001).

Durante o planejamento são estabelecidos objetivos gerais e específicos a serem trabalhados com o cliente e cada objetivo guarda relação com um domínio.

Os dados coletados revelaram que F. possui ótima mobilidade físico-motora, tem boa compreensão e expressão verbal. Embora consiga ler palavras conhecidas, tem dificuldade para ler palavras desconhecidas. Consegue escrever com velocidade quando soletramos, e também consegue copiar bem. Conhece bem os números. Utiliza transporte publico em trajetos previamente conhecidos de modo autônomo (casa-escola-casa sozinho), porém, precisa ser treinado sempre que necessita percorrer um novo trajeto. Ele é extremamente pontual, esforçado e solícito: ajuda a tomar conta do seu irmão mais novo, cozinha arroz para o almoço, arruma a casa, varre, passa pano no chão, coloca roupa na máquina de lavar, etc. Não recebe BPC, sendo a mãe responsável pelo sustento da casa.

Em relação aos domínios, verificamos que possui autonomia nos Cuidados Pessoais e Higiene, clareza na Comunicação e tem um bom entendimento dos assuntos e situações relacionados ao seu dia-a-dia. Por isso, não incluímos objetivos relacionados a estes dois domínios no plano de inclusão.

Em função das demandas e habilidades identificadas os objetivos relacionavam-se com os domínios: *Habilidades para o trabalho; Autonomia e Locomoção; e Habilidades Sociais e Participação em Atividades Comunitárias.*

Objetivo Geral 1: F. será capaz de participar de atividades de convívio social de maneira independente

Objetivos específicos:

- F. será capaz de identificar atividades sociais que despertem seu interesse
- F. será capaz de freqüentar de forma autônoma uma atividade social de seu interesse pelo menos 2x na semana

Objetivo Geral 2: F. será capaz de executar as etapas necessárias para conseguir sua inclusão laboral.

Objetivos Específicos:

- F. será capaz de distribuir seu currículo para empregadores.
- F. será capaz de preencher as fichas de emprego de forma autônoma.
- F. será capaz de comportar-se de maneira adequada nas entrevistas.

Execução do Plano Traçado (Fase I[16]; meta II)

Objetivo Geral 1: F. será capaz de participar de atividades de convívio social de maneira independente

Trabalhamos durante um mês o Objetivo Geral I. Em conversas com F. identificamos o futebol como a atividade que mais desperta seu interesse. Após a escolha da atividade de interesse, fizemos um levantamento com pessoas conhecidas e na internet sobre instituições que ofereciam aulas de futebol gratuitas. Descobrimos algumas instituições e F. optou por realizar as aulas no CIAD (Centro Integrado de Atenção à Pessoa Portadora de Deficiência), pois era próximo à sua residência.

Fomos ao CIAD entregar os documentos necessários para a matricula e em uma semana ele iniciou as aulas. Não precisamos trabalhar o deslocamento casa-CIAD-casa, pois este trajeto era conhecido por ele. O objetivo foi concluído com sucesso e atualmente F. freqüenta as aulas de futebol duas vezes na semana de forma autônoma.

Objetivo Geral 2: F. será capaz de executar as etapas necessárias para conseguir sua inclusão laboral.

Trabalhamos durante quatro meses os objetivos específicos do Objetivo Geral II. Treinamos F. para que ele fosse capaz de distribuir seu currículo em postos de trabalho adequados às suas habilidades e expectativas. Naquele momento havíamos determinado que ele poderia trabalhar como auxiliar de serviços gerais em qualquer empresa ou como ensacador em Super Mercados. F. aprendeu com sucesso a entregar seu currículo pessoalmente em Super Mercados e por cadastro na internet para as empresas de limpeza.

Percebemos que algumas empresas solicitam que os candidatos façam seu cadastro em fichas de emprego no momento da entrevista, por isso treinamos F. no preenchimento dessas fichas. Criamos uma tabela com todos os seus dados e a

[16] A execução do plano de trabalho descrita a seguir foi posteriormente denominada Fase I.

plastificamos para que ele guardasse na carteira. Em seguida, o ensinamos a copiar as informações da tabela para a ficha de emprego. Essa tabela funcionou como um suporte para auxiliá-lo no preenchimento de fichas. Após o treinamento ele foi capaz de preencher com sucesso as fichas das empresas por onde passou.

A distribuição dos currículos teve um bom retorno e algumas empresas entraram em contato para agendar entrevistas com F.. Neste momento iniciamos o treinamento para as futuras entrevistas. Utilizamos a simulação como técnica para treinamento. O progresso de F. foi significativo a cada simulação realizada. No total F. participou de quatro entrevistas em empresas diferentes e se comportou adequadamente em todas elas. Ao final das entrevistas as pessoas responsáveis pela seleção aprovaram F. e disseram que em breve entrariam em contato para levar a documentação do processo admissional. No entanto, nenhuma das quatro empresas entrou em contato. Tomamos a iniciativa de estabelecer contato, porém, sem sucesso.

Concluímos todos os objetivos específicos previstos no Plano de Inclusão. Porém, percebemos que a conclusão destes não viabilizava a inclusão laboral (necessária para o objetivo geral 2).

A reflexão sobre o trabalho realizado durante oficinas com parceiros americanos, levou-nos a reformular o processo de implementação do plano de inclusão, a que denominamos Fase II.

Fase II

Objetivo Geral 1: F. será capaz de executar as etapas necessárias para conseguir sua inclusão laboral.

Objetivos Específicos[17] *(reformulados):*

- Preparar o Perfil Pessoal Positivo e o Currículo
- Explorar as áreas de interesse e o ambiente de trabalho desejado
- Descobrir onde essas oportunidades são encontradas
- Construir e trabalhar sua rede de contatos
- Treinar o deslocamento para o trabalho
- Identificar acomodações necessárias.

