

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ENGENHARIA
MESTRADO PROFISSIONALIZANTE**

**HABILIDADES EXCEPCIONAIS: UMA AVALIAÇÃO DAS CAPACIDADES
PRODUTIVAS DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA MENTAL**

Cláudia Schmitt Barbosa

**Porto Alegre
2007**

Cláudia Schmitt Barbosa

**HABILIDADES EXCEPCIONAIS: UMA AVALIAÇÃO DAS CAPACIDADES
PRODUTIVAS DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA MENTAL**

Trabalho de Conclusão do Curso de
Mestrado Profissionalizante em
engenharia como requisito parcial à
obtenção do título em Mestre em
Engenharia- modalidade
Profissionalizante – Ênfase em
Ergonomia

Orientador: Lia Buarque de Macedo Guimarães, PhD, CPE.

Porto Alegre
2007

Este trabalho de conclusão foi analisado e julgado adequado para obtenção do título de Mestre em Engenharia e aprovado em sua forma final pelo Orientador e pelo Coordenador do Mestrado Profissionalizante em Engenharia, Escola de Engenharia - Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Prof^ª Lia Buarque de Macedo Guimareães, PhD, CPE
Orientador da Escola de Engenharia / UFRGS

Prof^º Flavio Sanson Fogliatto, PhD
Coordenador do MP / Escola de Engenharia / UFRGS

Banca Examinadora

Prof^ª Istefani Carísio de Paula
PPGEP / UFRGS

Prof^º Júlio Carlos de Souza van der Linden
Uniritter

Prof. Dra. Maria Teresa Cauduro
FEEVALE

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a duas pessoas especiais: ao meu irmão, grande motivador dessa pesquisa, e ao meu pai, que tanto me motivou para esta titulação, mas que a vida não lhe deu tempo hábil para presenciar.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao Daniel pelo amor, pela compreensão e pelas infindáveis revisões.

Agradeço à minha mãe pelo exemplo de força e perseverança, além da fonte inesgotável de estímulo.

Agradeço à minha irmã pelo exemplo e amizade.

Agradeço ao pessoal da Quadrilha pela amizade e apoio.

Agradeço também à Lia pelo apoio, direcionamento e, principalmente, paciência.

RESUMO

Esta dissertação aborda a problemática relacionada às atividades laborais de pessoas portadoras de deficiência (PPD) mental moderada e leve treinável, que trabalham em centros abrigados (CAZON e COOPA) em Porto Alegre (RS). Com base nos protocolos Maeces e ESAP, foi desenvolvido um protocolo para mapeamento/avaliação das habilidades das PPDs, que mostrou que habilidades como atenção, destreza manual, imaginação e trabalho em grupo são subutilizadas atualmente e devem ser maximizadas em um novo sistema de trabalho. O levantamento também mostrou que a demanda, tanto das PPDs quanto de pais e professores, é por mais atividades, sem descontinuidade, já que a atividade laboral é importante, principalmente, para o equilíbrio emocional da população amostrada.

Palavras-chave: pessoa portadora de deficiência mental (PPD mental), competência, habilidade, capacidade de trabalho, inclusão social.

ABSTRACT

This study evaluated the level of difficulty of the activities carried out by people with medium level mental disabilities, who work at two protected centers (CAZON and COOPA) at Porto Alegre/RS. Work abilities were mapped with a protocol based on Maeces and ESAP protocols. The results showed that abilities such as attention, manual dexterity, imagination and work in group are sub used, and therefore should be engaged in a new work system. People with mental disabilities, their parents, relatives and professionals acting at the centers consider that the work system should also involve more continuous activities, because work is very important for the quality of life of this specific population.

Key Words: people with mental disabilities, competence, skills, work capacity, social inclusion.

LISTA DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1- Causas de deficiências no mundo em % | 26 |
| Figura 2 – Distinção semântica entre os conceitos..... | 27 |
| Figura 3 – Diagrama explicativo | 29 |
| Figura 4 – Figura representativa da população cadastrada da APAE-RS por deficiência Fonte: APAE-RS, 2007..... | 31 |
| Figura 5 - Figura representativa da população cadastrada da APAE-RS por idade Fonte:APAE- RS, 2007 | 33 |
| Figura 6 - Gráfico representativo da população do CAZON por sexo..... | 33 |
| Figura 7 – Gráfico representativo da população do CAZON por síndromes | 34 |
| Figura 9 - Exemplo da estrutura da etapa 3 (GACE) segundo processos e atividades..... | 48 |
| Figura 10 – Exemplo de análise dos comportamentos associados à atividade “trocar as informações verbais ou não” do processo de comunicação..... | 49 |
| Figura 12 – Diagrama de avaliação recíproca do método ESAP | 49 |
| Figura 13 – Esquema estrutural traduzido do método ESAP..... | 51 |
| Figura 14 – Princípio de comparação dos dois perfis – Exemplo do quadro relacionado à pessoa Fonte: VILLERS <i>et al.</i> , 2002 | 52 |
| Figura 15 - Princípio de comparação dos dois perfis – Exemplo do quadro relacionado ao posto de trabalho..... | 52 |
| Figura 16 - Princípio de comparação dos dois perfis – Exemplo do quadro de comparação.... | 52 |
| Figura 17 – Resultado gráfico do método informatizado..... | 53 |
| Figura 18 - Quadro de definições de conceitos | 54 |
| Figura 17 – Classificação de quociente de inteligência - QI | 55 |
| Figura 20– Teoria dos três estratos de Carrol..... | 58 |
| Figura 21 - Quadro das habilidades motoras e de processo | 60 |
| Figura 22 - exemplo de marcação e graduação do questionário | 64 |
| Figura 23 – Itens de análise do questionário e suas definições – Fonte: Carrol, 1993; Francisco, 2001; Finger, 1986..... | 65 |
| Figura 24 – Análise dos resultados do questionário. Em verde, os dados dos profissionais, e em rosa, os dados dos pais e familiares. | 70 |
| Figura 25 – Layout da fábrica de fraldas..... | 75 |
| Figura 26 - Fotos das PPDs no trabalho – posto 01 e 02 à esquerda e posto 3 à direita | 76 |
| Figura 27 – Fotos das PPDs no trabalho – em ordem: posto4, 5 e 6 e a vista geral da unidade de produção..... | 77 |
| Figura 28 - Equipamentos e tarefa de colocação dos pinos | 78 |
| Figura 29 – Foto da execução da tarefa e do ambiente de trabalho | 78 |
| Figura 30 – O pino antes e depois da tarefa de troca da posição do anel plástico..... | 79 |
| Figura 31 - Fotos das PPDs executando a tarefa em postos individuais | 79 |
| Figura 32 - Moldes nos tampos para facilitar a contagem | 80 |
| Figura 33 - Fotos dos tampos e métodos auxiliares de contagem | 81 |
| Figura 34- A matéria-prima..... | 82 |
| Figura 35 - Foto da execução e detalhe da peça montada | 82 |
| Figura 36 –Habilidades utilizadas nas tarefas observadas. Em cinza escuro as habilidades amplamente requeridas; em cinza claro, as habilidades utilizadas com frequência e, em branco as habilidades não utilizadas ou que não foram possíveis de avaliar | 85 |
| Figura 37– Quadro comparativo das habilidades evidenciadas nos questionários, as habilidades verificadas no local e a confirmação dos resultados..... | 86 |
| Figura 38 – Quadro comparativo entre a literatura específica, opinião de pais e funcionários, avaliação da observação no local e a opinião das PPDs mentais, presente com jornal interno do CAZON Ed. 02 | 88 |

| | |
|--|----|
| Figura 39 – As habilidades estudadas conforme seu grau de suplementação de déficit | 90 |
| Figura 40 – Comparação das habilidades solicitadas pelo posto de trabalho de tecelagem (EPT) e das habilidades encontradas nas PPDs mentais (HT) | 92 |
| Figura 41 - Comparação das habilidades solicitadas pelo posto de trabalho de acabamento gráfico (EPT) e das habilidades encontradas nas PPDs mentais (HT) | 93 |
| Figura 42 - Comparação das habilidades solicitadas pelo posto de trabalho de alimentadores de linhas de produção (EPT) e das habilidades encontradas nas PPDs mentais (HT) | 94 |
| Figura 43- Comparação das habilidades solicitadas pelo posto de trabalho de embalagem e etiquetagem (EPT) e das habilidades encontradas nas PPDs mentais (HT) | 96 |

SUMÁRIO

| | | |
|---------|---|-----|
| 1 | INTRODUÇÃO | 11 |
| 1.1 | Apresentação do tema | 11 |
| 1.2 | Objetivos | 19 |
| 1.3 | Justificativa | 19 |
| 1.4 | Método | 20 |
| 1.5 | Limitações do trabalho | 21 |
| 1.6 | Estrutura do trabalho | 21 |
| 2 | REFERENCIAL TEÓRICO | 23 |
| 2.1 | A pessoa portadora de deficiência e a sociedade exclusiva | 23 |
| 2.2 | PPD mental: casos frequentes e caracterização geral | 25 |
| 2.3 | PPD mental: trabalho, educação e família | 35 |
| 2.4 | Inclusão através do trabalho | 40 |
| 2.4.1 | <u>Métodos de avaliação para inserção profissional</u> | 43 |
| 2.4.1.1 | <i>Métodos usuais</i> | 45 |
| 2.4.1.2 | <i>MAECES</i> | 46 |
| 2.4.1.3 | <i>ESAP</i> | 49 |
| 2.3 | Caracterização das habilidades humanas | 54 |
| 2.3.1 | <u>Teorias de Inteligência</u> | 54 |
| 2.3.2 | <u>Estrutura da Competência Humana</u> | 58 |
| 2.3.3 | <u>Habilidades</u> | 59 |
| 2.3.4 | <u>Comportamento Ocupacional</u> | 60 |
| 3 | MÉTODO PROPOSTO | 62 |
| 3.1 | Elaboração do questionário | 64 |
| 3.2 | Avaliação no local | 67 |
| 3.3 | Quadro comparativo | 67 |
| 3.4 | Análise comparativa de habilidades | 67 |
| 4 | APLICAÇÃO DO MÉTODO | 69 |
| 4.1 | Avaliação das habilidades por questionário | 69 |
| 4.1.1 | <u>Interpretação dos dados qualitativos</u> | 69 |
| 4.1.2 | <u>Interpretação das questões discursivas</u> | 71 |
| 4.2 | Identificação prática das habilidades | 72 |
| 4.2.1 | <u>Fábrica de fraldas</u> | 75 |
| 4.2.2 | <u>Colocação de pinos para torneiras</u> | 77 |
| 4.2.3 | <u>Troca da posição da peça dos pinos</u> | 79 |
| 4.2.4 | <u>Contagem</u> | 80 |
| 4.2.5 | <u>Dobragem</u> | 82 |
| 4.3 | Resumo das habilidades envolvidas nos processos | 83 |
| 5 | ANÁLISE COMPARATIVA DE HABILIDADES | 89 |
| 5.1 | Trabalhadores de tecelagem manual, tricô, crochê, rendas e afins | 91 |
| 5.2 | Trabalhadores de acabamento gráfico | 92 |
| 5.3 | Alimentadores de linhas de produção | 94 |
| 5.4 | Trabalhadores e embalagem e etiquetagem | 95 |
| 6 | CONCLUSÃO | 97 |
| | REFERÊNCIAS | 101 |
| | REFERÊNCIAS CONSULTADAS | 108 |
| | APÊNDICE – Modelo do questionário aplicado | 109 |

1 INTRODUÇÃO

1.1 Apresentação do tema

Frente às mudanças características da sociedade, surge um novo movimento: o da inclusão social. Conseqüência da visão de um mundo democrático, no qual é preciso respeitar direitos e deveres. A limitação da pessoa não diminui seus direitos. Todas as pessoas devem ser respeitadas, não importa o sexo, a idade, as origens étnicas, a opção sexual ou a(s) sua(s) deficiência(s).

Uma sociedade aberta a todos, que estimula a participação de cada um, na qual as diferentes experiências humanas são apreciadas e o potencial de todo cidadão é reconhecido é denominada sociedade inclusiva. A sociedade inclusiva tem como objetivo principal oferecer oportunidades para que cada pessoa seja autônoma e autodeterminada (GODOY *et al.*, 2000).

Como se sabe, na maioria dos países, a sociedade ainda não é inclusiva. Há grupos de pessoas discriminadas até mesmo pelas denominações que recebem: inválido, excepcional, deficiente, mongol, down, manco, ceguinho, aleijado, demente (GODOY *et al.*, 2000).

No caso de pessoas com algum tipo de deficiência, há muitos problemas – limitações físicas, mentais, sensoriais, mas a maioria deles está diretamente relacionada à sociedade. Limitações existem, é claro; contudo elas são elevadas com as barreiras impostas pelo meio social. Pode-se verificar isso claramente quando a pessoa deixa de sentir o impacto de sua deficiência no momento em que a sociedade proporciona condições adequadas, como, por exemplo, uma rampa para quem usa cadeira de rodas (PASTORE, 2000). A sociedade é co-responsável pela percepção que as pessoas têm em relação aos portadores de deficiência, quando as barreiras são grandes e as oportunidades pequenas, eles são injustamente afastados da vida comum,

marginalizados em casa ou em instituições que pouco contribuem para o crescimento individual.

No mundo do trabalho, essa inserção social é ainda mais complexa. Dentre os deficientes que podem trabalhar, ainda é comum a rejeição de profissionais qualificados por serem portadores de alguma limitação, mesmo que essa não comprometa a realização da atividade e a qualidade do seu trabalho.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1997), estima-se que cerca de 8% da população economicamente ativa do mundo seja de portadores de deficiência, e, segundo o IBGE (2003), no Brasil existem hoje cerca de 15% de Pessoas Portadoras de Deficiência ou PPD, conforme definição do decreto nº 3298, que estabeleceu esta definição oficial. Ainda segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2007), entre os portadores de deficiência existentes no Brasil, 50% têm limitações cognitivas, 20% portam deficiência física; 15%, de audição; 5%, visuais; 10% deficiências múltiplas.

Nas regiões mais pobres, e isso inclui o Brasil, a principal causa de deficiências é a desnutrição. Em segundo lugar, as deformações pré-natais e, em seguida, doenças infecciosas e acidentes.

Desses 10 milhões de PPDs (mental, física ou sensorial) que vivem no Brasil, estima-se que 9 milhões estão em idade de trabalhar, mas dessas, apenas 10% conseguem trabalho - formal ou informal (IBGE, 1991; CARREIRA¹, 1996, *apud* PASTORE, 2000).

Após a Lei 7.853/89, chamada lei das cotas, que estabeleceu os direitos das pessoas portadoras de deficiências e lhes assegurou uma reserva de trabalho no mercado, e a Lei 8112/90 que criou uma reserva de mercado específica para os órgãos

¹ CARREIRA, D. **A Integração da Pessoa Deficiente no Mercado de Trabalho**, São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 1996.

civis da União, essa situação de trabalho mudou. Com essas imposições legais, os deficientes foram aos poucos sendo inseridos no mercado de trabalho. Mas, essa quota de reserva de empregos não se destina a qualquer deficiente, mas sim àqueles que estejam habilitados ou reabilitados, ou seja, que tenham condições efetivas de exercer determinados cargos. É preciso, então, que apresentem nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso e/ou reingresso no mercado de trabalho e participação na vida comunitária (GODOY *et al.*, 2000).

Com a globalização da economia e a ampliação da concorrência, a busca por produtividade tornou-se uma verdadeira obsessão. O mundo da competição de mercado é cada vez mais forte, injusto e nele somente os fortes sobrevivem. Para um administrador não interessam quais as deficiências que uma pessoa possa ter, mas única e exclusivamente a sua capacidade para o trabalho.

Com isso, os deficientes físicos, por apresentarem maior capacitação em relação aos demais deficientes, acabam sendo privilegiados com essas delimitações legais. Os deficientes mentais, por sua vez, carregam ainda o estigma social de incapacidade, inutilidade e doença (PASTORE, 2000). Segundo a Associação dos Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE, 2005), estima-se que a taxa de emprego entre eles seja de 19,3%, o que pode ser considerada baixa, já que eles representam 50% das PPD no país.

É inegável que uma pessoa portadora de uma determinada deficiência possa vir a desenvolver inúmeras atividades de forma eficiente. Um cego não é surdo, um surdo não é deficiente físico nem cego, um deficiente físico não é cego nem surdo, portanto, podem exercer diferentes atividades dentro de um sistema produtivo, desde que o perfil destes cargos respeite as suas limitações (CARREIRA, 2003).

Em relação aos deficientes mentais, há ainda muita incompreensão, existem pessoas ainda convencidas de que seus portadores são privados da razão e insensíveis à

dor e ao desconforto (PASTORE, 2000), imagens distorcidas que levam a um comportamento inadequado.

Um quadro como esse é especialmente difícil para quem o carrega, além da pouca educação, uma limitação mental, ou conforme definições mais usuais uma pessoa portadora de distúrbios de aprendizagem e adaptação global ou ainda, um atraso ou lentidão no desenvolvimento cognitivo adquirido até os 18 anos o que pode ser percebido na maneira de falar, caminhar, escrever, auto cuidado, entre outros. De acordo com a classificação corrente, existem os seguintes graus de deficiência mental (GODOY *et al.*, 2000):

- a) limítrofe;
- b) leve;
- c) moderada;
- d) severa;
- e) profunda.

Hoje, as PPD mentais consideradas treináveis na cidade de Porto Alegre têm três opções de emprego e trabalho, segundo o Guia de Direitos e Serviços para Pessoas Portadoras de Deficiência da Prefeitura Municipal (2002). Há dois centros abrigados, Centro Abrigado Zona Norte (CAZON) e a Cooperativa do Centro de Orientação e Preparação para o Trabalho (COOPA) e o Sistema Nacional de Emprego (SINE). Os centros abrigados são instituições que promovem o emprego da PPD mental através de oficinas de serviços internos, prestação de serviços executados nos clientes ou encaminhamento para o mercado formal, quando houver a possibilidade.