[17] Os objetivos específicos foram definidos com base no conteúdo apresentado durante o Workshop do Programa Integrando: The way to work: How to facilitate employment opportunities

É importante ressaltar que durante a execução do plano de inclusão (objetivo 2 - Fase II) F. já não estava mais matriculado na escola. A classe especial da escola que freqüentava foi extinta e sua mãe avaliou que o filho já não se beneficiava com as atividades escolares. Este fato intensificou o interesse de ambos na busca por uma posição de trabalho.

O ponto de partida na retomada do trabalho com F. foi a elaboração do seu PPP (anexo I). Refizemos as entrevistas com a mãe e com o próprio cliente e articulamos essas informações aos dados observados durante a 1ª fase do trabalho. A partir daí reformulamos seu currículo focando as habilidades e interesses de F..

Com o PPP e o currículo elaborados, começamos a explorar as áreas de interesse e o ambiente de trabalho desejado. Desenvolvemos o PBT (anexo II) e foi interessante que Super Mercado e trabalhos com limpeza não apareceram como área de interesse, ou seja, na Fase I tentamos a colocação profissional de F. em áreas que não eram de seu interesse. Algumas áreas que despertam sua atenção são: futebol, fast-food, televisão, praia, Vídeo Game, novela, etc. Ele gosta de lugares abertos, com bastante movimento e atividades preferencialmente no turno da manhã.

O conhecimento dos interesses de F. permitiu identificar empresas onde oportunidades desta natureza pudessem ser encontradas.

Em paralelo ao meu trabalho com F., Lívia[18], pedagoga e membro da equipe do Programa Integrando, estabeleceu uma parceria com uma rede de *fast-food* para a colocação customizada de três pessoas com déficits intelectuais e F. poderia ser um dos participantes. A oportunidade pareceu ser totalmente alinhada ao que estávamos buscando. F. poderá trabalhar em um lugar onde o produto lhe agrada, no turno da manhã e com um ambiente movimentado e aberto (loja de rua). Além do mais, a rede pode ser bastante flexível na customização do cargo de atendente.

F. ficou entusiasmado com a oportunidade. Fizemos os acordos finais com a Rede. F. concluiu o processo admissional e iniciará o treinamento no próprio local de trabalho na segunda quinzena de dezembro/2009.

[18] Lívia Vitorino da Rocha é pedagoga e membro da equipe do Programa Integrando.

Durante a última semana de novembro realizou-se o treinamento para F. utilizar o novo trajeto (deslocamento casa-trabalho-casa) de forma autônoma.

Após a contratação de F., foi realizado um treinamento para que ele fosse capaz de vir de ônibus de sua casa para o trabalho, de forma independente. Como ele já tinha o habito de freqüentar a praia do Flamengo com a mãe, a loja está localizada no Largo do Machado, e utilizar ônibus de forma independente para outros destinos, o treinamento consistiu apenas em orientá-lo quanto ao numero do ônibus para ir ao trabalho e para voltar para casa e fixar pontos de referência para saltar do mesmo, quando chegasse ao destino.

Na loja, F. foi treinado a utilizar material apropriado para a limpeza do salão, utilizando cores para cada tipo de produto e o local a ser utilizado, e aprendeu a montar sanduíches com o auxílio de um esquema visual indicando quais ingredientes e sua seqüencia são utilizados para cada sanduíche. Esta tabela encontrava-se afixada próxima ao local de execução da tarefa e era útil também para os outros funcionários da empresa.

O período de treinamento de F. não foi longo, seu maior desafio foi ser capaz de realizar as tarefas de forma rápida e contou com a ajuda de alguns colegas de trabalho que estão mais próximos e que funcionaram como suportes naturais no processo de inclusão de F.

Durante todo o processo de contratação e treinamento de F. um membro da equipe de Inclusão Laboral realizou visitas periódicas e colheu os seguintes depoimentos:

Gerente

"F. está ótimo, ele faz tudo, só não começou ainda no atendimento (balcão e sorvete). Ainda estou esperando ele começar a fazer mais do que apenas o que eu mando, diversificar nas tarefas" ....

"Agora ele está aprendendo a montar os sanduíches".....

"Ele é ótimo funcionário, não atrasa e nem falta" ....

"Ele faz tudo direito (chapa, fritura e limpeza) superou até as minhas expectativas."

"Ele se entende bem com todos na loja, tem bom relacionamento" ...

F.

"Estou gostando muito. As pessoas são legais e o gerente também" ...

“Na fritura e na chapa já sei fazer tudo, agora estou aprendendo a montar os sanduíches, mas tem que ser rápido” ...

“Trabalho de segunda à sábado, minha folga é no Domingo. Cada um tem folga em um dia, quarta, sexta”.....

“É fácinho ir e voltar da minha casa para cá”.....

“Agora tenho meu dinheiro e posso ajudar minha mãe”....

Adriana Dáquer

Quando cheguei na loja, de surpresa, F. estava limpando atrás do balcão com aparência satisfeita, até sorrindo. Permaneci na loja algum tempo esperando sua saída e foi possível observá-lo desempenhando algumas tarefas (limpeza e abastecimento da seção do sorvete com uma mistura dentro de um balde pesado que ele carregava e verteu no local apropriado) e interagindo com os colegas de trabalho para executar as tarefas e os procedimentos necessários para a sua saída ao final do expediente (10:00 às 16:00hs).

Antes de ir embora F. se despediu de todos os funcionários que estavam no atendimento, individualmente e pelos nomes.