- a) SINE - Sistema Nacional de Emprego - sistema interligado da Federação onde os trabalhadores podem consultar vagas de trabalho disponibilizadas segundo a Listagem das Ocupações Compatíveis a Serem Exercidas pelas Pessoas com Dificuldade de Aprendizagem Escolar na Função Auxiliar. Estas são de livre acesso, não necessitando de indicações, contudo o candidato tem que apresentar condições mínimas de produção (SINE, 1996);

- b) COPA - Centro de Orientação e Preparação para o Trabalho – O COPA tem como objetivo orientar e preparar portadores de deficiência para inserção no mundo do trabalho. Oferece cursos profissionalizantes com estágio e mantém a Cooperativa de Produção e de Prestação de Serviços de Porto Alegre - COOPPA, que presta serviços à comunidade. A população-alvo é formada por portadores de deficiência mental, tendo como critério: idade mínima de 16 anos e máximo de 30 anos; possuir autonomia na locomoção; não possuir comprometimento emocional que interfira no seu desempenho e no convívio social; demonstrar motivação, compreensão e habilidades mínimas que permitam a preparação para o mercado de trabalho e possuir escolaridade compatível com os programas dos cursos. Já na cooperativa de serviços é necessário ter idade de 18 anos e máximo de 40 anos, não possuir comprometimento emocional que interfira no convívio social e apresentar condições mínimas de produção (FADERS, 2005);
- c) CAZON - Centro Abrigado Zona Norte - O CAZON tem como objetivo proporcionar o acesso ao trabalho e integração social para portadores de deficiência mental a partir de 18 anos, através de prestação de serviços terceirizados às empresas da comunidade. Para tanto, são realizadas oficinas, atividades nas empresas, socialização, atividades pedagógicas, esportivas e culturais, visando demarcar o sujeito como cidadão (FADERS, 2005).

Como se pode verificar, tanto o SINE quanto o COPA têm na sua regulamentação oficial, a premissa de apresentar condições mínimas de produção. Essas pessoas, com nível de produtividade maior, são encaminhadas a postos de trabalhos ou a cursos profissionalizantes. No CAZON observa-se uma situação distinta, as PPD mentais têm também trabalho remunerado, mesmo que o valor seja simbólico. Este centro foi criado com a mentalidade de ampliar as oportunidades de trabalho formal aos PPD mental através de subcontratações e terceirizações conectadas com empresas.

Em entrevista com a associação de pais do CAZON, foi possível obter um relato das experiências de trabalho, onde se verificou que o vínculo dependente com

empresas não é assim tão interessante. Os lotes de trabalho são descontínuos e desregrados. Não há uma programação de produção, nem de recebimentos. Além disso, as atividades terceirizadas são somente as atividades repetitivas e pouco interessantes, que anteriormente eram realizadas dentro dessas empresas. Como a terceirização leva para fora da fábrica partes do processo produtivo e, portanto, não há transferência da idéia total do processo, e a alocação da PPD em postos individuais nos Centros, exclui a possibilidade da PPD mental compreender e avaliar, de forma completa, sua atividade. Os períodos e intervalos entre as remessas para a produção são grandes, podendo chegar a meses. As atividades descontínuas e com grandes períodos de ócio são prejudiciais para qualquer ser humano, pois segundo Rio e Pires (2001), a fadiga por monotonia é expressa como uma reação do organismo a uma situação pobre de estímulos, tendo como principais sintomas o cansaço, sonolência, falta de disposição e diminuição da atenção. Partindo deste pressuposto, pode-se chegar a duas avaliações prévias:

- a) falta para estes centros a possibilidade de produção independente a partir de uma matéria-prima específica e recursos mínimos para implantação. Esta produção consideraria as particularidades da população em questão visando uma equiparação com o mercado em termos de qualidade e inovação, garantindo trabalho, ocupação e cidadania;
- b) possibilidade de integrar a PPD mental ao processo produtivo externo aos centros abrigados, trabalhando e interagindo com pessoas sem deficiência, através de novos postos de trabalho que possam ser complementares às atividades de empresas inclusivas, significando oportunidades que tornem as atividades mais eficientes e competitivas.

A PPD mental, ao contrário do que muitos pensam, também dá valor ao trabalho e o entende como forma de aceitação na sociedade, como os demais integrantes dessa. Nesse caso particular, o trabalho funciona como gerador de cidadania e adequação ao sistema. Ele não é uma ‘pessoa diferente’; ele passa a integrar uma massa da população que tem como rotina o seu trabalho, seu sustento,

dentro dos padrões básicos de cidadania. E isso é positivo, pois, infelizmente, em nossa sociedade de consumo as pessoas só são valorizadas na medida da sua capacidade de produzir e consumir (RODRIGUES, 1998).

Segundo a responsável pela Associação de Pais do CAZON, a PPD mental tem muito interesse pelo trabalho. Segundo ela, as PPDs mentais consideram o trabalho nos centros abrigados enobrecedor, pois os iguala a outros membros de suas famílias, integrando-os de forma participativa. *“Eles levam seu dinheirinho para casa e, em muitas famílias de baixa renda, isso contribui para a renda familiar, o que valoriza a PPD junto aos seus”*. Ainda, a possibilidade de ampliação dos serviços e atividades com a criação de novos serviços ou atividades, só aumentaria essa valorização.

Contudo, é necessário para a concepção deste o produto ou dessa integração com o emprego externo, o levantamento real das competências existentes neste grupo de pessoas, pois afinal, o que elas são capazes de produzir? E quais as habilidades de trabalho e competências que poderão ser envolvidas neste processo ou neste posto de trabalho?

O estudo das habilidades e competências humanas é uma área de estudo amplamente discutida na área da psicologia. O Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais (PRIMI *et al.*, 2001 p. 152), define competências como:

Modalidades estruturais da inteligência, ou melhor, ações e operações que utilizamos para estabelecer relações com e entre objetos, situações, fenômenos e pessoas que desejamos conhecer. Já as habilidades decorrem das competências adquiridas e referem-se ao plano imediato do ‘saber fazer’ . Por meio de ações e operações, as habilidades aperfeiçoam-se e articulam-se, possibilitando nova reorganização das competências.

Já Carrol (1993), considera o termo ‘habilidade’ de maneira neutra e geral, referindo-se às variações individuais dos potenciais para realização de uma classe definida de tarefas. Ou seja, habilidade seria uma pressuposta idéia de potencial de realização, a existência de uma relativa facilidade em lidar com informações e com problemas de uma determinada classe ou conteúdo. O investimento deste potencial em

experiências de aprendizagem pode conduzir à maestria, que envolve um conhecimento organizado sobre um determinado tema. A idéia de maestria indica que a realização atingiu um determinado nível a partir do qual se diz que uma competência foi adquirida (PRIMI *et al.*, 2001).

A partir desses conceitos nota-se que habilidade não implica em competência, a habilidade indica facilidade em lidar com um tipo de informação, mas para que esta se transforme em competência será necessário investimento em experiências de aprendizagem. Definida claramente por Primi (2001), a competência envolve pelo menos três fatores em seu desenvolvimento: habilidade, montante de investimento e qualidade das experiências de aprendizagem.

No caso em questão, as experiências de aprendizagem são difíceis de mensurar e, em alguns casos, quase inexistentes; pode-se também considerar o baixo nível de investimento, pois os centros abrigados são mantidos pelo governo, por doações e apoio social.

Outra questão importante de salientar em relação ao contexto deste estudo é a dificuldade de obtenção de bibliografia e/ou relatos de experiências de integração da PPD mental adulta ao trabalho, além de ausência de documentação sobre suas habilidades e capacidades de trabalho sob as ópticas de psicólogos, administradores, terapeutas ocupacionais ou qualquer outro profissional.

Resta, então, analisar as habilidades, procurando na prática o ‘saber fazer’, e esta idéia de potencial de realização defendida por Carrol (1999) para, através dela, responder ao questionamento levantado: afinal, em termos produtivos, o que as pessoas portadoras de deficiência mental são capazes de fazer?

1.2 Objetivos

O objetivo principal desta dissertação foi a avaliação das capacidades das PPDs mentais que trabalham nos Centros Abrigados CAZON e COOPA. Para tanto:

- a) foi desenvolvido um sistema de avaliação de aptidões;
- b) foi construída uma base de dados para nortear a elaboração de sistemas de trabalho adequados a esta população.

1.3 Justificativa

O termo ‘portador de deficiência’ tende a ser usado para se referir a um grande número de pessoas que não têm nada em comum entre si, a não ser o fato de que não funcionam da mesma maneira que os não-portadores (PASTORE, 2000). Para os médicos, deficiência refere-se a uma ou mais incapacidades das funções da pessoa. Para os economistas, a deficiência significa a dificuldade a ser vencida para melhor produzir e, por fim, no mundo jurídico, a condição de deficiência é fixada pela lei.

Neste trabalho, serão considerados esses conceitos, mas de uma maneira inversa. Sabe-se que os melhores resultados de trabalho de PPD são os que levam a usar conscientemente as habilidades dessas pessoas, baseando-se na *ability* e não na *disability* (PASTORE, 2000). Não serão levantadas e salientadas as incapacidades dos deficientes, mas ao contrário, as capacidades, ainda que restritas, ou melhor, diferenciadas dessas pessoas.

Isso é necessário para a valorização dessa mão-de-obra, fortalecendo possíveis vínculos de inclusão social através do trabalho digno e contribuir para o uso pleno dessas qualidades com propostas de trabalho inovadoras e desafiadoras.

Os locais escolhidos para a análise serão o Centro Abrigado Zona Norte (CAZON) e o COOPA, por apresentarem ambientes similares aos industriais (em termos de trabalho repetitivo de montagem de pequenas peças), além de abrigarem um

número razoável PPDs mentais sem possibilidade de ingresso no mercado de trabalho formal.

A motivação principal deste trabalho é promover a inclusão de pessoas portadoras de deficiência mental através do trabalho, fomentando a integração social, contribuindo para diminuir o estigma da PPD mental e demonstrando o seu potencial produtivo.

1.4 Método

O desenvolvimento deste trabalho ocorreu em quatro etapas. A primeira etapa envolveu um levantamento bibliográfico, de dados e práticas existentes sobre os três temas centrais dessa dissertação: as pessoas portadoras de deficiência mental, os métodos e meios para inclusão através do trabalho e as competências e habilidades humanas.

A segunda etapa envolveu a análise das habilidades e competências produtivas da pessoa portadora de deficiência mental, através de levantamentos de habilidades *in loco* no CAZON e no COOPA e por meio de questionários submetidos aos pais e profissionais dos centros. O questionário teve como base conceitual o Modelo de Três Estratos de Carroll (1993) e os itens de avaliação de Finger (1986) e Francisco (2001). Esta avaliação fundamenta a etapa seguinte do método, onde se elabora um quadro de competências e habilidades compatíveis existentes.

A quarta etapa do método consiste em levantar características de postos de trabalho do mercado formal condizentes com pré-requisitos dos centros abrigados, para verificar a compatibilidade de habilidades ou não, formalizando assim possibilidades de implantação de novos sistemas de manufatura, atividades e tarefas.

Então, conforme as definições metodológicas definidas por Tognetti (2007), esta pesquisa pode ser classificada como exploratória e de campo. Exploratória, pois é

uma primeira aproximação com o tema e é feita por meio de levantamento bibliográfico, entrevistas e visitas. A classificação de campo define que é executada onde acontece o fato, fenômeno ou processo.

1.5 Limitações do trabalho

Este trabalho não contemplará questões diretamente relacionadas às PPD mentais na esfera psíquica, terapêutica e pedagógica, somente na sua capacidade de trabalho. Também não serão abordadas questões que tangem à psicometria, métodos de avaliações de inteligência e testes de QI, pois estes são exclusivos, contrapondo-se ao objetivo principal desta dissertação, a inclusão.

Além disso, não haverá pesquisa individual relativa a habilidades específicas, individuais, nem de personalidade. Elas serão avaliadas em grupos e equipes, onde um trabalhador supre e auxilia nas tarefas dos demais.

1.6 Estrutura do trabalho

Este trabalho está organizado em sete capítulos. No primeiro capítulo é introduzido o tema, justificando a importância desta pesquisa, seus objetivos e métodos.

No segundo capítulo, é apresentada a base teórica dos assuntos relacionados ao tema do trabalho, contemplando questões referentes à inclusão social, pessoas portadoras de deficiência e avaliações de capacidade de trabalho.

O terceiro capítulo consiste na apresentação do método proposto, com descrição dos itens e critérios utilizados. No quarto capítulo, temos a aplicação e resultados da aplicação do método proposto e, este por sua vez fundamenta o quinto

capítulo, que consiste na avaliação da compatibilidade dessas habilidades encontradas com postos de trabalhos externos do mercado formal.

Já o sexto capítulo apresenta uma recapitulação das conclusões encontradas nas etapas anteriores e auxiliará a fundamentar conceitos anteriormente expostos. Este também sugere e apresenta os próximos passos para a continuação dessa pesquisa, explanando de forma clara a proposta de metodologia de projeto que será aplicada nas etapas seguintes.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A pessoa portadora de deficiência e a sociedade exclusiva

Para iniciar as discussões sobre inclusão da pessoa portadora de deficiência na sociedade é necessário contextualizar historicamente essa problemática. Afinal, na história da civilização sempre houve pessoas ‘diferentes’, o que mudou foi o modo como a sociedade convive com elas.

Na antiguidade e entre os povos primitivos, o tratamento destinado às pessoas portadoras de deficiência sempre foi dúbio: ou tratavam-nas como seres providos de magia ou exterminavam-nas considerando-as um empecilho à sobrevivência do grupo. Entre os hebreus, a deficiência física ou mental era considerada uma punição de Deus. Entre os romanos, os pais eram autorizados por lei a matar seus filhos defeituosos. E em Esparta, estes eram jogados do abismo Taigeto. Ao contrário dessa linha, os hindus e os atenienses, protegiam e cuidavam dos seus doentes e deficientes. Os hindus consideravam os cegos pessoas mágicas com possibilidades de ter visões do mundo divino (ARANHA, 2003).

Contudo, pode-se verificar que com a evolução moral e social os povos foram mudando de conduta em relação às pessoas deficientes. Durante a Idade média, por influência da Igreja Católica, os senhores feudais amparavam os deficientes e os doentes em casas de assistências, mantidas por eles, ou seja, pela iniciativa privada. No entanto, com a perda de influência do feudalismo e com o crescimento do mercantilismo, a idéia de inclusão dessas pessoas no sistema de produção ou sua manutenção pelo Estado começou a ser uma necessidade. Estas pessoas fariam parte das grandes massas produtivas ou o Estado tinha obrigação de mantê-las (ARANHA, 2003).

Com a mudança de postura no Renascimento, a visão iluminista e científica derrotou a tendência ao assistencialismo vigente através de opiniões

profissionalizantes e integrativas das pessoas portadoras de deficiência. A partir desse ponto, iniciaram-se discussões e promulgações de leis de integração racional (ARANHA, 2003).

A partir de 1789, vários inventos foram criados para facilitar a adaptação da pessoa deficiente na sociedade: bengalas, cadeira de rodas, muletas, camas móveis, código braile, etc. Mas foi a partir da revolução industrial que esse cenário realmente mudou. Antes disso, as pessoas adquiriram suas deficiências somente através de anomalias genéticas, guerras ou epidemias, salvo raras exceções. Em condições de trabalho precárias e de alto risco, os trabalhadores começaram a ser mutilados e alvo de doenças profissionais, sendo necessária a criação de uma área específica do direito para a sua proteção, o Direito do Trabalho e um sistema eficiente de Seguridade Social (ARANHA, 2003).

No Brasil, o pensamento assistencialista só foi rompido a partir da Constituição de 1988, quando esta enfatiza a tutela de pessoas portadoras de deficiência no trabalho e a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário ou a critérios de admissão. Esta definição é de vital importância, pois se assume admitir o portador de deficiência como trabalhador provido de direitos e deveres como qualquer cidadão (ARANHA, 2003).

Contudo, não é apenas uma legislação que transforma uma massa de excluídos em trabalhadores. Inicialmente, é necessário prepará-los e educá-los para fazer da formação profissional um fator de equidade social e econômica, partir da formação de trabalhadores competentes e responsáveis. A educação é uma questão de direitos humanos e a exclusão nas escolas lança as sementes de descontentamento e da discriminação social. Os indivíduos com deficiências devem fazer parte das escolas, as quais devem modificar seu funcionamento para incluir todos os alunos (KARAGIANNIS; STAINBACK; STAINBACK, 1999).

Não se trata de uma visão simplista, pois o processo de inclusão social extrapola em muito os aspectos escolares, já que a maioria das pessoas com necessidades educacionais especiais encontra-se fora da rede escolar, seja pela faixa etária, seja pela dificuldade sócio econômica de acesso à educação formal (PASSERINO; SANTAROSA, 2004). Sabe-se que o atendimento educacional especializado atinge somente 1% da população que necessitaria de educação especial (BAPTISTA, 2004). Deste modo, deve ser realizado um esforço constante para permitir que as pessoas com necessidades educacionais especiais tenham espaços reais de inclusão que as possibilitem continuar desenvolvendo-se fora do âmbito escolar.

Ainda, segundo Passerino e Santarosa (2004) os esforços não são suficientes e a sociedade brasileira ainda não está engajada nessa inclusão de forma comprometida, pois a inclusão é uma via de mão dupla, não se trata somente de incluir as pessoas portadoras de necessidade educacional na sociedade, mas também preparar a sociedade para trabalhar nessa inclusão de forma a todos serem incluídos nela.

2.2 PPD Mental: Casos freqüentes e caracterização geral

Conforme o Decreto nº3298/1999 vigente, considera-se pessoa portadora de deficiência aquela que apresenta, em caráter permanente, perda ou anomalias de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gerem incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), as pessoas nascem ou adquirem deficiências físicas, sensoriais, mentais ou múltiplas por diversas razões, desde problemas congênitos, complicações de parto até acidentes de trânsito, trabalho ou esportes (Figura 1). Hoje, estima-se que 10% da população mundial seja portadora de algum tipo de deficiência.

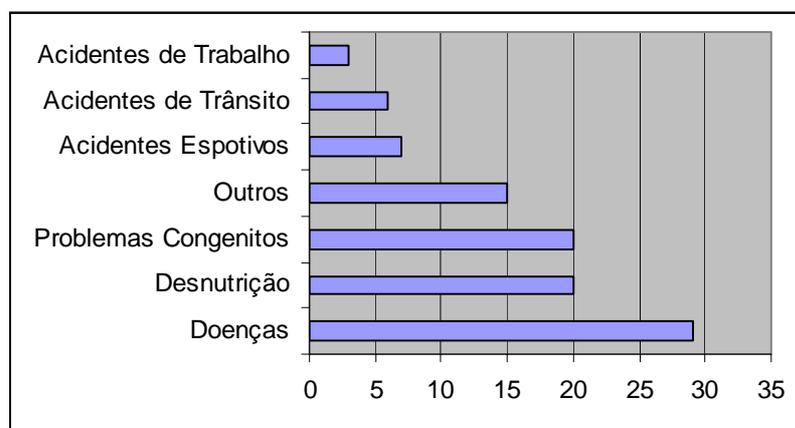


Figura 1- Causas de deficiências no mundo em %
Fonte: (OMS, 2007)

Dados do IBGE (1991) salientam que a partir dos 40 anos aumentam o número e as incidências de deficiências na população e, 4,3% das pessoas portadoras de deficiência estão entre 0-14 anos, enquanto 54% têm mais de 65 anos. Ainda, cidades com menos de 50 mil habitantes concentram mais deficientes, resultado da dificuldade de acesso a tratamentos médicos especializados.

Conforme Amiralian (2000), a VI Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-6), em 1948, propõe uma classificação da conceituação de deficiência que pode ser aplicada a vários aspectos da saúde e da doença, sendo um referencial unificado para a área. Estabelece, com objetividade, abrangência e hierarquia de intensidade, uma escala de deficiências com níveis de dependência, limitações e seus respectivos códigos, propondo que sejam utilizados com a CID pelos serviços de medicina, reabilitação e segurança social. Por essa classificação são conceituadas (Figura 2):

| Deficiência | Incapacidade | Desvantagem |
|------------------------------|--|--|
| Da linguagem | De falar | Na orientação |
| Da audição | De ouvir (comunicação) | |
| Da visão | De ver | |
| Músculo-esquelática (física) | De andar (locomoção) De segurar a subsistência no lar (posição do corpo e destreza) | Na independência física |
| De órgãos (orgânica) | De realizar a higiene pessoal De se vestir (cuidado pessoal) De se alimentar | Na mobilidade Nas atividades da vida diária |
| Intelectual (mental) | De aprender | Na capacidade ocupacional |
| Psicológica | De perceber (aptidões particulares) De memorizar De relacionar-se (comportamento) De ter consciência | Na integração social |

Figura 2 – Distinção semântica entre os conceitos

Fonte: (AMIRALAN, 2000)

- a) *Deficiência*: perda ou anormalidade de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, temporária ou permanente. Incluem-se nessas a ocorrência de uma anomalia, defeito ou perda de um membro, órgão, tecido ou qualquer outra estrutura do corpo, inclusive das funções mentais. Representa a exteriorização de um estado patológico, refletindo um distúrbio orgânico, uma perturbação no órgão;
- b) *Incapacidade*: restrição, resultante de uma deficiência, da habilidade para desempenhar uma atividade considerada normal para o ser humano. Surge como conseqüência direta ou é resposta do indivíduo a uma deficiência psicológica, física, sensorial ou outra. Representa a objetivação da deficiência e reflete os distúrbios da própria pessoa nas atividades e comportamentos essenciais à vida diária;

c) *Desvantagem*: prejuízo para o indivíduo, resultante de uma deficiência ou uma incapacidade que limita ou impede o desempenho de papéis de acordo com a idade, sexo, fatores sociais e culturais. Caracteriza-se por uma discordância entre a capacidade individual de realização e as expectativas do indivíduo ou do seu grupo social. Representa a socialização da deficiência e relaciona-se às dificuldades nas habilidades de sobrevivência.

Amiralan (2000) ainda salienta o posicionamento de outros autores sobre o tema. Segundo ela, Hutchison afirmou que a incapacidade seria socialmente construída e imposta às pessoas com deficiência. Na sua classificação da incapacidade haveria seis conceitos: (A) doença, distúrbio ou dano; (B) perda ou anormalidade de função psicológica, fisiológica ou anatômica devido a (A); (C) restrição ou falta de habilidade na atividade devido a (A) ou (B); (D) desvantagem que limitaria ou impediria o desempenho de papéis sociais devido a (B) ou (C); (E) desvantagem que limitaria ou impediria o desempenho de papéis sociais devido a (F); (F) estrutura social, atitudes e meios, relacionados a (A). Enfatizou ainda que o problema estaria nos rótulos e discutiu os modelos médico e social, identificando a ‘normalização’ como o eixo básico do primeiro, que deixaria de lado as propostas de transformação social. Propôs um modelo de incapacidade:

(A) condição → (B) deficiência → (C) incapacidade → (D) desvantagem → (E) discriminação → (F) ambiente

, que deveria ser associado a um modelo positivo:

(A) condição → (B) força → (C) habilidade → (D) vantagem → (E) privilégio → (F) ambiente.

De Kleijn *et al.*² (*apud* AMIRALIAN, 2000) retomaram algumas definições de reabilitação da United Nations World Programme of Action Concerning Disabled Persons até 1983, quando a reabilitação foi definida como um processo orientado para

² DE KLEIJN *et al.*. **The International Classification of Impairments: disabilities and handicaps** ICDH0; its use in rehabilitation. World Health Stat Q, 1989.

um objetivo e limitado no tempo, visando a habilitar uma pessoa deficiente a alcançar um nível de funcionamento mental, físico e/ou social mais favorável. Isso seria fundamentado pelo fornecimento de ferramentas para modificar sua própria vida, podendo envolver recursos para compensar uma perda de função, uma limitação funcional ou outras medidas para facilitar o ajustamento social. Consideraram que a reabilitação deveria enfocar as conseqüências das doenças, acidentes e condições de nascimento.

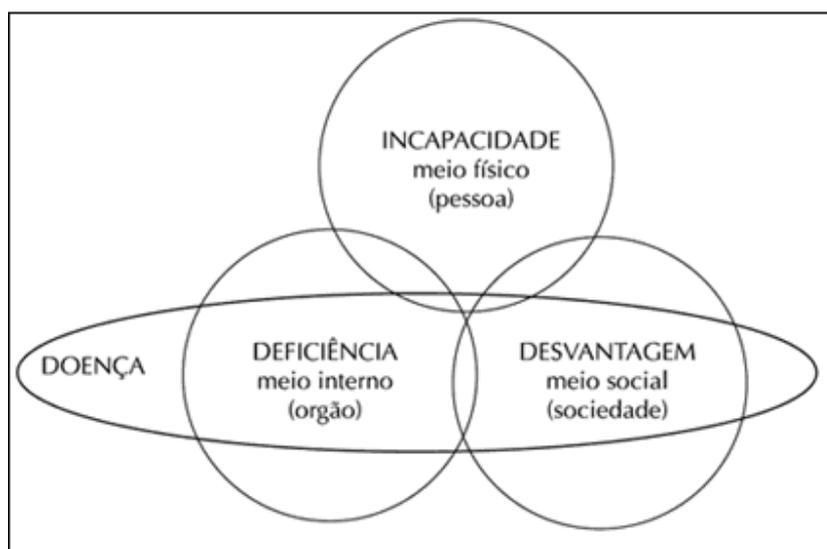


Figura 3 – Diagrama explicativo
Fonte: (AMIRALAN, 2000)

Pelo diagrama na Figura 3 pode-se inferir que a doença ocorre sem grandes implicações e que a incapacidade e a desvantagem podem ocorrer na ausência de uma doença.

Há possibilidade de interrupção da seqüência em qualquer estágio: uma pessoa pode ter uma deficiência sem incapacidade, uma incapacidade sem desvantagem ou uma desvantagem sem incapacidade ou deficiência. Pode ocorrer uma deficiência associada com incapacidade e desvantagem, comprometendo todos os níveis de manifestação, ou apenas com incapacidade, quando a desvantagem social foi compensada (AMIRALIAN, 2000, p.7).

A deficiência pode estar associada à desvantagem, sem incapacidade: o diabético ou o hemofílico possui uma deficiência, mas com acompanhamento clínico podem não desenvolver incapacidades, embora tenham desvantagens no relacionamento social, como restrições dietéticas ou das atividades físicas (AMIRALIAN, 2000). No caso da deficiência mental, geralmente encontramos um comprometimento de todos os níveis de manifestação - deficiência associada com incapacidade e desvantagem. O grau de deficiência pode ser avaliado conforme a doença ou síndrome, mas na maioria dos casos é difícil de ser recuperado. Já a incapacidade e a desvantagem no meio social podem ser amenizadas com medidas educativas e protetoras.

Conceitualmente, a Associação Americana de Deficiência Mental, (AAMR, 2007) define deficiência mental como o estado de redução notável do funcionamento intelectual significativamente inferior à média, associado a limitações pelo menos em dois aspectos do funcionamento adaptativo: comunicação, cuidados pessoais, competência domésticas, habilidades sociais, utilização dos recursos comunitários, autonomia, saúde e segurança, aptidões escolares, lazer e trabalho. A deficiência mental pode ser caracterizada por um quociente de inteligência (QI) inferior a 70, média apresentada pela população (ver Figura 17), conforme padronizado em testes psicométricos ou por uma defasagem cognitiva em relação às respostas esperadas para a idade e realidade sócio-cultural, segundo provas, roteiros e escalas, baseado nas teorias psicogenéticas. Todos os aspectos citados anteriormente devem ocorrer durante o desenvolvimento infantil para que um indivíduo seja diagnosticado como sendo portador de deficiência mental.

Em relação a dados numéricos dessa população, a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE-RS, 2006) nos apresenta um cadastro de 350 PPD mentais, mapeando um pouco essa comunidade. Obviamente, este cadastro não é completo, com todas as PPD mentais do estado, mas consegue demonstrar um pouco dessa distribuição por síndromes e deficiências (Figura 4).

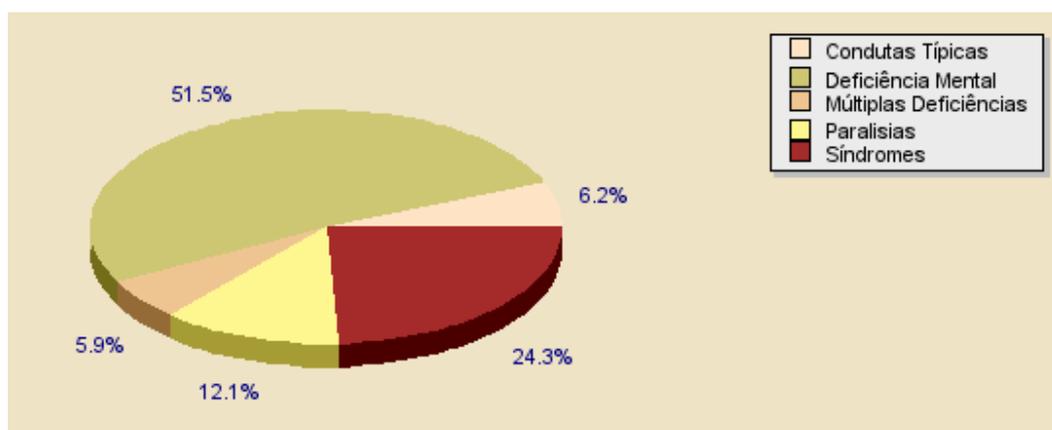


Figura 4 – Figura representativa da população cadastrada da APAE-RS por deficiência

Fonte: (APAE-RS, 2007)

Metade deste cadastro encontra-se situado na caracterização ‘deficiente mental’ que pode ser subdividido em leve, moderado, profundo e severo, sendo:

- a) severo: são pessoas com uma incapacidade total de autonomia. Os que têm um coeficiente intelectual inferior a 10, inclusive aquelas que vivem num nível vegetativo;
- b) profundo: fundamentalmente necessitam que se trabalhe para instaurar alguns hábitos de autonomia, já que há probabilidade de adquiri-los. Sua capacidade de comunicação é muito primária. Podem aprender de uma forma linear, são crianças que necessitam revisões constantes;
- c) moderado: o máximo que podem alcançar é o ponto de assumir um nível pré-operativo. São pessoas que podem ser capazes de adquirir hábitos de autonomia e, inclusive, podem realizar certas atitudes bem elaboradas. Quando adultos podem freqüentar lugares ocupacionais, mesmo que sempre estejam necessitando de supervisão;
- d) leve: são casos perfeitamente educáveis. Podem chegar a realizar tarefas mais complexas com supervisão. São os casos mais favoráveis.

Um quarto dessa população é caracterizada como portadora de síndromes, aí se encontram as pessoas portadoras de síndrome de Down (42 pessoas), de atraso neuropsicomotor (20 pessoas), síndrome da espinha bífida (3 pessoas), Lennox-gastaut (3 pessoas), hidrocefalia, Rett, West – ambas síndromes com 2 pessoas cada, e por fim, síndrome Cornélia de Lange, Esclerose Tuberosa, Kabuki, Klinefelter, Noonan, Prader-Willi, Willians e X-frágil, todas com 1 pessoa cada.

A síndrome de Down é a mais comum entre as síndromes, sendo caracterizada pela trissomia simples do cromossomo 21 e por características fenotípicas específicas (SILVA, 2002). Contudo, a deficiência mental é uma das características mais presentes na síndrome, variando o grau de pessoa para pessoa. Embora o QI dessas pessoas seja classificado como abaixo da média, pesquisadores e profissionais têm enfatizado a necessidade de se discutir mais sobre as habilidades das crianças deficientes mentais para realização das atividades da vida diária, como andar, vestir-se, alimentar-se, aprender a ler, etc, ao invés de destacá-lo como uma medida importante do grau de comprometimento. Carr³ (2002, *apud* SILVA, 1994) salienta que, outra característica das pessoas portadoras da síndrome de Down é o estilo amável e afetuoso.

Desta população cadastrada, encontram-se ainda 12,1% de pessoas portadoras de paralisia cerebral, sendo um total de 41 pessoas. A paralisia cerebral é uma lesão de alguma(s) parte(s) do cérebro. Acontece durante a gestação, durante o parto ou após o nascimento, ainda no processo de amadurecimento do sistema nervoso central da criança. É uma lesão provocada, muitas vezes, pela falta de oxigenação das células cerebrais. A paralisia cerebral pode atingir diversas regiões do cérebro, dependendo de onde ocorre a lesão e da quantidade de células atingidas. Diferentes partes do corpo podem ser afetadas, alterando o tônus muscular, a postura e provocando dificuldades funcionais nos movimentos. Pode gerar movimentos involuntários, alterações do equilíbrio, do caminhar, da fala, da visão, da audição, da expressão facial e, em casos mais graves, pode haver comprometimento mental.

³ CARR, J. **Annotation:** long term outcome for people with Down's syndrome. Journal of Child Psychology and Psychiatry, v 35, p 425-439. 1994.

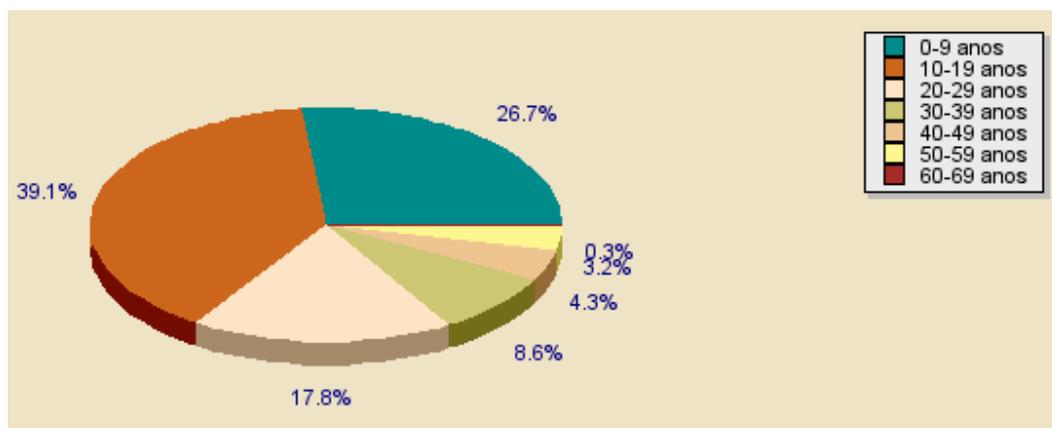


Figura 5 - Figura representativa da população cadastrada da APAE-RS por idade
Fonte: (APAE-RS, 2007)

O restante deste grupo cadastrado divide-se em pessoas portadoras de múltiplas deficiências, como deficiência física, mental, visual e /ou auditiva, e de pessoas portadoras das chamadas condutas típicas, onde encontramos, autismo (13 pessoas), hiper atividade (2 pessoas) e psicose (6 pessoas).

Em termos de faixa etária, verifica-se que a maior parte desse cadastro tem entre 10 e 19 anos (Figura 5).