Durante nossa breve conversa no caminho até o ponto de ônibus, F. pareceu satisfeito e “empolgado” com o trabalho.

Mãe de F.

“Gostaria de agradecer à vocês (Integrando) a oportunidade que vocês estão dando ao F.r, acho que vai ser muito bom”.....

Adriana Dáquer (12/2010)

ADRIANA DEVE PASSAR NO BOB’S PARA DAR UMA ENTREVISTADA (PERGUNTAS IDEM GLOBO) NO GERENTE E FALAR COM FLAD.

Considerações Finais (meta 3)

***O Projeto*[19]**

Posto o atual cenário escolar municipal, onde encontramos aproximadamente 1500 jovens maiores de 18 anos com deficiência intelectual matriculados em escolas municipais, o trabalho de campo realizado com F. representa um modelo de demonstração do suporte a processos de transição da escola para a vida adulta de pessoas com deficiência intelectual, visando a promoção e aumento de oportunidades de realização pessoal e autonomia.

Durante o trabalho de campo em sua fase inicial verificamos que a metodologia utilizada não era efetiva para a inclusão laboral de F.. O resultado inicial do trabalho de campo pode ser considerado um produto da aplicação de uma metodologia, mas ao mesmo tempo podemos afirmar que a metodologia também é produto do trabalho de campo na medida em que teve que ser modificada em função da realidade. Com isso, pudemos aprimorar o produto inicial, gerando uma "nova" metodologia a ser traduzida na realidade em novo produto que se mostrasse efetivo. Em suma, o caso F. é produto da metodologia e é ao mesmo tempo ferramenta para tradução de novas metodologias. A tradução desta metodologia consolida as práticas do projeto e aumenta a probabilidade de sermos bem sucedidos na inclusão laboral dos atuais e futuros clientes.

A Pessoa

A participação de F. no projeto proporcionou um ganho significativo para sua vida. Hoje, quase dois anos após o início do trabalho, podemos afirmar que a transição da escola para a vida adulta está acontecendo. Ele está se envolvendo em atividades típicas da vida adulta e deixando de participar de atividades que já não contribuíam mais para seu desenvolvimento. F. saiu da escola, lugar que já não trazia quaisquer ganhos efetivos para sua vida. A segunda quinzena de dezembro de 2009 foi a primeira semana no seu primeiro emprego. Além dos ganhos nos domínios de autonomia e locomoção, habilidades sociais e participação em atividades comunitárias.

[19] Projeto: **Suporte a Inclusão Social de Jovens Adultos Vinculados a Educação Especial do Município do Rio de Janeiro**.

O trabalho com F., indica que o processo de inclusão laboral de pessoas com deficiência intelectual deve ser diferente do usualmente praticado pelo mercado de trabalho, onde empresas oferecem vagas específicas e as pessoas devem se adaptar à funções pré-definidas. Trata-se da busca por vagas que atendam à demanda do empregador, mas que também estejam adequadas às habilidades e expectativas do indivíduo. Esta é a essência do processo do emprego customizado e da demanda que começa a surgir no Brasil por esta metodologia.

Os próximos passos foram: Consolidar a adaptação de F. ao novo emprego, desenvolver sua habilidade para manejo de dinheiro e manter seus horizontes de vida abertos.

Seja como for, F. alcançou sonhos que nem sabia que podia sonhar. Nas primeiras conversas, conhecemos um quase menino que tinha medo de ir para escola, de falar, de se decepcionar e se considerava muito novo para trabalhar. Essa pessoa está se transformando e dando lugar a um adulto capaz de experimentar e o medo de errar já não o paralisa.

Ferramentas e Conteúdo Integral

- Perfil Pessoal Positivo (PPP)
- Plano para a busca do Trabalho
- Entrevista com F.
- Entrevista com a mãe.
- Entrevista com o professor.
- Plano de inclusão.
- Descrição do cargo
- Avaliação neurocognitiva
- Avaliação com o gerente

Perfil Pessoal Positivo: F.

Interesses		Sonhos e Objetivos
Moto	*Futebol*	*Ser gerente de Mercado*
Musica	*Video Game*	*Motororista de ônibus (Sonho de criança)*
TV	*Carro*	
Computador	*Praia*	
Filme	*Novela*	
Jornal (TV)	*Restaurante*	
Fast Food	*Escola*	
Talentos Naturais		**Habilidades e Conhecimento**
Pontualidade		*Cuidar dos irmãos*
Organização		*Limpeza em geral*
Responsabilidade		*Serviços de Casa (Fazer arroz, lavar a louça, varrer e passar pano)*
Obediência		
Boa Fluência Verbal		
Boa adaptação a rotina		
Traços Positivos de Personalidade		**Temperamento**
Compromissado		*Tímido*
Dedicado		*Calmo*
Compreensivo		*Dócil*
Educado		*Tranqüilo*
Modo de Aprender		**Preferencias ambientais de trabalho**
Instrução oral		*Ambiente com muita gente*
Observação de uma atividade		*Aberto*
Modelagem		*Manhã / tarde*
Dividindo a tarefa em pequenas partes		
Experiências na Vida		**Experiências de Trabalho**
Futebol		*Curso de computação*
CIAD		*Curso de Assistente de Serviços Gerais*
Desafios Específicos		**Sistema de Suporte**
Trabalho a noite		*Mãe e irmão de 2 anos*
Trabalho livre e sem rotina		*Mãe participativa e disponível*
Problema na coluna		*Mora na Favela*
Emotivo (chora dependendo da forma que falam com ele)		
Ambiente Barulhento		
Trabalhar sob pressão		
Dificuldade em matemática, leitura e escrita		