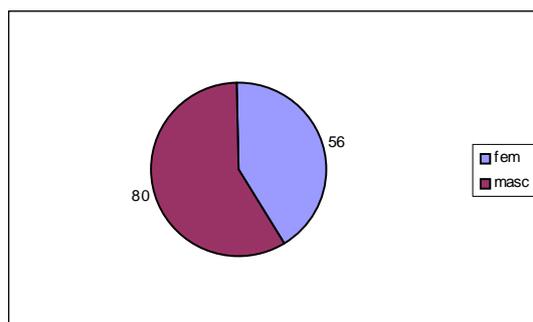


Figura 6 - Gráfico representativo da população do CAZON por sexo
Fonte: Associação de Pais do CAZON (APACAZON), 2007

No caso do CAZON, a maior parte das PPD é constituída por homens acima dos 18 anos e sem limite de idade máxima (Figura 6). Em termos de deficiência, a maioria é classificada no nível de retardo mental moderado com respostas pré-operativas (Figura 7). Somente 7,35% encontram-se na faixa de retardo profundo, onde a capacidade de comunicação é primária e há dificuldades de autonomia. Infelizmente, o COOPA não forneceu a caracterização da sua população, mas pode-se considerá-la similar à do CAZON por tratar-se da mesma população, cidade, faixa etária, condições sociais e etc.

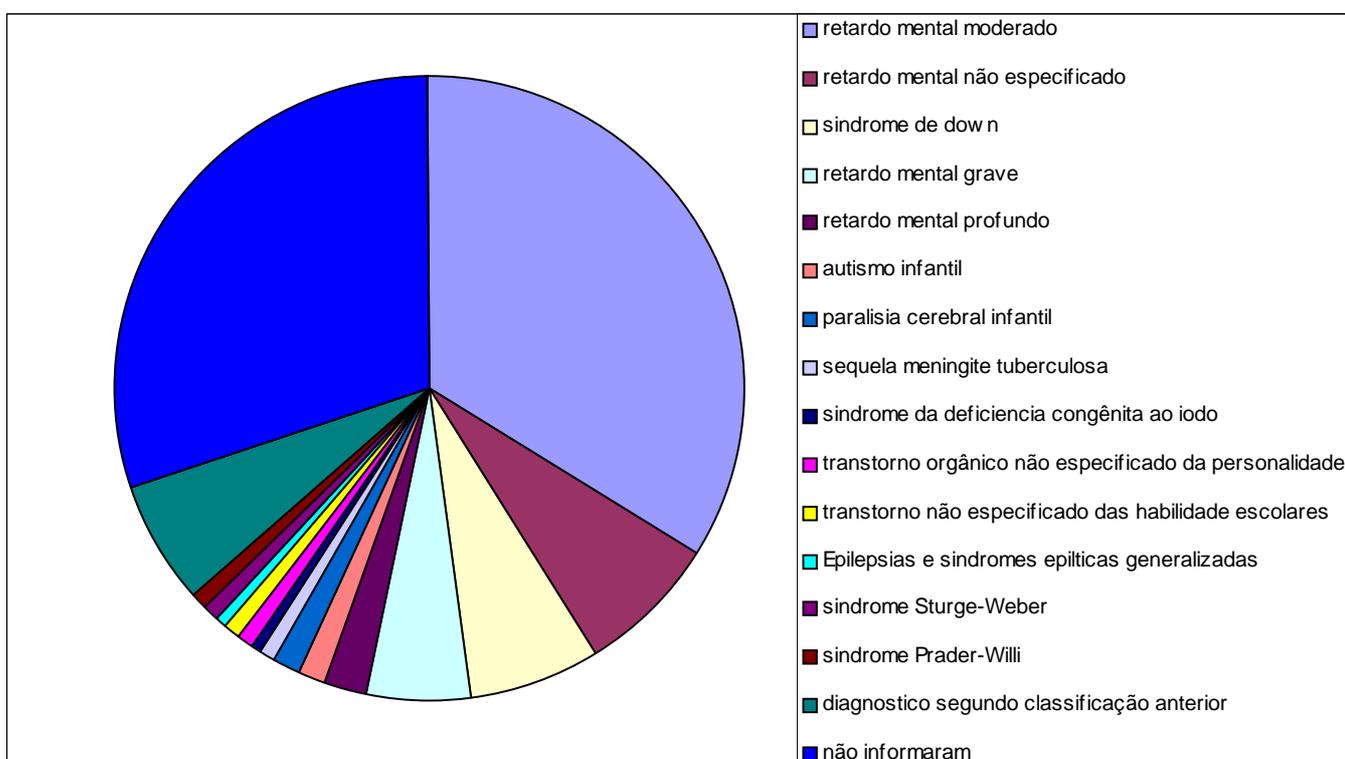


Figura 7 – Gráfico representativo da população do CAZON por síndromes
Fonte: Associação de Pais do CAZON (APACAZON), 2007

Por outro lado, Camargo (2001) salienta que a deficiência mental não é determinada apenas por fatores biológicos, mas é constituída no grupo do qual o indivíduo que a possui faz parte, já que é este grupo que dá significado àquilo que é considerado deficiência. Desta forma, o sujeito deficiente tem a sua identidade determinada pelas concepções presentes no grupo social ao qual ele pertence. Do

mesmo modo, as pessoas que com eles convivem, como pais e profissionais da área, significam a deficiência e as possibilidades dos sujeitos por ela acometidos em função do grupo social no qual estão inseridas.

2.3 PPD Mental: trabalho, educação e família

Em relação ao mundo do trabalho, estima-se que os deficientes são atingidos por uma taxa de desemprego quase três vezes maior que a média da população e com maior período de duração. Hoje, apesar de legislação específica que obriga as empresas a empregarem as PPDs, verifica-se que estas somente não são suficientes para superar as concepções e incompreensões sobre a capacidade laboral destes indivíduos (GOMEZ-ALLENDE⁴, 1997 *apud* GUALBERTO, 2002).

Em termos de oportunidades de trabalho, a PPD pode ser integrada no mercado comum ou em centros abrigados trabalhando em oficinas protegidas - aquelas que se encontram no interior de entidades que desenvolvem trabalhos terapêuticos ou visam a preparação da PPD para um futuro processo seletivo ou competitivo no mercado de trabalho. Tal procedimento é indispensável com relação a algumas deficiências mentais ou físicas, cujo grau de comprometimento afete os processos de sociabilização das PPDs.

Contudo, sabe-se que a qualificação efetiva do trabalho é um objeto móvel. A qualificação requerida para os postos de trabalho com a qualificação detida pelos trabalhadores é variável ao longo do tempo. Estas qualificações prescritas evoluem por mudanças técnicas e por redefinições da divisão do trabalho. As qualificações dos trabalhadores, por sua vez, evoluem em razão do permanente acúmulo de experiências e com a aquisição de novos conhecimentos e habilidades (ACSELRAD, 1995). Os conhecimentos técnicos necessários à operação de uma unidade produtiva são apenas

⁴ GOMEZ-ALLENDE, H.M. **Integración Laboral de discapitados:** um plan com futuro. *Minusval*, Madrid, v 108, p. 3-5, sept./oct., 1997.

parcialmente fornecidos pelos programas de formação profissional e de transferência de tecnologia. Tais conhecimentos têm características técnicas, mas também sociais e culturais, tornando-se produtivos desde que reproduzidos e reelaborados pelos trabalhadores em suas diferentes situações de trabalho (PERRIN⁵, 1984 *apud* ACSELRAD, 1995). Pensando na existência dessas adequações, pode-se considerar a inserção da PPD no ambiente de trabalho como algo positivo, pois ela contribuirá e ajustará a carga de trabalho para suas necessidades.

Ainda, segundo Pastore (2002), no campo do trabalho a deficiência é muito mais determinada pela ausência de um ambiente adequado para a compensação de certas deficiências do que pela presença de uma limitação pessoal. A deficiência deve ser vista apenas como um fator secundário se comparado com as capacidades e habilidades residuais dos indivíduos (OIT, 1997).

Contudo, no caso das PPDs mentais há outra limitação. Como estes não dispõem de discernimentos necessários para os atos da vida civil, é determinado pelo Código Civil Brasileiro que eles possam ser protegidos e amparados, pois por suas limitações são incapazes de gerenciar suas pessoas e bens. A curatela é o encargo público concedido, por lei, a alguém para reger e defender uma pessoa e administrar os bens de maiores incapazes, sendo sujeitos à curatela as seguintes pessoas em razão de sua incapacidade:

- I - aqueles que, por enfermidade ou deficiência mental, não tiverem o necessário discernimento para os atos da vida civil;
- II - aqueles que, por outra causa duradoura, não puderem exprimir a sua vontade;
- III - os deficientes mentais, os ébrios habituais e os viciados em tóxicos;
- IV - os excepcionais sem completo desenvolvimento mental;
- V - os pródigos.

O curatelado ou interditado, como é chamada a pessoa que sofre a curatela, perde sua capacidade civil, ou seja, a situação que lhe permite adquirir direitos e

⁵ PERRIN, J. *L'apprentissage industriel dans les transferts de technologie*. *Revue Tiers Monde*, v.25, n.98, p.299-316, abr./juin 1984.

contrair obrigações por conta própria, por si mesma, sem necessidade de representante legal. Por outro lado, ele adquire o direito à pensão vitalícia dos pais, a proteção à moradia e a outros benefícios proteccionais.

Os direitos do curatelado ou interditado, uma vez estabelecido um contrato de trabalho formal, serão quase os mesmos destinados aos trabalhadores não curatelados, ou seja: direto a assinatura de carteira de Trabalho e Previdência Social e verbas decorrentes do contrato de trabalho (salário, repouso semanal remunerado, 13º salário, férias), assim como contribuições sociais, como INSS, FGTS, etc (GUGEL, 2005). Somente lhes é restrito rescindir seu contrato de trabalho e firmar recibo de pagamento de salário sem a presença de seu curador.

O direito ao trabalho formal de pessoas interditadas emana de valores que fundamentam o estado democrático de direito, como dignidade de pessoa humana, valores sociais do trabalho e, principalmente, de promover a todos sem preconceito ou discriminação. Há proibição expressa de qualquer discriminação no tocante a salários e critérios de admissão e assegura com absoluta prioridade a proteção à criança, adolescente ou adulto com deficiência, bem como integração, mediante o treinamento para trabalho e convivência, facilitação de acesso a bens e serviços coletivos, inclusive podendo constar na sentença de curatela a expressa possibilidade do interditado trabalhar, evitando dúvidas de qualquer ordem a respeito (GUGEL, 2005).

Gugel (2005) salienta que a partir de movimentos sociais da década de 80, tratando da política nacional para a integração da PPD ao mercado de trabalho, formulou-se a norma declaratória dos plenos direitos individuais e sociais das PPDs, determinado que, por regulamento, serão organizadas as oficinas congêneres integradas ao mercado de trabalho, podendo ser em centros abrigados ou não. As referidas oficinas pretendem oferecer o emprego e a inserção profissional da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, bem como sua incorporação ao sistema produtivo mediante o regime especial de trabalho protegido em centros abrigados.

Juridicamente, em termos de categorias de trabalho, a PPD dispõe de algumas modalidades legais (GUGEL, 2005):

- a) nos casos de deficiência grave ou severa, poderá ser por meio de sistema cooperativo, normatizado pela legislação específica das cooperativas;
- b) na forma de colocação competitiva, observado o processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária;
- c) na forma de colocação seletiva, observado o processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, mas que depende de adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização;
- d) na forma de promoção do trabalho por conta própria, podendo ser por meio de ação e de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativo ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal.

As oficinas protegidas para PPD com sérios comprometimentos de natureza física, mental ou sensorial funcionam no sistema de emprego apoiado, amparado por lei e conceituado como oficina protegida de produção ou oficina terapêutica. Considera-se oficina protegida de produção aquela que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social e que tem por objetivo desenvolver programa de habilitação profissional para PPDs, provendo-os com trabalho remunerado, com vista à emancipação econômica e pessoal relativa. Já a oficina protegida terapêutica funciona em relação de dependência à entidade pública ou beneficente de assistência social, e tem por objetivo a integração social por meio de atividades de adaptação e capacitação para o trabalho da PPD; visto que devido ao seu grau de deficiência (transitória ou permanente) não possa desempenhar atividade laboral no mercado competitivo de trabalho ou em oficina protegida de produção (GUGEL, 2005). Os centros abrigados deste estudo, CAZON e COOPA, segundo esta classificação, oferecem oficinas protegidas terapêuticas onde a premissa de inserção do mercado formal é secundária, devido às limitações do grupo.

Por sua vez, o grupo Integrando (2007) apresenta uma outra classificação de modelos de trabalho possíveis para a PPD:

- a) emprego assistido: a criação de emprego assistido depende do desenvolvimento e estruturação de oportunidades reais de emprego para a PPD tenha os benefícios do trabalho comum, como salário, integração com pessoas sem deficiência, mudança de ambiente, entre outros. Deve-se pensar de forma individual se a oportunidade buscada é ou não a alternativa menos restritiva. Esse modelo procura uma independência maior do indivíduo tornando-o capaz de procurar, candidatar-se e passar pelo processo de seleção do emprego;
- b) parcerias: o modelo de parceria é aquele que a PPD é treinada e supervisionada entre trabalhadores não PPD em uma empresa, indústria ou estabelecimento comercial que tenha uma cota de vagas a serem preenchidas por PPD. Sugere-se negociação de flexibilidade de horário e o entendimento do empregador que eles não devam atingir os mesmos níveis de produtividade que os funcionários regulares. Uma alternativa para que o empregador não se sinta lesado por contratar um funcionário que não produz com a velocidade necessária é basear o pagamento de acordo com a produtividade. Para que este modelo possa ser implementado, é necessário localizar uma empresa para parceria e garantir a flexibilidade necessária;
- c) equipe móvel: este modelo é muito parecido com serviços terceirizados, sendo uma combinação de serviço e negócio por requerer equipamentos e transporte necessários para o trabalho. Geralmente são oferecidos serviços de limpeza e jardinagem. Necessita de uma supervisão contínua devido à grande variedade de tarefas exercidas e do local de trabalho, além da necessidade de manutenção dos equipamentos e oferecer serviço de qualidade. O CAZON, um dos centros abrigados envolvidos neste estudo, oferece este tipo de serviço externo na área de jardinagem;
- d) cooperativa: promove um modelo de trabalho em grupo e num local protegido. Pode servir como elemento de transição preparatória ou como o próprio ambiente de trabalho. Possibilita o emprego de pessoas com deficiência mais severas uma vez que depende da capacidade do grupo de cumprir a meta estabelecida. A estrutura desse modelo permite o treinamento e apoio intensivo para indivíduos com retardo mental severo ou profundo ou com problemas comportamentais como

agressividade. Necessita geralmente uma relação de um supervisor para cada cinco empregados. Este é o caso da maioria das atividades oferecidas nos centros abrigados deste estudo, onde há atividades produtivas supervisionadas.

2.4 A inclusão através do trabalho

Segundo Mattos (2006), a história da organização da sociedade humana é sinalizada por um processo contínuo de criação e recriação de categorização das pessoas. Esse processo, por se tratar de atividades humanas, indica, implícita ou explicitamente, intenções. Tendo em conta os fatores econômicos, sociais, culturais e históricos, o ser humano constrói sua identidade nas relações que estabelece consigo mesmo e com outros seres, ao mesmo tempo em que transforma a sociedade e por ela é transformado. Os grupos sociais humanos definem padrões normais ou estigmatizados. Uma pessoa é considerada normal quando atende aos padrões do grupo previamente estabelecidos. A transgressão desses padrões caracteriza o estigmatizado, que, por sua vez, expressa desvantagem e descrédito diante de oportunidades concernentes aos padrões de qualidade, de acordo com o estágio mais avançado das criações humanas (MATTOS, 2006).

Em se tratando da questão do trabalho na formação da pessoa em condição de deficiência mental para viver a vida de forma plena, ocupando seu espaço considerando seu potencial e todo o contexto em que vive, não há como desconsiderar que na sociedade capitalista o trabalho é visto essencialmente como possibilidade de inserção no circuito produção-consumo. O indivíduo precisa produzir e consumir, pagando, conseqüentemente, os tributos por seu trabalho e pelos bens adquiridos, pois só assim será visto como cidadão. A pessoa é mais valorizada pelo 'fazer' e pelo 'ter' do que pelo 'ser' (RODRIQUES, 1998)

Lancillotti (1999) descreve a partir da sociedade de classes, aquele que se vê expropriado dos meios de produção, resta a venda de sua força de trabalho, e é essa

conformação que o trabalho assume na sociedade capitalista: respondendo a uma necessidade do capital e não do homem. Segundo o autor, este conceito é fundamental para se discutir a questão do trabalhador no mundo contemporâneo e permite apreender que, sob esse modo de organização social, o trabalho dificilmente pode corresponder à realização humana.

Rodrigues (1998) ainda salienta que é necessário valorizar todas as pessoas envolvidas nos programas de preparação para o trabalho. Para que se possa contemplar desde a auto-realização até as questões mais complexas, que incluem produção e competitividade, é preciso resgatar o papel do trabalho como elemento significativo, do ponto de vista da auto-realização, da auto-estima, da independência econômica, do prazer presente no processo e no produto, e da sensação de aceitação e pertencimento.

O grupo Integrando (2007) traz a visão de que as dificuldades de colocação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho se devem à inadequação dos processos de formação, ao preconceito social ou a falta de conhecimento do potencial da pessoa com deficiência. Entretanto, Lancillotti (1999, p.3) elabora outro questionamento: “Não discutem o objetivo de encaminhar a PPD mental para o trabalho. Como fica este objetivo, em tempo de desemprego estrutural? Neste contexto de profissionalização de pessoa com deficiência é um objetivo pertinente? Por quê?”

O autor salienta, ainda, que a sociedade capitalista é permeada pela contradição, e se, por um lado, o objetivo da integração pelo trabalho se impõe, ele é, ao mesmo tempo, uma impossibilidade. A integração (ou inclusão) só se faz necessária porque vivemos numa sociedade excludente e, por mais que nos esforcemos no sentido de promover a integração, o movimento do capital estará permanentemente promovendo exclusão, porque esta faz parte da sua lógica e estrutura. O empregador só irá assumir o compromisso com a integração, contratando um trabalhador PPD, se este representar uma vantagem econômica. O desemprego, por sua vez, auxilia na desregulamentação do trabalho, com ampliação de terceirização, trabalho temporário, ilegal, etc. Implicando perda de conquistas históricas dos trabalhadores.

Pelas regras de mercado, muitas pessoas com deficiência estão de fora dele, não só elas, mas também outras pessoas não deficientes, ou por serem jovens, velhos, negros ou pouco escolarizados, etc. Enfim, pelos mais diversos motivos, o capital justifica a não absorção do trabalhador e a resposta efetiva é uma só: eles são desnecessários. É importante afirmar que não se trata de demonizar o capital, mas de assinalar que a exclusão faz parte de sua lógica interna. Infelizmente, não é necessário o trabalho de todos para manter a esfera produtiva em movimento (LANCILLOTTI, 1999).

Deste modo, os programas de formação das PPDs mentais devem se desvincular do anseio de que todos são profissionalizáveis e que todos alcançarão o mercado comum de trabalho. Esta possibilidade muitas vezes é inviável e essa visão, onde o valor da pessoa fica vinculado ao produtivismo, acaba sendo uma ótica muito restrita. Um pai orgulhoso olha para um filho saudável e se pergunta o que ele será quando crescer. A resposta vai sempre ao encontro das suas expectativas. Médico, advogado, engenheiro. Um pai de um filho portador de deficiência mental é, por si só, o portador de uma doença incurável. Pensar que o filho é um ‘não-ser’, um não útil socialmente, conforme as exigências da visão produtivista, leva a alguns inconformismos e indagações (RODRIGUES, 1998).

No caso em questão, além de limitações típicas das PPDs mentais, há os transtornos típicos manifestados nas situações de trabalho que tendem a despotencializar as pessoas quando se defrontam com uma situação de trabalho. Problemas mentais tendem a diminuir a capacidade de suportar as agressões do ambiente e, segundo Zambroni-de-Souza (2006), o modo que o trabalho vem sendo predominantemente organizado é fonte de sofrimento e adoecimento.

Desde o surgimento do alienismo, o trabalho tem sido utilizado como forma de terapia, como elemento fundamental no tratamento que a medicina chamou de ‘tratamento moral’. A troca de trabalho por benefícios ou ocupação com trabalhos

manuais é amplamente utilizada, mas questionada por diversos autores. Contudo, segundo Zambroni-de-Souza (2006), a ergoterapia somente poderia ser eficaz se aproximasse efetivamente o paciente do trabalho considerado na sociedade existente, ou seja, do trabalho remunerado.

O trabalho representa, da parte daquele que o solicita, uma série de formalizações, prescrições, determinações hierárquicas, acordos entre os diversos níveis da organização e da sociedade. Da parte do trabalhador cabe gerir essas normas a partir de suas próprias características e valores a fim de realizar o trabalho, uma vez que em cada situação de trabalho há ressingularizações que o humano realiza por ser vivente e por ser humano, visto ser impossível a uma pessoa fazer o que lhe pedem sem que algo pessoal se coloque naquela situação. Cabe ao trabalhador compreender e negociar com as normas antecedentes e renormalizá-las, ou seja, interagir com esses elementos sócio-culturais a fim de realizar o trabalho e desenvolver sua competência e saúde (ZAMBRONI-DE-SOUZA, 2006).

Rodrigues (1998, p.2) questiona: “a pessoa em condições de deficiência mental pode se realizar e ser feliz ainda que não se transforme em ‘máquina produtiva’?” Segundo ele, a falta de clareza e avaliações inadequadas conduz à frustração por gerar expectativas sobre aquilo que elas esperam, e não relacionado ao que a PPD mental pode dar. Contudo, não há limitações previsíveis e incorporação cultural. Tudo que envolve o homem é humano, é social, é cultural e com limites ainda desconhecidos (PADILHA, 2000).

2.4.1 Métodos de avaliação para inserção profissional

Uma inserção profissional qualificada passa por um longo processo de avaliação onde o futuro trabalhador é analisado em diversas situações e formas, colaborando para o perfeito ajuste destes itens. Este processo ocorre similar tanto para as PPDs como para as pessoas não portadoras de deficiência. Mesmo que o trabalhador preencha todos os requisitos estipulados para a vaga, o processo de seleção busca

identificar, além dos requisitos especificados, outras competências e atributos de ordem subjetiva dos candidatos que julgam ser necessários para atuar na empresa que oferece a vaga. Além da escolaridade solicitada, outros fatores como morar próximo ao local de trabalho e relacionar experiências anteriores são fundamentais para o preenchimento da vaga. Já os maiores motivos de recusa são: o pouco dinamismo, a falta de empatia, a falta de fluência verbal, o despreparo, a escrita ruim e a aparência (PADOIN, 2005).

Uma ocupação é uma entidade complexa que impõe demandas ao indivíduo para adquirir e usar habilidades. Deve haver boa adequação a esses componentes para que o desempenho ótimo ocorra: isto é, a pessoa deve ter conhecimento, atitudes e habilidades necessárias para realizar a tarefa, que deve ser apropriada, contribuindo para a saúde e bem-estar, e as demandas do ambiente devem combinar para aperfeiçoar este desempenho (HAGEDORN, 2003).

As ferramentas usuais dessas avaliações são os testes de aptidões, foco de divergentes opiniões. A controvérsia baseia-se no fato de que não há testes específicos para cada profissão, são usados testes similares, porém que não responderão necessariamente ao tópico desejado. Para as empresas, a adequação desses testes a sua realidade implica na contratação correta, evitando dispêndio de dinheiro e de tempo, além de evitar problemas éticos numa má utilização, como ferramenta de exclusão e discriminação de trabalhadores (PERREIRA *et al.*, 2003).

A inserção de pessoas com limitações funcionais no mundo do trabalho representa uma preocupação em primeiro plano, tanto para os especialistas em reabilitação e em ergonomia, como para os representantes das empresas. As medidas legais protetoras facilitaram a inserção de certo número de trabalhadores com limitações no mercado de trabalho regular ou protegido, mas as tentativas de inserção de pessoas portadoras de deficiências fizeram aparecer os limites dos métodos de avaliação das capacidades dos trabalhadores (LANCMAN, 2004).

A disfunção ocupacional é originada ou do desequilíbrio entre as demandas que a ocupação e os ambientes impõem ao indivíduo e a habilidade da pessoa reagir, adaptar-se e encontrar essas demandas ou déficits no ambiente ou ocupações pessoais, ou ainda, uma combinação desses fatores. Resumidamente, a disfunção ocupacional inclui: privação ocupacional, onde o indivíduo é impedido de se engajar em um repertório total e satisfatório de ocupações; alienação ocupacional, quando o indivíduo sofre de uma sensação onde suas ocupações não têm significado e satisfação; e desequilíbrio ocupacional, onde o indivíduo tem uma variação limitada de ocupações e se engaja em um aspecto da vida para a exclusão de outras. As dificuldades que contribuem para estas disfunções incluem problemas de participação, recursos, tempo e relações com a identidade ocupacional (HAGEDORN, 2003).

Existem alguns métodos para auxiliar na inserção profissional e estes serão analisados a seguir.

2.4.1.1 *Métodos usuais para inserção profissional*

Os métodos usuais de recrutamento baseiam-se em entrevistas, provas situacionais e testes psicológicos. A preparação de um procedimento de seleção deve levar em conta medidas que avaliem todas as características do candidato consideradas importantes na análise da função e que, portanto, sejam potenciais pré-ditadores do desempenho futuro. O objetivo é avaliar características de personalidade, conhecimentos e competências do candidato no momento em que ele concorrer a uma vaga, e, por meio delas, prever o desempenho que ele teria em atividades específicas associadas ao trabalho pretendido. Não há uma predeterminação de métodos a serem utilizados, estes são de escolha exclusiva do recrutador.

Segundo Perreira (2003), alguns dos testes mais comuns são os testes cognitivos, a entrevista estruturada e testes de grafologia, ainda que este último não demonstre validade aceitável internacional.

Os testes cognitivos são amplamente usados para avaliações humanas e hoje em dia pode-se contar com vários modelos e métodos de aplicação. A função principal deste tipo de testagem é a avaliação das capacidades mentais de recepção, absorção e orientação, retenção ou registro de dados, atenção e cálculo, memória e linguagem (ABREU *et al.*, 2005).

Já a entrevista estruturada é um processo conduzido de acordo com uma ordem predeterminada. É cuidadosamente planejada para extrair o máximo de informações do candidato com um mínimo de perguntas do entrevistador. As perguntas são gerais, concentradas principalmente no passado do entrevistado, que será encorajado a falar 80% do tempo do encontro (PERREIRA, 2003).

Estes tipos de testes, contudo, avaliam os indivíduos isoladamente, considerando as particularidades do sujeito. No caso do estudo em questão, os sujeitos não serão desvinculados das equipes, onde há integração, ajuste emocional e colaboração nas dificuldades.

2.4.1.2 Método MAECES

O método Maeces®, de autoria de Pierre-Yves Therriault, tem o objetivo central de facilitar o processo de inserção profissional dos trabalhadores que apresentam limitações funcionais. O ‘Método de Análise Ergonômica das Capacidades de um Trabalhador e das Exigências de uma Situação de Trabalho’ (MAECES®) visa os trabalhadores que apresentam deficiências ou limitações (deficiências físicas, problemas músculo esqueléticos, traumatismo crânio encefálico, deficiência intelectual, deficiência psicológica, etc), mas as tentativas de utilização mostram que ele pode também ser utilizado para análise ergonômica de todas as situações de trabalho (LANCMAN, 2004). O método consiste em descrever as capacidades do trabalhador e as exigências do posto de trabalho na mesma terminologia e escala de pontuação. Nisso, o método pretende evidenciar, de forma precisa, as compatibilidades

e diferenças entre as capacidades do trabalhador e as exigências do posto de trabalho, o que apóia o analista a fazer uma inserção profissional bem-sucedida.

O método de Therriault (1998) tem quatro instrumentos distintos, mas complementares: o perfil da capacidade do trabalhador (PCT), o perfil das exigências do posto de trabalho (PEPT), grade de comparação das capacidades do trabalhador em relação às exigências do posto de trabalho (GACE) e o perfil da situação de trabalho (PST).

O perfil das capacidades do trabalhador é recolhido em entrevista, sensível à avaliação subjetiva das sensações dolorosas. As questões mostram as ações realizadas na execução de uma tarefa, motivação e o interesse com relação ao meio de trabalho, tipo das tarefas, dificuldades para realizá-las e iniciativa. Os resultados obtidos são do tipo SIM ou NÃO, os quais correspondem a um valor numérico (LANCMAN, 2004).

As exigências do posto de trabalho são analisadas após esta primeira etapa. Também em entrevista ao trabalhador, analisam-se as condições ambientais, as exigências do posto e as características de adaptação. Neste caso, as questões versam sobre as expectativas do meio de trabalho, os problemas para a execução da tarefa e as restrições existentes. Os resultados também são do tipo SIM ou NÃO.

A terceira etapa, considerada pelo autor como sendo o ‘coração’ do método, é a grade de comparação das capacidades do trabalhador em relação às exigências do posto de trabalho. Therriault montou uma taxonomia tendo por base o aspecto funcional da ação humana, permitindo quantificar os comportamentos pelos verbos de ações significativos e precisos, executando uma análise em três níveis: processo, atividade e comportamento (LANCMAN, 2004). Os processos são os reflexos da ação humana. As atividades descrevem cada uma dessas funções e os comportamentos descrevem cada atividade e processo de forma específica. A grade de comparação envolve 7 processos, 22 atividades e 105 comportamentos diferentes (Figura 8).

| Processos | Atividades | Nºde comportamentos vinculado às ativ. |
|----------------------|---|--|
| Motricidade | Estar de pé | 19 |
| | Estar sentado | 11 |
| | Efetuar ações com membros superiores | 17 |
| | Efetuar ações com membros inferiores | 5 |
| | Percepção | Procurar e apreender uma informação |
| | Identificar os objetos, as ações e os acontecimentos. | 3 |
| Cognição | Tratar uma informação | 4 |
| | Elaborar uma estratégia | 3 |
| | Resolver um problema e tomar uma decisão | 5 |
| | Apreender novas atividades | 4 |
| Comunicação | Trocar informações, verbais ou não | 6 |
| Emoção | Executar tarefa sob pressão | 4 |
| | Controlar suas emoções | 3 |
| | Ser capaz de se adaptar as novas situações | 3 |
| | Emitir idéia, sentimento | 3 |
| | Poder tolerar as frustrações | 3 |
| Comportamento Social | Poder trabalhar de maneira isolada | 2 |
| | Poder trabalhar em equipe | 6 |
| Atitude no trabalho | Tomar iniciativas | 0 |
| | Ser minucioso | 0 |
| | Seguir o procedimento de trabalho e respeitar a segurança | 0 |

Figura 8 - Exemplo da estrutura da etapa 3 (GACE) segundo processos e atividades
Fonte: (TERRIAULT, 1998)

O perfil da situação de trabalho combina resultados recolhidos nas duas entrevistas e do período de observação da situação real de trabalho, resultando num gráfico de comparação. Além das informações dos gráficos, o analista conseguirá determinar com precisão as necessidades de adaptação do posto de trabalho ou a formação do trabalhador que apresenta limitações funcionais (Figura 9).

| Comportamentos | Pólo Trabalhador | Pólo Posto de Trabalho |
|--|------------------|------------------------|
| Receber: assimilar uma ou diversas variáveis | | |
| Transmitir: passar de pessoa a outra uma ou várias informações | | |
| Instruir: fornecer uma informação de maneira precisa e se assegurar de que o interlocutor tenha entendido a mensagem | | |
| Responder: demonstrar em resposta a uma pergunta seu pensamento, sentimento ou conhecimentos. | | |
| Requerer: solicitar insistentemente algo ou alguém | | |
| Ler: seguir com os olhos, identificando os signos e ou símbolos. | | |

Figura 9 – Exemplo de análise dos comportamentos associados à atividade “trocar as informações verbais ou não” do processo de comunicação
Fonte: (THERRIAULT, 1998)

2.4.1.3 Método ESAP

O método Evaluation Systémique des Aptitudes Professionnelles (ESAP) foi desenvolvido pelo Groupe Pluridisciplinaire de Recherche et de Développement de Modèles Holistiques de Réadaptation (GRAVIR) de Bruxelas, Bélgica (VILLERS *et al.*, 2002). Este grupo elaborou um método de avaliação recíproca entre o trabalhador e o cliente ou posto de trabalho (Figura 10) que conta, inclusive, com uma versão informatizada.

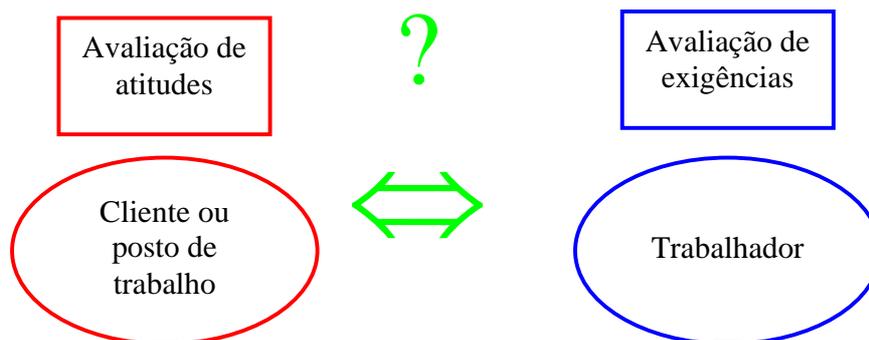


Figura 10 – Diagrama de avaliação recíproca do método ESAP
Fonte: (VILLERS *et al.*, 2002)

A adequação entre os dois parâmetros – trabalhador e posto de trabalho - fornecerá subsídios para avaliação dos pontos de conflito, onde haverá a necessidade de melhoramentos do trabalhador (treinamento, reeducação, etc) ou no posto de trabalho (adaptações no ambiente, reorganização interna, etc).

Em termos práticos, o método propõe uma análise do perfil do trabalhador, o perfil do emprego ou trabalho e o perfil do ambiente físico em questão. Serão avaliadas as atitudes do trabalhador, as exigências do posto de trabalho e os obstáculos e/ou facilitadores do meio. Com isso, tem-se um perfil da situação existente que poderá indicar adequação total do trabalhador ao posto; ou a necessidade de redefinições em algum dos quesitos analisados; ou, ainda, poderá indicar incompatibilidades que indiquem o abandono do projeto (Figura 11).

O processo consiste em correlacionar as características extrínsecas contidas na execução de uma tarefa no posto de trabalho independente do executante, com as características intrínsecas do trabalhador avaliado para o posto em questão. A Avaliação é feita numa estrutura simétrica onde o resultado será a ‘compatibilidade’ ou a ‘não compatibilidade’ entre eles (Figura 12, Figura 13 e Figura 14).