Aprender novas atividades	
Possibilidades e Idéias	**Soluções e Acomodações**
Lugares onde necessite de habilidades de organização	*Precisa ser treinado para iniciar uma nova atividade* *Trabalhar em ambiente de trabalho agradável*

Plano para Busca do Trabalho

Data: Julho/2009		**Especialista de carreira: Luiza**
Cliente: F.		
Preferências e Interesses		**Não gosta, problemas ou preocupações**
Moto	*Futebol*	*Trabalho a noite*
Musica	*Video Game*	*Trabalho livre e sem rotina*
TV	*Carro*	*Problema na coluna*
Computador	*Praia*	*Emotivo (chora dependendo da forma que falam com ele)*
Filme	*Novela*	*Ambiente Barulhento*
Jornal (TV)	*Restaurante*	*Trabalhar sob pressão*
Fast Food	*Escola*	*Dificuldade em matemática, leitura e escrita e em aprender novas atividades*
Posição Desejada? Atendende, Auxiliar de serviços gerais, vendedor, estoquista		
Localização geográfica: Zona Sul		
Horário preferido: Part time / Full time X☐ Manhã X ☐ Tarde ☐ Noite		
Recurso para transporte: Possui Rio Card		
Precisa de alguma acomodação? Não é necessário		
Recursos ou Suportes necessaries: Ensinar em etapas as atividades que irá desempenhar		
Treino adicional necessário: Observação de um dia de trabalho Instrução oral		

Contato com empregadores	Data	Resultado
1. **Empresa de limpeza I**	**ago/08**	**F. foi aprovado na entrevista, mas disseram que não tinham vaga naquele momento.**
2. **Empresa de limpeza II**	**ago/08**	**Não deram nenhum retorno sobre o processo seletivo.**
3. **Empresa de limpeza III**	**ago/08**	**F. foi aprovado na entrevista, mas disseram que não tinham vaga naquele momento.**
4. **Rede de Fast Food**	**ago/09**	**Ele começa a trabalhar na 2ª quinzena de dezembro de 2009**

Entrevista com a mãe

Data: Março/2008

Entrevistador: Luiza

Nome do Beneficiário: F.

IDENTIFICAÇÃO DO FAMILIAR

Nome: S.

Sexo: M ( ) F (X) Telefones: ---------- (casa) / ---------- (trabalho)

Parentesco com o beneficiário: Mãe

Endereço: ----------

Estado Civil: Solteira Ocupação Atual: Desempregada

Membros da Família:

1. Mãe; Idade: 38 Parentesco: Mãe

2. Irmão; Idade: 3 Parentesco: Irmão

3. lrmão; Idade: 14 Parentesco: Irmão

HISTÓRIA PESSOAL DO BENEFICIÁRIO

1- O que você considera importante descrever a respeito do desenvolvimento do beneficiário?

F. foi uma criança normal só demorou um pouco para falar. Era muito calmo, até demais. Só fui perceber isso quando nasceu seu irmão que era agitado. Desde novinho ele sempre teve medo de

ir para a escola, só começou a ir junto com o irmão (cinco anos mais novo). Durante a infância até sua adolescência, ficamos indo e voltando do Ceará (mais ou menos de 2 em 2 anos), agora já estamos morando aqui há oito anos. No Rio, quando F. estava na segunda série a professora me procurou para dizer que ele precisava de tratamento. Depois disso ele teve que sair da escola que estava para ir para uma turma especial, foi então que ele começou a vir para escola sem o irmão, mas eu o acompanhava até o meu serviço (que era bem perto).

2 - Como ele é agora?

Hoje vejo que ele se desenvolveu bastante, mas ainda tem o mesmo medo de errar que tinha quando criança. Ele não gosta de errar para não tomar bronca, porque quando isso acontece ele chora muito. Mas é um menino bem esperto, sabe mexer em qualquer aparelho dentro de casa, adora esportes e jogos de computador. Em casa ele me ajuda muito a cuidar do irmão mais novo e a fazer as tarefas. Não preciso nem falar nada, quando chego em casa o chão já está limpo, as roupas na máquina e as vezes até o arroz pronto.

3- O que você pode dizer sobre o percurso escolar e expectativas à escolarização do beneficiário? Tenho bastante expectativa quando a escolarização do meu filho, quando ele ia à Pestalozzi disseram que ele tem um retardamento, mas que podia superar. Hoje vejo o F. um pouco mais solto, vejo que ele não é como os outros alunos da classe, ele é mais adiantado, mas em algumas coisas ele é parado. Eu o ensinei a escrever seu nome quando ele era criança e ele ainda escreve do mesmo jeito, com a letra que eu ensinei, isso eu acho que não vai mudar nunca. Ele tem muita vontade de aprender, apesar do medo de errar.

4 – E sobre as expectativas da vida adulta? (trabalho, autonomia, "terminalidade escolar", etc.)

Tenho muita preocupação quanto à vida do F. quando eu não estiver mais aqui, quero o melhor para o meu filho e estou aos poucos ensinando coisas novas para ele ser mais independente. Não sei se já é hora dele sair da escola, pois é uma coisa que ele gosta. Algumas pessoas me dizem para eu colocá-lo em um trabalho, mas não quero meu filho em alguma coisa que ele não goste, a minha preocupação é a felicidade dele. Eu sei que ele pode ter muito mais autonomia que agora, mas ainda tenho medo de deixá-lo fazer certas coisas.

5-Como são os relacionamentos dele? (Amigos, namoro,..)

F. é muito fechado. Não tem amigos, mas se dá bem com os vizinhos, é bastante educado. Eu vejo que ele se dá bem conversando com pessoas mais novas, de 12 ou 13 anos.

6- Como é o temperamento do beneficiário, de modo geral?