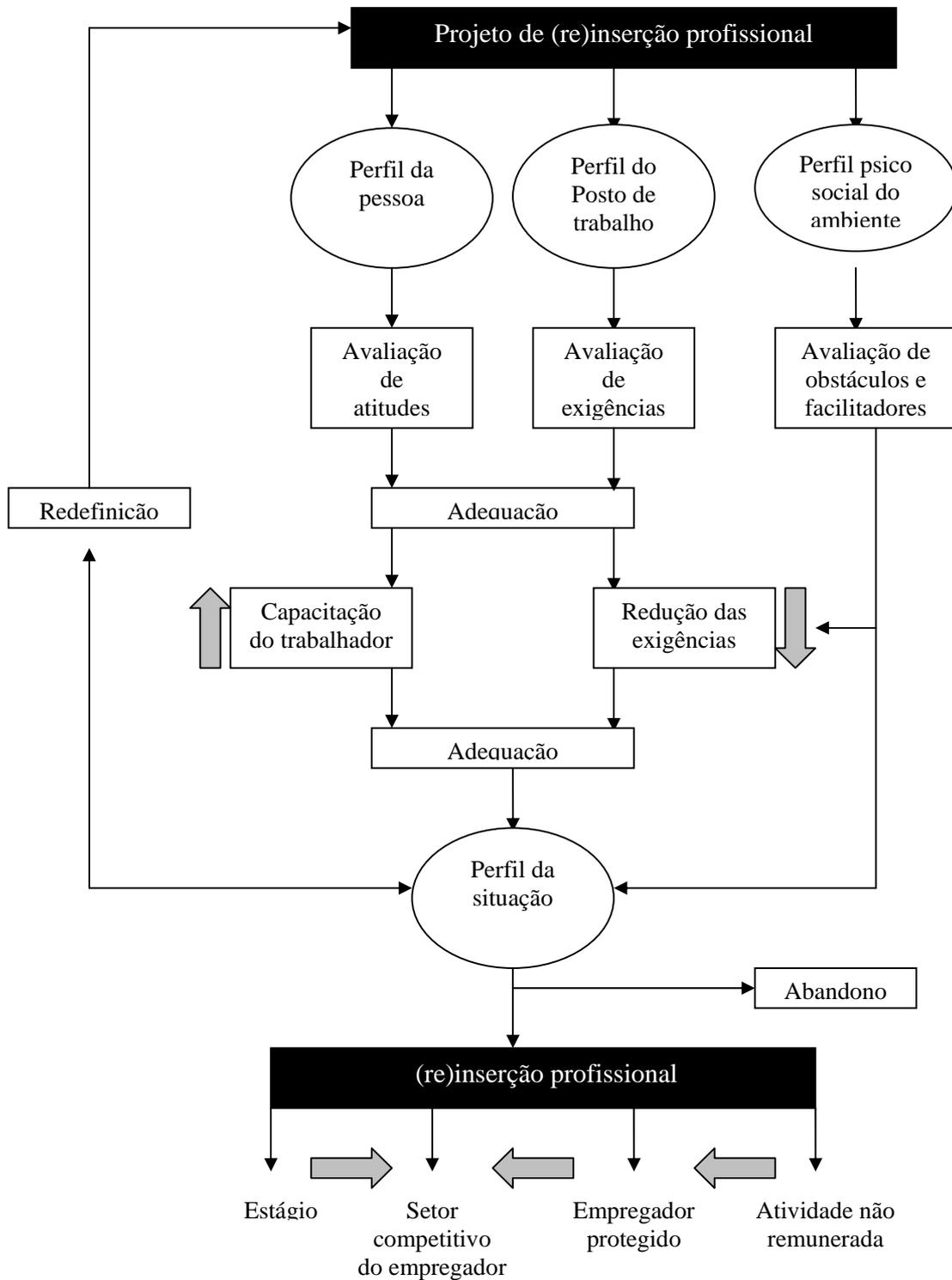


Figura 11 – Esquema estrutural traduzido do método ESAP
Fonte: (VILLERS *et al.*, 2002)

| N° | Aptidões da Pessoa (AP) | 04 | 03 | 02 | 01 | 00 |
|----|----------------------------------|----|----|----|----|----|
| 01 | Fixar atenção na atividade | | | | | |
| 02 | Solução de problemas abstratos | | | | | |
| 03 | Solução de problemas concretos | | | | | |
| 04 | Tratar com informações espaciais | | | | | |
| 05 | Tratar com informações temporais | | | | | |

Figura 12 – Princípio de comparação dos dois perfis – Exemplo do quadro relacionado à pessoa

Fonte: (VILLERS *et al.*, 2002)

| N° | Exigências do Posto de Trabalho (EPT) | 04 | 03 | 02 | 01 | 00 |
|----|---------------------------------------|----|----|----|----|----|
| 01 | Fixar atenção na atividade | | | | | |
| 02 | Solução de problemas abstratos | | | | | |
| 03 | Solução de problemas concretos | | | | | |
| 04 | Tratar com informações espaciais | | | | | |
| 05 | Tratar com informações temporais | | | | | |

Figura 13 - Princípio de comparação dos dois perfis – Exemplo do quadro relacionado ao posto de trabalho

Fonte: (VILLERS *et al.*, 2002)

| N° | Comparação – AP x EPT | 04 | 03 | 02 | 01 | 00 | resultado |
|----|----------------------------------|----|----|----|----|----|-----------|
| 01 | Fixar atenção na atividade | | | | | | AP=EPT |
| 02 | Solução de problemas abstratos | | | | | | AP=EPT |
| 03 | Solução de problemas concretos | | | | | | EPT> AP |
| 04 | Tratar com informações espaciais | | | | | | EPT> AP |
| 05 | Tratar com informações temporais | | | | | | EPT> AP |

Figura 14 - Princípio de comparação dos dois perfis – Exemplo do quadro de comparação

Fonte: (VILLERS *et al.*, 2002)

Na versão informatizada, este método fornece uma visualização espacial interessante sobre esta comparação, elaborando um gráfico onde se sobrepõe a característica de cada item, fornecendo uma leitura rápida da quantidade ou grau de compatibilidades encontradas (Figura 15).

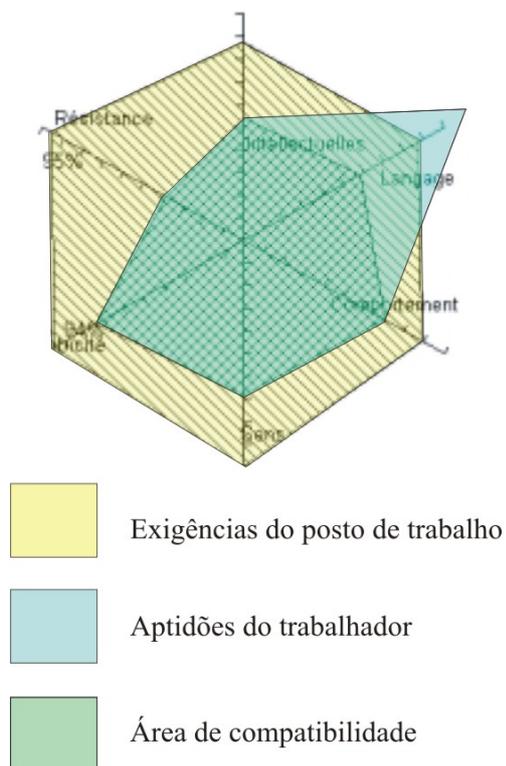


Figura 15 – Resultado gráfico do método informatizado
Fonte: (VILLERS *et al.*, 2002)

2.5 Caracterização de habilidades humanas

A partir das definições de Colom (2001), Primi *et al.* (2001) e do INEP (1999), pode-se afirmar que habilidades humanas são um sub-conceito, derivado dos macros conceitos 'inteligência' e 'competência'. As habilidades humanas estão vinculadas a uma parcela do conceito 'inteligência' ao ato de 'saber fazer', quando o indivíduo integra pré-disposições mentais ao ato concreto de executar algo; e ao conceito 'competência', como sendo 'habilidade' a prática das ações e operações pré estabelecidas (Figura 16).

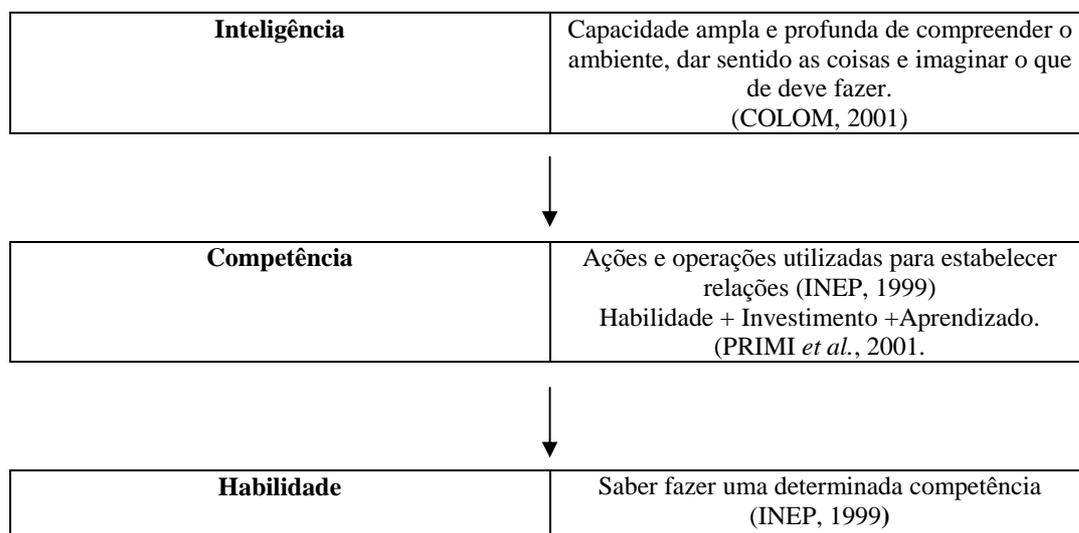


Figura 16 - Quadro de definições de conceitos

2.5.1 Teorias de inteligência

A inteligência pode ser definida como uma aptidão para racionalizar, planificar, resolver problemas, pensar de modo abstrato, compreender idéias complexas, aprender com rapidez e aprender com a experiência. Não se pode considerar a inteligência o simples conhecimento enciclopédico ou uma habilidade acadêmica particular ou perícia para resolver testes. A inteligência reflete uma capacidade mais ampla e

profunda para compreender o ambiente, dar-se conta, dar sentido às coisas (COLOM, 2001).

Desde o início do século XX, os pesquisadores em psicometria procuram meios e métodos de avaliação para o complexo funcionamento da mente humana. A mensuração do intelecto e suas capacidades já geraram várias teorias e métodos de testagem.

| QI | Classificação |
|-------------|--------------------|
| 130 – acima | Muito superior |
| 120-129 | Superior |
| 110-119 | Normal inteligente |
| 90-109 | Médio |
| 80-89 | Normal lento |
| 70-79 | Limítrofe |
| 69 e abaixo | Deficiente mental |

Figura 17 – Classificação de quociente de inteligência - QI

Fonte: (GAMA, 1998)

Alfredo Binet foi o primeiro a elaborar um instrumento para testar a habilidades das crianças nas áreas verbal e lógica e, embora o próprio Binet tenha declarado que um único número, derivado da performance de uma criança num teste, não poderia retratar uma questão tão complexa quanto a inteligência humana, até os dias de hoje, os conceitos de habilidades e inteligência são ainda confundidos com simples resultados de testes (GAMA, 1998). Foi ele, também, que introduziu o conceito de idade mental elaborando um elemento referencial de intelectualidade, mas foi Willian Stern, em 1912, que sugeriu que a superioridade ou a inferioridade relativa poderia ser calculada dividindo a idade mental pela idade cronológica e ele chamou isso de quociente intelectual (QI). O cálculo é simples: se uma criança ao ser testada tem 7 anos e 1 mês, começa a avaliação com testes de 6 anos. Supondo que a criança resolva testes de idade de 6 anos, quatro dos 7 anos, três dos 8 anos, um de 9 anos e nenhum de 10 anos. A idade mental (IM) da criança é obtida pelo cálculo dos meses relativo a estas datas (obtida nos testes e real), sendo, no caso 88 meses (Figura 17).

Sua idade cronológica em meses é 85. Portanto seu IQ é 88/85. O resultado é multiplicado por 100; portanto o QI dessa criança seria 104 (SARGENT; STAFFORD, 1969).

Segundo Gama (1998), as pesquisas mais recentes em desenvolvimento cognitivo e neuropsicologia sugerem que as habilidades cognitivas são bem mais diferenciadas e mais específicas do que se acreditava (GARDNER⁶, 1985 *apud* GAMA, 1998). Neurologistas têm documentado que o sistema nervoso humano não é um órgão com propósito único nem tão pouco é infinitamente plástico. Acredita-se hoje, que o sistema nervoso seja altamente diferenciado e que diferentes centros neurais processem diferentes tipos de informação.

O principal ponto de controvérsia e tensão nas abordagens psicométricas refere-se às discussões entre os modelos que interpretam as correlações indicadoras da existência de uma única habilidade geral, o fator g de Spearman, publicado em 1927, e os modelos que explicam as correlações pela existência de várias habilidades.

Uma dessas teorias a respeito de inteligência é a teoria de múltiplas habilidades de Howard Gardner. Esta surgiu como uma alternativa ao conceito anterior de inteligência inata, geral e única, e permite aos indivíduos uma performance, maior ou menor, em qualquer área de atuação. Através de avaliação de atuações de diferentes profissionais em diversas culturas e do repertório de habilidades dos seres na busca de soluções, culturalmente apropriadas para os seus problemas, Gardner trabalhou no sentido inverso ao desenvolvimento, retroagindo para eventualmente chegar às inteligências que deram origem a tais realizações (GAMA, 1998).

Gardner (GARDNER⁶, 1985 *apud* GAMA, 1998) identificou as inteligências: lingüística, lógico-matemática, espacial, musical, sinestésica, interpessoal e intrapessoal. Postula ainda que essas competências intelectuais são relativamente independentes, têm sua origem e limites genéticos próprios e substratos neuro

⁶ GARDNER, H. **Frames of mind**. New York: Basic Books Inc., 1987.

anatômicos específicos e dispõem de processos cognitivos próprios. Segundo ele, os seres humanos dispõem de graus variados de cada uma das inteligências e maneiras diferentes com que elas se combinam, organizam e se utilizam dessas capacidades intelectuais para resolver problemas. Estas inteligências são até certo ponto independentes uma das outras e, raramente funcionam isoladamente. Algumas ocupações exemplificam as inteligências, mas na maioria dos casos, as ocupações necessitam de uma combinação de inteligências para sua execução.

Outro autor importante foi Carrol (1993), que manteve seus estudos centrados nas avaliações de inteligência e desenvolveu uma meta análise sobre a inteligência nos principais estudos fatoriais publicados de 1920 até 1980. Este estudo resultou em um modelo hierárquico de três estratos que representa os níveis de generalidade das habilidades. Apresentado em três colunas, a primeira apresenta os fatores mais específicos e geralmente associados às tarefas existentes nos teste de inteligência, os chamados *broad factors*; a segunda coluna abrange os fatores de inteligência geral (SPEARMAN, 1927) e dá significado aos fatores abrangentes; a terceira coluna exemplifica os fatores primários de cada fator abrangente (Figura 18).

(continua)

| Estrato III | Estrato II | | Estrato I |
|-------------|---------------------------|--|--|
| Fator g | Inteligência fluída | Habilidade de raciocínio em situações novas minimamente dependentes de conhecimento adquiridos Capacidade de resolver problemas novos, relacionar idéias, induzir conceitos abstratos, compreender implicações. | Raciocínio Sequencial Indução Raciocínio Quantitativo |
| | Inteligência cristalizada | Habilidade associada à extensão e profundidade dos conhecimentos adquiridos de uma determinada cultura Habilidade de raciocínio adquirido pelo investimento da capacidade geral em experiências de aprendizagem | Desenvolvimento lingüístico Conhecimento léxico Compreensão em leitura |
| | Memória e aprendizagem | Habilidade associada à manutenção de informações na consciência por um curto espaço de tempo para poder recuperá-las logo em seguida Habilidade também associada à quantidade de informação retida após exposição a uma situação de aprendizagem (conteúdo simples) | Extensão da memória Memória associativa Memória Visual |
| | Percepção | Habilidade de gerar, reter e | Visualização |

| | | | |
|--|---------------------------------------|---|--|
| | visual | manipular imagens visuais abstratas | Relações espaciais Velocidade de fechamento |
| | Recepção auditiva | Habilidade associada à percepção e discriminação de padrões sonoros (incluindo linguagem oral) particularmente quando apresentados em contextos mais complexos envolvendo distorções ou estruturas musicais complexas | Acuidade auditiva Discriminação da linguagem oral Discriminação e julgamento de padrões tonais musicais |
| | Habilidade de recuperação | Habilidade associada à extensão e fluência que itens de informação ou conceitos são recuperados da memória de longo prazo por associação | Fluência de idéias Facilidade de recordação de nomes Fluência de associações Originalidade / Criatividade |
| | Velocidade de processamento cognitivo | Habilidade associada à taxa de rapidez de processamento cognitivo em tarefas cognitivas simples | Velocidade perceptual Tempo de reação simples Velocidade de processamento semântico |

(concluído)

Figura 18– Teoria dos três estratos de Carrol
Fonte: (Carrol, 1993)

2.5.2 Estrutura da competência humana

Como já foi mencionado, as competências humanas são as modalidades estruturais de inteligência, ações e operações que utilizamos para estabelecer relações entre objetos, situações, fenômenos e pessoas. Segundo o INEP (1999), há cinco competências gerais para avaliação que são utilizados por eles para avaliação dos alunos do ensino médio, sendo:

- a) dominar linguagens: dominar a norma culta da língua portuguesa e fazer uso das linguagens matemático, artístico e científico;
- b) compreender fenômenos: construir e aplicar conceitos das várias áreas do conhecimento para a compreensão de fenômenos naturais, de processos históricos geográficos, da produção tecnológica e das manifestações artísticas;
- c) enfrentar situações-problema: selecionar, organizar, relacionar, interpretar dados e informações representados de diferentes formas, para tomar decisões e enfrentar situações-problema;
- d) construir argumentações: relacionar informações, representadas em diferentes formas e conhecimentos disponíveis em situações concretas para construir

argumentação consistente;

- e) elaborar propostas: recorrer aos conhecimentos desenvolvidos para a elaboração de propostas de intervenção solidária na realidade, respeitando os valores humanos e considerando a diversidade sócio-cultural.

As competências são gerais e encaminham para a união e complementação de várias habilidades para descrevê-las.

2.5.3 Habilidades

A habilidade humana pode ser definida como o componente ou fator intelectual necessário para se desempenhar bem certa classe de tarefas ou de testes. Os determinantes da habilidade humana são múltiplos e as relações entre eles, complexas. Agem em combinações diferentes, com diferentes efeitos, em diferentes tempos e sobre diferentes indivíduos. Existe uma ampla variedade nas espécies de material (verbal, pictórico, aritmético, simbólico etc) que pode ser tratado por seres humanos e há também uma variedade nas espécies de tarefas que envolvem esses materiais variados. Pode-se esperar encontrar uma variedade de sistemas de correlações quando diferentes séries de tarefas, que envolvem diferentes tipos de materiais, são apresentadas a diferentes grupos de sujeitos. Podem-se combinar as habilidades, gerando novas habilidades e cada uma considerada uma habilidade única (GUILFORD ⁷ *apud* WOLFLE, 1971).

Kielhofner (KIELHOFNER⁸, 1997 *apud* HAGEDORN, 2003) elaborou um instrumento detalhado de avaliação das habilidades motoras e de processo Assessment of Motor and Process Skills (AMPS), para avaliação das habilidades na performance ocupacional. Esta avaliação depende de observações precisas do uso das ações listadas no contexto da performance funcional (Figura 19).

⁷ GUILFORD, J. **The Nature of Human Intelligence**. New York. [s.n],1967.

⁸ KIELHOFNER, GARY. **Conceptual Foundation in Occupational Therapy**. [s.l.:s.n],1997.

| Habilidades motoras | Habilidades de processo | Habilidades de comunicação e interação | Habilidades de interação social |
|---|---|---|---|
| Postura Mobilidade Coordenação Força e efeito Energia | Energia Conhecimento Organização temporal Organização do espaço e objetos Adaptação | Fisicalidade Linguagem Relações Troca de informação | Apreciação Transmissão Tempo Coordenação |

Figura 19 - Quadro das habilidades motoras e de processo

Fonte: (Hagedorn, 2003)

2.5.4 Comportamento ocupacional

A ocupação é essencial à organização própria do homem. Seres humanos são sistemas vivos que se desdobram e mudam ao longo do tempo. Através de suas ocupações, as pessoas exercitam suas capacidades e geram experiências que confirmam e modelam sua psiquê. Assim, a ordem ou a organização do homem depende do seu comportamento ocupacional. Os homens, de uma certa maneira, transformam-se pelo que fazem e, no contexto de suas ocupações, as pessoas criam suas habilidades, conceitos próprios e identidades (WILLARD; SPARCMAN, 2002).

Pode-se considerar o comportamento ocupacional em três subsistemas: volição, hábito e desempenho mente-cérebro-corpo. A volição é um conjunto de disposições internas e conhecimento próprio construído através da experiência, é ela que motiva o comportamento ocupacional do indivíduo. As disposições são orientações cognitivas e emocionais direcionadas para a ocupação, como sentir prazer, valorizar e se sentir competente. As disposições volicionais consideram o quão efetiva uma pessoa é ao agir no mundo (dotes pessoais), o que a pessoa acredita ser importante (valores) e o que a pessoa considera prazeroso e satisfatório (interesses).

A construção de hábitos organiza o comportamento ocupacional em padrões recorrentes que são integrados em ritmos e costumes dos nossos mundos físico, social e temporal. Nos hábitos estão as maneiras quase automáticas que fazemos as coisas. Através da repetição e da experiência, uma pessoa adquire certa maneira de se comportar em ambiente conhecido. Os hábitos influenciam como uma pessoa faz suas

atividades rotineiras, como em geral utiliza seu tempo e como é seu estilo de vida e identidade. Esta identidade está vinculada a papéis sociais e ao sentido das obrigações que fazem parte dessa identidade. As pessoas se vêem como estudantes, pais, trabalhadores e reconhecem que devem-se comportar de maneira condizente com estes papéis. Os papéis dão, por fim, os roteiros que servem para auxiliar e avaliar seus posicionamentos em situações sociais.

Ainda segundo Willard e Sparckman (2002), o desempenho mente-cérebro-corpo inclui e envolve capacidades neurológicas, músculo-esqueléticas, perceptivas e do conhecimento, as quais são necessárias para o desempenho ocupacional. Um desempenho ocupacional efetivo é o resultado de uma ação unificada de todos os constituintes do desempenho do subsistema mente-cérebro-corpo, já que eles trabalham em colaboração, com circunstâncias não desdobráveis e com as condições do ambiente.

Contudo, segundo Rodrigues (1998), quando se trata da preparação da pessoa em condição de deficiência mental para o trabalho, visar unicamente o treino de habilidade não é suficiente, pois a aquisição de hábitos, atitudes sociais e de trabalho adequados, são pontos de formação humana que deverão ser as metas de realização.

3 MÉTODO PROPOSTO

O método de avaliação de correspondência entre a PPD e o posto de trabalho foi desenvolvido com base em dois métodos de inserção profissional, o método MAECES ® (THERRIault, 1998) e ESAP (VILLERS *et al.*, 2002). Ambos propõem uma avaliação das atitudes do trabalhador e das exigências do posto de trabalho para, através delas, verificar a possível compatibilidade dessa inserção. Os dois métodos propõem também uma comparação dessas características em quadros avaliativos que, neste caso, foram utilizados para confrontar as habilidades que foram encontradas nas avaliações práticas com necessidades de postos de trabalho do mercado formal. Contudo, têm algumas particularidades que dificultam a aplicação fidedigna na situação particular deste estudo:

- a) os dois métodos partem do pressuposto de dois itens: o posto de trabalho e o trabalhador. No caso do estudo em questão, objetiva-se justamente ampliar as possibilidades de postos de trabalho e não vincular o trabalhador a algumas atividades específicas. Não se pode basear somente nas atividades já implantadas, pois os postos de trabalho existentes já são adaptados e formatados especificamente para aqueles trabalhadores. Uma análise desta maneira apenas confirmaria a compatibilidade total do posto ao trabalhador;
- b) o método MAECES, por sua vez, apresenta mais um fator complicante: uma entrevista com o empregado, que pode ser um item dificultante nesta etapa, pois envolveria um profissional da área de psicologia ou terapia ocupacional para conseguir extrair as respostas com exatidão e fidelidade científica das PPDs mentais;
- c) o método ESAP, conforme apresentado, baseia-se numa avaliação de atitudes do trabalhador e das exigências do posto de trabalho. Comparando as atitudes e as exigências, é possível avaliar as compatibilidades e não-compatibilidades entre as duas, indicando situações positivas, negativas e itens passíveis de adequações e adaptações físicas ou funcionais para suprir as exigências faltantes em um dos itens – trabalhador ou posto de trabalho. Este sistema de avaliação será utilizado no estudo em questão.

Por serem práticos e de fácil aplicação, os dois métodos foram utilizados como base para um método adaptando à realidade dos centros estudados, da seguinte forma:

O método MAECES ® (THERRIault, 1998) propõe que a avaliação seja executada com base em entrevistas com o trabalhador, contudo, neste caso, não foi possível o acesso às PPD Mentais, por motivos já citados. O método ESAP (VILLERS *et al.*, 2002), por sua vez, não determina ferramentas para esta avaliação. Deste modo, foram propostas duas ferramentas para avaliação dessas características: aplicação de questionário em pais e funcionários dos dois centros abrigados e observação no local de atividades já executadas. Estas duas avaliações foram aplicadas nos centros abrigados CAZON e COOPA.

Após esta análise, utilizou-se uma das ferramentas propostas pelo método ESAP (VILLERS *et al.*, 2002), o quadro de comparação de perfis, formalizando a grade de aptidões da pessoa com base em uma graduação previamente estabelecida. No estudo em questão, incluiu-se nesta etapa um comparativo entre as impressões avaliadas nos questionários e as captadas na observação local pelo pesquisador, formalizando, assim, a intensidade das habilidades avaliadas.

O confronto entre as aptidões dos trabalhadores e as exigências do posto de trabalho sugeridas pelos dois métodos de apoio, ESAP e MAECES ®, será abordada na última etapa deste método. As habilidades do trabalhador serão as conforme as intensidades definidas nos questionários e observação local. As exigências do posto de trabalho serão elaboradas a partir da seleção de postos de trabalho do mercado formal. Este confronto será apresentado em forma de quadro comparativo com escala de resultados de compatibilidade, conforme ferramenta do método ESAP (VILLERS *et al.*, 2002), que considera compatibilidade entre as aptidões do trabalhador (HT) e as exigências do posto de trabalho (EPT) com sinal “HT=EPT”; e as não compatibilidades, como as exigências do posto maiores que as aptidões do trabalhador

“HT < EPT” ou quando o trabalhador é super capacitado para o cargo, sendo as aptidões do trabalhador maiores que as exigências do postos “HT > EPT” (Figura 14).

3.1 Elaboração do questionário

O questionário foi elaborado com base no referencial teórico específico a partir dos estudos de Carrol (1993) dos aspectos psicofísicos e sociais levantados por Francisco (2001) e por Finger (1986) em suas análises de atividades. Nestes, foram selecionados 25 itens a serem avaliados de forma quantitativa. Estes itens compreendem as características de habilidades físicas e emocionais, e foram avaliados numa escala variável de ruim a ótimo. A pergunta formulada foi direcionada para as impressões e considerações da pessoa entrevistada em relação às capacidades produtivas da PPD mental. As impressões foram marcadas numa escala visual analógica de 10 cm, referindo-se a ruim o ZERO e o ótimo o DEZ e levantados valores numéricos no ponto de marcação do entrevistado, como se verifica no exemplo (Figura 20).

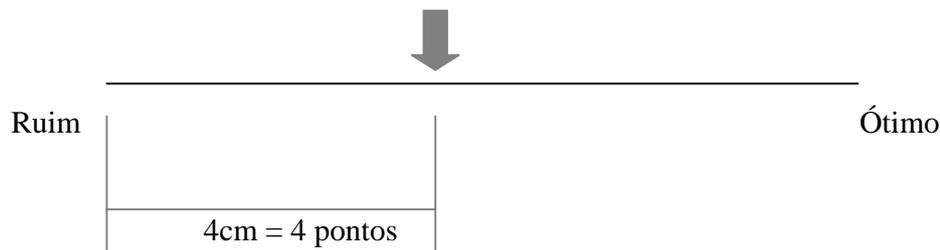


Figura 20 - exemplo de marcação e graduação do questionário

A Figura 21 apresenta todos os itens analisados no questionário e suas definições, segundo os autores citados.

(continua)

| Item de análise | Definição |
|--|---|
| Atenção e concentração | Processo cognitivo pelo qual o intelecto focaliza e seleciona estímulos, estabelecendo relação entre eles. |
| Coordenação motora | Capacidade de coordenação de movimentos decorrente da integração entre comando central (cérebro) e unidades motoras dos músculos e articulações. |
| Destreza manual | Capacidade de coordenação das mãos para atividades e realizações. Pode ser uma habilidade fina (ex: recortar, costurar) ou geral (ex: pegar objetos). |
| Sensação tátil de temperatura | Capacidade de discernir, através do tato, as sensações de quente e frio. |
| Sensação tátil de textura | Capacidade de discernir, através do tato, as sensações de liso e áspero. |
| Nível de interesse por atividades gerais | Estímulo pessoal para o desenvolvimento de atividades |

| | |
|--|--|
| Raciocínio lógico | Capacidade de pensar ordenadamente pelo domínio do pensamento lógico, manipulando dados e formulando hipóteses |
| Raciocínio abstrato | Capacidade de coordenar e manipular idéias abstratas, não tangíveis. |
| Memória | Processo de retenção de informações no qual nossas experiências são arquivadas e recuperadas quando as chamamos |
| Imaginação | faculdade ou capacidade mental que permite a representação de objetos segundo aquelas qualidades dos mesmos que são dadas à mente através dos sentidos. |
| Flexibilidade | Capacidade para enfrentar mudanças e não se assustar com o novo |
| Originalidade | Capacidade de ser original, de buscar o novo e inovador |
| Adequação | Capacidade de se adaptar às mudanças apresentadas pelo ambiente e outras pessoas |
| Persistência | Capacidade de insistir na busca de alternativas aos problemas apresentados |
| Iniciativa | Capacidade de criar, iniciar projetos e conceber novas idéias. |
| Relacionamento grupal para atividades | Comportamento adequado e integrado junto ao grupo de trabalho |
| Competição | Interação de indivíduos da mesma espécie ou espécie diferentes (humana, animal ou vegetal) que disputam alguma coisa. Esta disputa pode ser pelo alimento, pelo território, pela luminosidade, pelo emprego, pela fêmea, pelo macho, etc. Esse tipo de interação favorece um processo seletivo que culmina, geralmente, com a preservação das formas de vida mais bem adaptadas ao meio ambiente, e com a extinção de indivíduos com baixo poder adaptativo. |
| Compreender / cooperar | Operar junto a outros indivíduos para um propósito comum |
| Hábitos de trabalho | Conjunto de atitudes executadas e criadas por um indivíduo para solução de tarefas e problemas relacionados ao seu trabalho. |
| Habilidade organizacional | Capacidade de organizar tempo, espaço de trabalho, horários, produtividade, comunicação interna, equipes, etc |
| Planejamento | Capacidade que possibilita perceber a realidade, avaliar os caminhos, construir um referencial futuro, estruturando o trâmite adequado e todo o processo a que o planejamento se destina. Sendo, portanto, o lado racional da ação. Tratando-se de um processo de deliberação abstrato e explícito que escolhe e organiza ações, antecipando os resultados esperados. Esta deliberação busca alcançar, da melhor forma possível, alguns objetivos pré-definidos. |
| Elaboração de metas com propósito de atendê-los | Capacidade de elaborar as metas e objetivos para dar continuidade ao planejamento. Podem ser metas de curto, médio e/ou longo prazo. |
| Interpretação de sinais e símbolos | Ação que consiste em estabelecer na comunicação não verbal significado, através do uso de códigos. É um termo ambíguo, tanto podendo referir-se ao processo quanto ao seu resultado - por exemplo, tanto ao conjunto de processos mentais que ocorrem num leitor quando interpreta um texto, quanto aos comentários que este poderá tecer depois de ter lido o texto. Pode, portanto, consistir na descoberta do sentido e significado de algo - geralmente, fruto da ação humana. |
| Elaborar um método próprio para solução de problemas | Capacidade de formalizar um conjunto de ações para um propósito real e concreto. |
| Noções de risco / segurança / perigo | Capacidade de discernir uma fonte ou situação que pode causar dano (materiais, máquinas, equipamentos e meio ambiente) ou lesão (pessoas). |
| Identificação sexual | Necessidade de identificação a um grupo (feminino ou masculino). Acontece em três esferas: biológica, psíquica e civil. |

Figura 21 – Itens de análise do questionário e suas definições – Fonte: (Carrol, 1993; Francisco, 2001; Finger, 1986)

O item 'identificação sexual' é classificado pelos autores selecionados, mas não será avaliado no estudo em questão por não apresentar relação clara com a produtividade e habilidade produtiva, objetivos desse trabalho.

A segunda fase do questionário contém três questões discursivas; na primeira pergunta é questionado qual a maior dificuldade, no ponto de vista do entrevistado, para a PPD mental em relação à habilidade de trabalho. Esta pergunta direta visa captar discrepâncias em relação aos dados anteriores.

Na segunda questão é solicitada uma sugestão de atividade ideal para PPD mental. Com isso, pretende-se abrir espaço para novas idéias e sugestões.

A última pergunta questionava a descrição de um objeto ideal para ser executado pela PPD mental. Nesta questão, a intenção é exaltar e salientar as habilidades positivas levantadas pelos pesquisados e verificar seu grau de entendimento.

A amostra selecionada para a pesquisa foi composta pelos pais/ familiares e os profissionais que trabalham nos centros abrigados. Os pais e familiares das PPDs mentais entrevistados são pessoas de nível escolar e social variado, sendo, na sua maioria, pessoas na faixa etária acima de 40 anos e do sexo feminino. Já os funcionários são pessoas de nível de escolaridade médio e superior, sem especialização obrigatória na área de Educação Especial, na faixa etária de 20 a 50 anos e de ambos os sexos. O questionário foi aplicado em 12 pais e em 8 funcionários no período de uma semana.

Ressalta-se que não foi possível entrevistar, formalmente, as PPDs mentais, por questões de ordem prática e de tempo hábil para execução desse estudo, pois seriam necessárias autorizações por escrito de responsáveis, liberação da diretoria dos centros e acompanhamento de psicólogos e terapeutas ocupacionais para direcionarem a entrevista. No entanto, as opiniões, sugestões, comentários, etc, formulados pelas

PPDs durante as visitas aos centros foram consideradas nesta pesquisa. Ressalta-se, também, que a literatura pesquisada não menciona a opinião da PPD em relação a atividade laboral.

3.2 Avaliação no local

A avaliação no local foi feita por meio de pesquisa direta e observação no local, com visitas em datas aleatórias e sem aviso prévio. O objetivo desta observação é fornecer dados fidedignos das atividades existentes nos centros e as habilidades envolvidas nesses processos.

3.3 Quadro comparativo

Após o levantamento de dados obtidos nas etapas anteriores, elaborou-se um quadro de resultados, salientando-se as habilidades encontradas. O objetivo dessa etapa é resumir de forma clara as habilidades verificadas na íntegra, as habilidades verificadas em menor grau ou que necessitam de apoio para sua utilização e aquelas que não foram verificadas.

3.4 Análise comparativa de habilidades

As habilidades encontradas nos postos de trabalho existentes nos Centros serão comparadas com as habilidades encontradas em postos de trabalho do mercado comum. Estes postos de trabalho do mercado comum foram selecionados do Almanaque das Profissões Industriais do SENAI, a partir de alguns critérios específicos e pelas sugestões levantadas pelo público entrevistado nos questionários das etapas anteriores.