De um modo geral F. é bem calmo. Ele não se irrita fácil e quando se irrita chora muito. Em casa, com o irmão, ele tem muita paciência e gosta de brincar.

ATIVIDADES DA VIDA DIÁRIA NA RESIDÊNCIA

7- O beneficiário ajuda em casa? Ele tem alguma tarefa determinada?

Ajuda sim, ele sabe fazer todo serviço de casa e sempre que tem vontade faz. A única coisa que ele sabe que tem que fazer é limpar o chão e os móveis na sexta feira, e ele faz sem nem precisar pedir.

8- Como foi o processo até ele realizar a tarefa? Como ele realiza a tarefa atualmente?

Eu comecei mostrando para ele como se faz e ele aprendeu muito fácil. F. não reclama de ter que fazer as coisas ele simplesmente faz. Para aprender qualquer tarefa ele é muito bom, não é a mesma coisa de quando precisa aprender alguma palavra ou conta.

9- É estimulado a realizar novas tarefas? Tem iniciativa? Apresenta resistência ao ser solicitado para realizar as tarefas de casa?

A única coisa que tenho pedido para ele agora são algumas compras, para ver se ele aprende a mexer com dinheiro, mas ainda são coisas pequenas, tipo um pãozinho ou queijo.

10-Realiza trabalhos informais para os outros? Quais?

Não.

11- Tem autonomia para cuidar da sua própria higiene e cuidados pessoais? E iniciativa?

Hoje tem sim. Foi difícil, mas consegui ensinar a ele a tomar banho e se arrumar sozinho. Agora ele é até vaidoso, passa perfume, gel no cabelo e só sai de casa arrumado e cheiroso.

SAÚDE

12 - Você faz algum tratamento?

(psicólogo, dentista, fonoaudiólogo, fisioterapeuta, médico)?

(X) NÃO ( ) SIM

Quais:

13 - Você acha que ele precisa de algum tratamento?

Eu acho que ele deveria voltar para a Pestalozzi, fazer fono e fisioterapia, mas acho que ele não quer mais por pensar que já passou por isso.

14 - Foi hospitalizado recentemente? Qual foi o motivo? Não

15 - Está tomando algum remédio? Quais? Para que? Qual o horário? Ele lembra sozinho que deve tomar o remédio? Com que freqüência renova a prescrição médica? Não

15-Como esta medicação é obtida?

16-Costuma ter algum tipo de crise? Especificar. Não

17-Com que freqüência vai ao médico?

Depois que parou de ir na Pestalozzi (em 2004) nunca mais foi. Eu sempre pergunto se ele ta sentindo alguma coisa, mas ele diz que tá bem, então não me preocupo.

18 - Que tipo de serviço de saúde utiliza? (consultório particular, posto de saúde, hospital, médico de família, etc.)

Posto de Saúde

19 - Possui laudo médico? Qual diagnóstico?

(X) NÃO ( ) SIM

OUTRAS INFORMAÇÕES

Possui documentos?

	SIM	NÃO
20- Certidão de nascimento:	X	
21- RG:	X	
22- CPF:		X
23- Carteira de trabalho:		X
24- Título de Eleitor:	X	

25 – Recebe algum benefício?

(X) NÃO ( ) SIM

Qual:

26 - Tem passe-livre?

( ) NÃO (X) SIM

Que tipo?

(X) Escolar ( ) Especial

27- Gostaria de falar mais alguma coisa? Não

Entrevista com o cliente

Data: Março/2008

Entrevistador: Luiza

IDENTIFICAÇÃO DO BENEFICIÁRIO

Nome: F.

Idade: 18 Sexo: M (X) F ( ) Telefone: Não soube informar

Endereço: ----------

Estado Civil: Solteiro

MEMBROS DA FAMÍLIA OU PESSOAS MORANDO NA MESMA RESIDÊNCIA

Membros da Família

1. Mãe; Idade: 37 Parentesco: mãe

2. Irmão; Idade: 3 Parentesco: irmão

DESCRIÇÃO DA SUA ROTINA TÍPICA:

1 - O que faz desde quando acorda até o final do dia:

Acordo, tomo café e assisto TV. Depois eu tomo banho e vou para escola. Depois da escola eu vou para casa e fico lá.

2 - Você tem amigos? Quem são? Eles são da escola, da rua, da igreja? O que costuma fazer com eles?

Eu não tenho amigos, só os da escola, com eles eu faço os trabalhos da escola e jogo bola.

3 - O que você faz na escola? Como é a sua turma? Quais as atividades você mais gosta? O que gostaria de aprender?

Eu estudo, faço, trabalho sobre animais, mas o que eu mais gosto mesmo é de jogar bola. Eu sempre fico no gol.

ATIVIDADES NA COMUNIDADE

4 - Que programas você faz, além da escola? Pratica esportes ou faz ginástica?

(Cinema, praia, teatro, televisão, religiosa, dança, artesanato, leitura).

Outros: Eu vou praia com o meu pai lá em Fortaleza e com a minha mãe no Flamengo.

5 - Dentre as atividades que citadas quais você mais gosta?

Ir para a praia.

6 - Que outras coisas você gostaria de fazer, além do que você já faz? Quais são os locais próximos a sua casa que você gosta/gostaria de freqüentar?

Ir para um clube jogar bola e fazer natação. Tem um lugar perto da minha casa, onde as pessoas arrumam coisas que eu acho legal.

7 - Você gostaria de trabalhar neste momento?

( ) NÃO (X) SIM ( ) NÃO SEI

Por quê? Para ganhar dinheiro. Mas ainda não tenho minha carteira de trabalho e acho que sou muito novo, idade de trabalhar é 21 anos.

8 - Você acha que é importante as pessoas trabalharem? Por quê? Quem na sua casa trabalha?

Acho, para ganhar dinheiro. Lá em casa só minha mãe trabalha.

9 - Quais são os meios de transporte (ônibus, barca, metrô, etc.) disponíveis onde você mora? Quais deles você utiliza? Sozinho ou acompanhado?

Perto de casa passa o ônibus que venho para a escola. Venho sozinho.

10 - O que incomoda você (deixa triste/ chateado/ zangado...)?

Lavar o banheiro. Eu não gosto quando minha mãe me manda lavar. Eu também não gosto de violência, já vi uma briga na rua que me deixou chateado.

SAÚDE

11 - Você faz algum tratamento?

(psicólogo, dentista, fonoaudiólogo, fisioterapeuta, médico)?

(X) NÃO ( ) SIM

Quais: Eu fiz fono na Pestalozzi até 2004, agora não preciso mais.

12 - Você acha que precisa de algum tratamento?

Não

13 - Você foi hospitalizado recentemente? Qual foi o motivo?

Em 2003 eu fiz operação de fimose e foi muito ruim porque doeu muito a anestesia.

14 - Você está tomando algum remédio? Quais? Para que? Qual o horário? Você lembra sozinho que deve tomar o remédio?

Não

15- Você quer falar mais alguma coisa sobre você, sua casa, sua vida, seus desejos...?

Não

CONSIDERAÇÕES ADICIONAIS

16 - O beneficiário usa algum recurso? (óculos, aparelho auditivo, cadeira de rodas, etc.)?

(X) NÃO ( ) SIM

Se SIM, por favor, especifique:

I. Entrevista com o Professor

Data: Fevereiro 2008

Entrevistador: Luiza

Nome do Beneficiário: F.

IDENTIFICAÇÃO DO PROFISSIONAL E DA ESCOLA

1-Nome: P.

2-Sexo: M (X) F ( ) Telefone: 94080058 (celular professor) / 25474937 (escola)

3-Cargo/ Função: Professor da Educação Especial

3-Nome da Escola: Escola Municipal D. A.

4- Endereço: ----------

HISTÓRIA EDUCACIONAL / DESEMPENHO GERAL

5- Classe especial:

( ) NÃO (X) SIM

6- Há quanto tempo você *conhece* o beneficiário? 1 semana

7- Desde quando *trabalha* com ele (a)? Desde o início desse ano letivo

8- Onde este trabalho ocorre? Somente na escola

9- Atualmente o beneficiário freqüenta escola regularmente? Segundo os relatos do outro professor, no ano passado ele freqüentou regularmente, esse ano ainda não pude avaliar, pois só tivemos uma semana de aula.

10- Como você percebe a relação do familiar com:

Beneficiário: Nesse curto tempo de trabalho ele nunca comentou nada, mas sei que mora com a mãe e o irmão.

Escola: Não soube responder.

11- Como você descreveria a vida social do beneficiário na classe, na escola e fora. (relacionamento com colegas e profissionais da escola, festas, atividades em grupo)?

Na escola F. é bem comunicativo e tem diversos amigos, de todas as classes. No recreio conversa com todo mundo. Na classe especial ele ajuda, mas percebe que se destaca dos outros, por isso é mais próximo de Natália (aluna que, segundo o professor, é a mais "desenvolvida" da classe). Fora do ambiente escolar ainda não pude avaliar, pois conversamos pouco.

DESEMPENHO ESCOLAR

12 - Relate como é o desempenho escolar do aluno:

Leitura e Escrita:

(Escreve o nome, preenche fichas?)

Escreve palavras com fonemas simples. Muitas vezes precisa de ajuda para se concentrar, pois é muito disperso.

Operações lógico-matemáticas:

Realiza as operações básicas.

Manejo com dinheiro (sabe contar dinheiro, sabe dar troco, etc.):

Acredito que sim, pois ele vai sozinho para todos os lugares, mas ainda não trabalhamos isso em sala.

Orientação Espaço-temporal:

F. sabe ver hora e associa bem o tempo as atividades rotineiras. Tem total autonomia para ir e vir e utiliza o transporte público para tal.

Fluência e clareza verbal:

Fala normalmente, é preciso um tempo para perceber que ele apresenta alguma deficiência, pois não tem nenhuma característica.

Artísticas/Manuais (Pintura, desenho, música, teatro, dança, culinária, etc.): Ainda não trabalhamos esse tipo de atividade em classe.

Esportivas:

Ele adora. É um adolescente comum, gosta de jogar bola, de atividades físicas. Na educação física é bem participativo e no recreio está sempre em algum jogo com os outros alunos.

13- O aluno se oferece para ajudar nas atividades na escola? Tem iniciativa? É relutante em algum tipo de atividade? Quais?

Sim, se oferece, mostrou ter bastante iniciativa nessa primeira semana e ao se mostrou relutante para qualquer atividade.

14- Dada uma atividade, o aluno é capaz de seguir instruções em seqüência? Exemplifique como:

É sim, F. é bem esperto e acredito que ele possa desenvolver diversas atividades em série.

15- Como o aluno reage às mudanças do dia-a-dia? (adapta-se facilmente ou com dificuldade a mudanças de rotina, de espaço, de pessoas).

Não pude avaliar, pois ainda não passamos por nenhuma mudança significativa, mas pelo seu jeito acho que ele se adapta fácil.

16- Quais as expectativas que você tem para o futuro próximo do aluno em relação à terminalidade escolar?

Tenho bastante esperança que ele vá se desenvolver, se for realizado um trabalho adequado. Ele precisa se sentir como um cidadão. Acho que é isso que falta para ele, sair um pouco desse ambiente escolar. F. não é mais infantil.

17- Quais as áreas que você considera prioritárias para desenvolvimento do aluno atualmente?

Acho que sua auto-estima precisa ser trabalhada, ele tem medo de errar e sempre leva em consideração a opinião dos outros. Outro ponto é a cidadania, ele precisa se sentir mais cidadão, mais humano.

18- O beneficiário possui laudo médico na escola? Não.

19- Alguma informação adicional? Não

CONSIDERAÇÕES ADICIONAIS

20- Escreva qualquer informação adicional que considere relevante e suas impressões pessoais sobre a entrevista:

Nos relatórios do antigo professor da turma, F. é colocado como um aluno esforçado, porém disperso. Uma informação recorrente em todos os relatórios é sua baixa auto-estima. Segundo o antigo professor, ele é uma pessoa insegura, com muito medo de errar (em todos os aspectos, não só na classe) e que se preocupa demais com a opinião dos colegas.

Plano de Inclusão

Os dados coletados revelaram que F. possui ótima mobilidade físico-motora, tem boa compreensão e expressão verbal. Embora consiga ler palavras conhecidas, tem dificuldade para ler palavras desconhecidas. Consegue escrever com velocidade quando soletramos, e também consegue copiar bem. Conhece bem os números. Utiliza transporte publico em trajetos previamente conhecidos de modo autônomo (casa-escola-casa sozinho), porém, precisa ser treinado sempre que necessita percorrer um novo trajeto. Ele é extremamente pontual, esforçado e solícito: ajuda a tomar conta do seu irmão mais novo, cozinha arroz para o almoço, arruma a casa, varre, passa pano no chão, coloca roupa na máquina de lavar, etc. Não recebe BPC, sendo a mãe responsável pelo sustento da casa.

Em relação aos domínios, verificamos que possui autonomia nos Cuidados Pessoais e Higiene, clareza na comunicação e tem um bom entendimento dos assuntos e situações relacionados ao seu dia-a-dia. Por isso, não incluímos objetivos relacionados a estes dois domínios no plano de inclusão.

Em função das demandas e habilidades identificadas os objetivos relacionavam-se com os domínios: *Habilidades para o trabalho; Autonomia e Locomoção; e Habilidades Sociais e Participação em Atividades Comunitárias.*

Objetivo Geral I: F. será capaz de participar de atividades de convívio social de maneira independente

Objetivos específicos:

- F. será capaz de identificar atividades sociais que despertem seu interesse
- F. será capaz de freqüentar de forma autônoma uma atividade social de seu interesse pelo menos 2x na semana

Fase I

Objetivo Geral II: F. será capaz de executar as etapas necessárias para conseguir sua inclusão laboral.

Objetivos Específicos:

- F. será capaz de distribuir seu currículo para empregadores.
- F. será capaz de preencher as fichas de emprego de forma autônoma.
- F. será capaz de comportar-se de maneira adequada nas entrevistas.

Fase II

Objetivo Geral II: F. será capaz de executar as etapas necessárias para conseguir sua inclusão laboral.

Objetivos Específicos[20] *(reformulados):*

- Preparar o Perfil Pessoal Positivo e o Currículo
- Explorar as áreas de interesse e o ambiente de trabalho desejado
- Descobrir onde essas oportunidades são encontradas
- Construir e trabalhar sua rede de contatos
- Treinar o deslocamento para o trabalho
- Identificar acomodações necessárias.

[20] Os objetivos específicos foram definidos com base no conteúdo apresentado durante o Workshop do Programa Integrando: The way to work: How to facilitate employment opportunities

V. Descrição do trabalho

A partir da análise do material informacional coletado pelas ferramentas utilizadas, e aqui descritas e considerando a oportunidade de inclusão labora em uma rede de Fast-food foi feita uma visita à mesma para conhecer as atividades a serem desempenhadas , quais as habilidades necessárias e se estas combinavam com as apresentadas por F.

Segue a descrição do cargo, de atendente de fast-food, no qual F. foi incluído, as atividades desenvolvidas em seu treinamento e os comentários do gerente da loja, na qual F. trabalha, sua mãe e principalmente como F. sente e percebe as mudanças em sua vida.

1- Atendente em Fast Food

Funções	Habilidades
• Utilizar a chapa para preparar sanduiches. • Montar os sanduiches seguindo a ordem e os ingredientes pré-determinados pela empresa para cada sanduiche. • Manejar a fritadeira para fritar batatas e nuggets. • Tirar sorvete na máquina de acordo com a seqüência pré-determinada. Receber o pedido do cliente, saber reconhecer qual o sabor a ser tirado e quais os outros ingredientes a serem anexados, quando for o caso, entregar o sorvete ao cliente. • Limpar o salão e a parte interna da loja utilizando os produtos, panos e instrumentos adequados e específicos, pré-determinados.	• Habilidades para aprender , memorizar e executar sequência de tarefas • Capacidade de comunicação (fazer-se entender) • Atenção • Concentração • Capacidade de compreensão oral • Habilidade visuo-manual • Habilidade visual (capacidade de diferenciação e associação de cores e objetos)

OBS.:
- Carga horária: 6hs / 6 dias por semana
- Uso de Uniforme
-Fácil acesso por transporte público

Após a contratação de F., foi realizado um treinamento para que ele fosse capaz de vir de ônibus de sua casa para o trabalho, de forma independente. Como ele já tinha o habito de freqüentar a praia do Flamengo com a mãe, a loja está localizada no Largo do Machado, e utilizar ônibus de forma independente para outros destinos, o treinamento consistiu apenas em orientá-lo quanto ao numero do ônibus para ir ao trabalho e para voltar para casa e fixar pontos de referência para saltar do mesmo, quando chegasse ao destino.

Na loja, F. foi treinado a utilizar material apropriado para a limpeza do salão, utilizando cores para cada tipo de produto e o local a ser utilizado, e aprendeu a montar sanduiches com o auxílio de um esquema visual indicando quais ingredientes e sua seqüencia são utilizados para cada sanduíche. Esta tabela encontrava-se afixada próxima ao local de execução da tarefa e era útil também para os outros funcionários da empresa.

O período de treinamento de F. não foi longo, seu maior desafio foi ser capaz de realizar as tarefas de forma rápida e contou com a ajuda de alguns colegas de trabalho que estão mais próximos e que funcionaram como suportes naturais no processo de inclusão de F.

Durante todo o processo de contratação e treinamento de F. um membro da equipe de Inclusão Laboral realizou algumas visitas periódicas e colheu os seguintes depoimentos.

Avaliação Neurocognitiva[21] (meta 3)

Em um primeiro momento foi utilizada uma bateria de testes composta por instrumentos reconhecidos na literatura, que avaliavam algumas funções cognitivas especificas. Para o indivíduo em questão e alguns outros que fizeram parte deste primeiro grupo, foi possível avaliar suas funções mentais a partir do desempenho nos testes, porém para o grupo como um todo, não obtivemos resultados significativos uma vez que a complexidade do material apresentava-se além das possibilidades de compreensão, pela população trabalhada, das atividades a serem desempenhadas.

Nesta primeira Avaliação Neurocognitiva, antes do início do programa de treinamento de suas habilidades, F. apresentou os seguintes resultados:

[21] A avaliação neurocognitiva de F. foi realizada pela psicóloga Adriana Dáquer, membro do Programa Integrando.

Minimental -15/30 , apresentou boa orientação espaço-temporal, com dificuldade em leitura e escrita e operações matemáticas, o que é compatível com sua "baixa" escolaridade;

Torre de Londres – 23/36, comprometimento do planejamento cognitivo e boa capacidade de combinações visuoespaciais simples;

Teoria da Mente – 1, capaz de formar teoria da mente;

Fluência Verbal Semântica – frutas =13/30; animais = 12/30; comprometimento da produção verbal;

Wisconsin – categorias finalizadas = 4/6; número de erros perseverativos = 23/126, comprometimento limítrofe da flexibilidade cognitiva;

Simbolos em 90 segundos – substituição = 17/68; cópia = 41/68; comprometimento da agilidade visuomanual associativa e simples;

Reconhecimento Facial – 41/54; boa percepção de objetos complexos;

Julgamento de orientação de Linhas – 20/30; percepção visual complexa limítrofe.

Foi desenvolvido um Programa de treinamento de suas habilidades e um ano depois foi feita nova avaliação com a bateria de teste WAIS III, com os resultados a seguir :

O escore do QI de Execução (86) do examinando foi maior do que o QI Verbal (71), o que reflete uma melhor capacidade de organização perceptual e de manipulação de estímulos visuais com rapidez e velocidade; e maior dificuldade em aspectos relacionados aos processos verbais e manipulação de conhecimento adquirido.

Em relação aos índices Fatoriais, o examinado obteve escore mais alto no Índice Organização Perceptual (89) que consiste na medida do raciocínio não-verbal, raciocínio fluido, atenção para detalhes e integração visuomotora. Isto corrobora o melhor desempenho do examinado em atividades que façam uso do QI de execução.

Em relação ao Índice Compreensão Verbal, o escore obtido foi 76, o que reflete grande dificuldade de processamento mental do conhecimento verbal adquirido necessário para responder às questões.

Podemos perceber que na segunda Avaliação, F. apresentou melhora no desempenho das atividades executivas, mas ainda apresenta uma maior dificuldade no desempenho de atividades verbais e manipulação das informações, o que deverá ainda

continuar a ser trabalhado com ele pela equipe mesmo durante o processo de colocação profissional, a qual neste primeiro momento contempla as atividades de execução de tarefas rotineiras e pré-determinadas.

Com relação ao Índice Memória de Trabalho, o escore obtido foi 67, o que aponta grande dificuldade em atentar-se para a informação, mantê-la brevemente e processá-la na memória, para em seguida, emitir uma resposta.

O escore obtido no índice Velocidade de Processamento que está relacionado com a resistência à distração, medindo, então, os processos relacionados à atenção, memória e concentração para processar, rapidamente, a informação visual; foi 73, o que demonstra grande dificuldade nesta área.

O examinado mostrou-se participativo e atento durante a avaliação, demonstrou estar interessado em responder as tarefas solicitadas de forma adequada. Foi bastante persistente mesmo quando o grau de dificuldades das solicitações aumentou.

"Segundo o DSM-IV, em 1994, e a AAMR (Associação Americana de Deficiência Mental) para se diagnosticar Deficiência Mental,o indivíduo deve apresentar um funcionamento intelectual significativamente inferior à Média (QI total < 70) juntamente com limitações significativas no funcionamento de pelo menos duas das seguinte áreas: comunicação, auto-cuidados, vida doméstica, habilidades sociais, relacionamento interpessoal, uso de recursos comunitários, auto-suficiência, habilidades acadêmicas, trabalho, lazer, saúde e segurança." (Manual para Administração e Avaliação; Wechler, D., 1997)

Neste projeto o uso de avaliação quantitativa, tem por objetivo conhecer as potencialidades do indivíduo para melhor desenvolvê-las e auxiliar na inclusão social do mesmo em suas várias dimensões. Não há interesse em classificar os participantes de acordo com os resultados obtidos nos teste como capazes ou não capazes, simplesmente, sem uma visão geral de suas potencialidades. A finalidade é de ampliar, e não restringir, suas possibilidades de uma vida mais participativa.