Os critérios para a seleção dos postos de trabalho foram:

- a) avaliação dos itens levantados no questionário e suas sugestões;
- b) nível escolar fundamental;
- c) atividade compatível com a área metropolitana de Porto Alegre – serviços ou indústria de pequeno porte;
- d) recursos de implantação baixos ou médios.

Deste modo, pretende-se verificar antecipadamente a possibilidade de implantação dessas atividades em sistemas de manufatura, bem como a compatibilidade de preenchimento dessas vagas por pessoas portadoras de deficiência mental.

4 APLICAÇÃO DO MÉTODO

4.1 Identificação das habilidades por questionário

A avaliação do questionário foi dividida em duas partes. Inicialmente, as questões quantitativas e, após, as discursivas. Também foram analisados separadamente dados dos pais/ familiares e dos profissionais que prestam atendimento.

4.1.1 Interpretação dos dados qualitativos

Após a transcrição das impressões pessoais para dados numéricos, pôde-se analisar e comparar os itens selecionados. Alguns itens foram similares nas avaliações dos pais / familiares e profissionais; outros apresentaram discrepâncias consideráveis. Dentre os itens concordantes, encontram-se ainda concordâncias positivas, quando há consenso em relação à existência da habilidade; e concordâncias negativas, quando há uma posição contrária à existência da habilidade descrita. Por definição, será considerado o nível em torno de cinco como divisor entre estas duas situações. Obteve-se, ainda, uma terceira situação onde não há unanimidade entre os entrevistados e as discrepâncias de impressões são grandes.

Os valores encontrados na escala visual analítica do questionário foram transcritos em valores e separados por grupos, pais ou profissionais. A Figura 22 apresenta graficamente esta análise, onde temos as habilidades analisadas, a média dos valores encontrados com o desvio padrão correspondente.

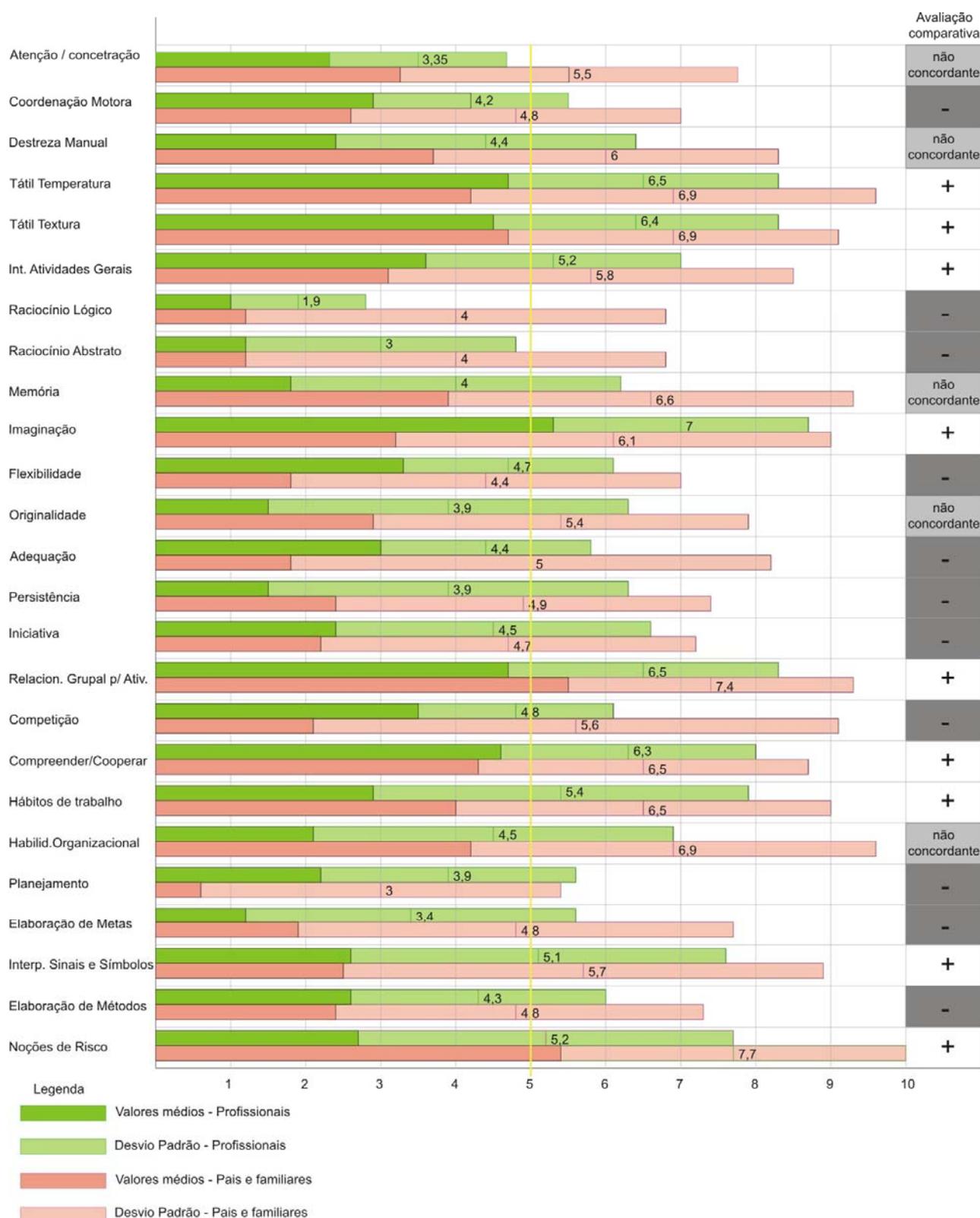


Figura 22 – Análise dos resultados do questionário. Em verde, os dados dos profissionais, e em rosa, os dados dos pais e familiares.

Nas concordâncias positivas (Figura 22) estão os itens sociais, como relacionamento grupal, hábitos de trabalho, interesse por atividades e cooperação. Os itens relativos ao tato de textura e temperatura também se encontram nesta categoria. Surpreendentemente, o item 'interpretação de sinais e símbolos' é considerado satisfatório para estes entrevistados, mesmo sendo a maioria das PPDs mentais dos centros pessoas não-alfabetizadas. No CAZON, por exemplo, apenas 7,6% são alfabetizados. São consideradas também positivamente: a grande imaginação e a noções de risco, segurança e perigo destas pessoas.

Nos itens considerados negativos (Figura 22) pelos entrevistados, estão os conceitos relativos a planejamento e comportamentos, como flexibilidade, persistência, iniciativa, adequação, competição, elaboração de métodos e metas. Também é considerada deficiente a coordenação motora e os raciocínios lógico e abstrato.

Nos itens 'não concordantes' (Figura 22) a habilidade organizacional e a memória são consideradas abaixo do nível de referência (cinco) por profissionais, e acima desta valoração pelos pais. Ainda 'não concordantes', temos atenção, concentração, originalidade e destreza manual. Contudo, mesmo não concordantes em termos numéricos, os entrevistados concordam que estas habilidades são baixas nesta população, sendo graduados abaixo do limite proposto.

4.1.2 Interpretação das questões discursivas

A primeira questão solicitava a descrição da maior dificuldade que a PPD mental enfrenta no seu trabalho. Metade dos pais e 20% dos profissionais disseram que o maior problema é a falta de motricidade fina. O segundo maior problema é a dificuldade de comunicação verbal, não alfabetização, falta de motivação, e itens de inteligência, como capacidade de abstração, concentração e assimilação.

Alguns pais e funcionários salientaram ainda a falta de memória, dificuldades com deficiências físicas associadas à deficiência mental, a imaturidade emocional e dependência. Contudo, um dos profissionais entrevistados afirmou que a deficiência não atrapalha o trabalho de forma alguma.

Quando questionados em relação a qual seria a atividade ideal para as PPDs mentais, os entrevistados foram quase consensuais: trabalho seriado, em linhas de produção similares às linhas industriais, mas incluindo características lúdicas, recreativas, artesanais e com poucas etapas de execução.

O último questionamento solicitava uma sugestão do entrevistado em relação a atividades e/ou objetos que as PPDs mentais fossem capazes de produzir. As atividades salientadas foram de encaixe e montagem, organização, separação e atividades domésticas. Dois dos profissionais apresentaram opinião diferente dos demais: um sugeriu “pintura livre sem vínculo com trabalho ou tarefa” demonstrando total desinteresse ou noção do significado do trabalho para estas pessoas. O segundo profissional, por sua vez, foi mais objetivo “trabalho diferenciado para pessoas diferentes” sugerindo aí a criação de um novo conceito de trabalho e atividade para facilitar a inclusão.

4.2 Identificação prática das habilidades

Os centros abrigados CAZON e COOPA são duas opções de trabalho para pessoas portadoras de deficiência mental em Porto Alegre. O sistema de funcionamento dos dois centros abrigados são bem similares: trabalham basicamente em sistema de batelada, com produtos terceirizados para empresas ou com produtos próprios (fraldas, artigos para decoração natalina, etc). Os produtos terceirizados variam de demanda conforme as empresas parceiras; as fraldas são encomendadas e vendidas diretamente a hospitais e creches municipais; os demais produtos são comercializados em feiras e eventos internos e a quantidade produzida não é significativa. Isso demonstra uma das problemáticas dessa produção, a

comercialização. Estes centros não dispõem de pontos de vendas ou de parceiros revendedores, tornando difícil a comercialização da produção interna.

Com isso, a maior parte das atividades é vinculada a empresas parceiras que terceirizam uma parte do processo da produção. Estas empresas fornecem matéria-prima de forma descontínua e desorganizada, gerando falta de matéria-prima nos centros e, conseqüentemente, a falta de atividade para as PPDs mentais.

A estrutura organizacional dos centros é bem distinta. O COOPA é uma cooperativa de pais que é dirigida por um administrador e funcionários contratados. Estes cuidam da organização geral e da captação de novos parceiros. O CAZON, por sua vez, é vinculado ao Estado, tendo uma diretora escolar e uma associação de pais, responsável pela captação de empresas parceiras. Em ambos os centros são oferecidas outras atividades além da prática produtiva, como música, esportes, acompanhamento psicológico, etc. Segundo os administradores, isso é necessário pelas características particulares dessa população e para suavizar as pressões de cobranças de trabalho.

As pessoas envolvidas com a administração dos centros não têm nenhuma formação na área de produção, não há qualquer processo descrito ou algum guia básico. Os encarregados pelo planejamento contam apenas com a experiência adquirida com o passar do tempo e qualquer atividade nova é testada diretamente com as PPDs mentais para avaliar a capacidades de execução.

Para realizar a avaliação, no local, das habilidades produtivas envolvidas nos processos já implantados atualmente, visitou-se os dois centros em dias aleatórios sem aviso prévio. Dentre as várias atividades oferecidas pelos centros, selecionou-se cinco atividades relacionadas à oficina de produção, que mais se aproximam do modelo de atividade contínua e industrial de interesse desse estudo, para avaliar as habilidades envolvidas nestes processos.

Contudo, há outras oficinas oferecidas no CAZON:

- a) oficina de culinária: oportuniza espaço de conhecimentos gastronômicos adaptados às necessidades cotidianas. O objetivo é oportunizar o desenvolvimento da criatividade, motricidade fina, manejo de utensílios e equipamentos de cozinha e noções básicas de pesos e medidas;
- b) oficina de arte e artesanato: oferece um espaço criativo, promovendo o conhecimento e a utilização de diferentes recursos na confecção de produtos e materiais. Objetiva estimular a motricidade, despertar a sensibilidade e a criatividade, aprimorar a capacidade de expressão plástica, verbal e corporal, construir senso estético e crítico. Hoje em dia, esta oficina produz papel reciclado e elementos decorativos com materiais reciclados;
- c) oficina de recreação e lazer: proporciona um espaço alternativo, almejando a integração social, desenvolvendo as potencialidades intelectuais, sociais, emocionais e motoras. Oferece atividades recreativas e culturas, como festas, passeios e eventos;
- d) oficina de técnicas agrícolas: oferece prestação de serviços de manutenção e jardinagem a empresas do bairro, além do cultivo da horta do centro abrigado.

O CAZON ainda oferece apoio pedagógico e educação física a todas as PPDs. Curiosamente, quando CAZON foi implantado, em 1992, existiam ainda outras três oficinas: marcenaria, lavanderia e serigrafia. Estas foram extintas por falta de pessoal não PPD mental para ensinar o ofício e supervisionar as atividades. O COOPA não forneceu a relação das oficinas existentes.

Todas as oficinas observadas mantêm a relação cinco ou seis PPDs mentais para um supervisor não portador de deficiência. Isso ocorre devido à estrutura dos centros, categorizada nesta relação a fim de manter o controle sob possíveis distúrbios e garantir a qualidade da produção. No CAZON há um grupo de produção supervisionado por uma pessoa portadora de deficiência visual, demonstrando a possibilidade dessa integração.

4.2.1 Fábrica de fraldas – COOPA

Na fábrica de fraldas (Figura 23), trabalham sete PPDs mentais e um supervisor. A produção é de 2 mil fraldas por mês com venda para a comunidade com tele entrega gratuita – os supervisores da cooperativa fazem a entrega de forma a incentivar a venda. Os equipamentos utilizados são:

- máquina de confecção de fraldas adulta;
- máquina de confecção de fraldas infantis e mantas retangulares;
- estiletes, tesoura e moldes em papelão.

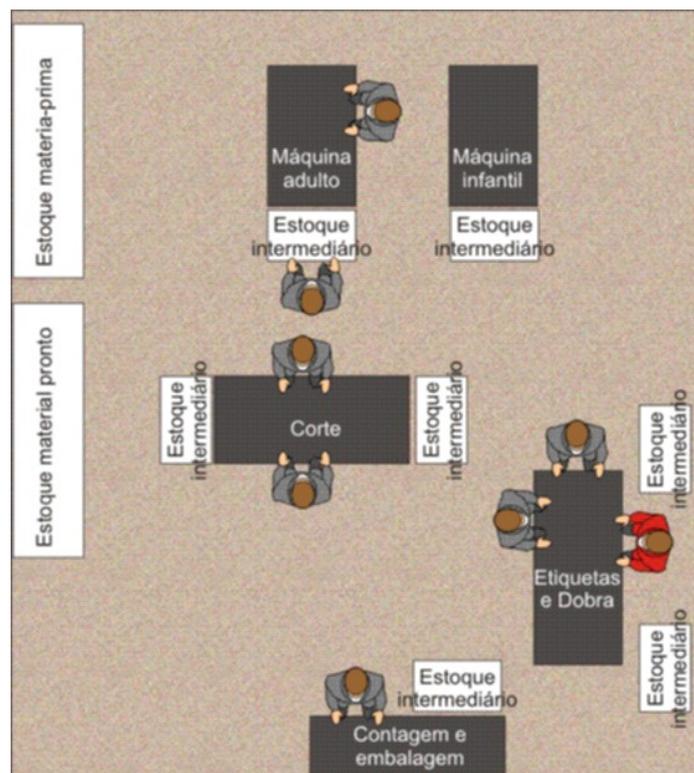


Figura 23 – Layout da fábrica de fraldas

Por se tratar de um produto que necessita assepsia, os trabalhadores usam toucas para cabelos e guarda-pó. O produto é feito com materiais não recicláveis e com geração de muito resíduo. Contudo, apesar dessas não conformidades ecológicas, a

compra dessa máquina é fácil, sendo barata e abundante no mercado, bem como sua manutenção e obtenção da matéria-prima, o que facilitou a implantação dessa linha. A matéria-prima é comprada pela cooperativa diretamente com o fornecedor.



Figura 24 - Fotos das PPDs no trabalho – posto 01 e 02 à esquerda e posto 3 à direita

A atividade é em grupo, sendo cada um dos membros responsável por uma etapa do processo. No posto de trabalho 01, são feitos o controle geral da máquina e a colocação da almofada de algodão. O posto seguinte é responsável pela saída do tecido colado dos rolos de prensa e seu armazenamento do estoque intermediário. O posto 3 é onde faz-se o corte das fraldas com estilete usando um molde de papelão, nele trabalham duas PPD mentais juntas.

O posto de trabalho 4 é responsável pela colagem das fitas adesivas para fixação das fraldas, em seguida, tem-se o controle de qualidade, feito por pessoa não portadora de deficiência. Por fim, no posto 6, ocorre a contagem, separação e embalagem do produto final.



Figura 25 – Fotos das PPDs no trabalho – em ordem: posto4, 5 e 6 e a vista geral da unidade de produção

Observações:

- a) há forte odor de cola no ambiente vindo da máquina que usa cola para unir os tecidos que fixam a almofada;
- b) uma característica positiva é que as PPDs trocam de posto seguidamente durante o dia e fazem folgas e paradas aleatórias;
- c) somente o posto 5 (supervisão) é de pessoa NÃO portadora de deficiência.

4.2.2 Colocação de pinos para torneiras – COOPA e CAZON

Esta atividade é desenvolvida nos dois centros abrigados, mas a observação da tarefa foi feita no COOPA. Atividade é individual e repetitiva de colocação da ponta do pino plástico para peça interior de torneira plástica. Este trabalho é terceirizado para a empresa, com produção de aproximadamente 100 mil pinos por mês e há recursos humanos nos centros para ampliação dessa produção.

O equipamento utilizado é um molde de madeira e um martelo de borracha (Figura 26). Após o encaixe do pino no molde e a colocação da parte superior, este é martelado para perfeita fixação.



Figura 26 - Equipamentos e tarefa de colocação dos pinos

Estes postos de trabalho são controlados pelas próprias PPDs mentais – eles recarregam os estoques e armazenam as peças prontas (Figura 27).



Figura 27 – Foto da execução da tarefa e do ambiente de trabalho

Observações:

- a) tarefa é repetitiva e pobre;
- b) as PPDs estão juntas no mesmo ambiente, mas a tarefa é individual;
- c) não há troca de posto;
- d) má postura propiciada na posição sentada;
- e) não há controle de qualidade de pessoa NÃO portadora de deficiência.

4.2.3 Troca da posição da peça dos pinos – CAZON

Esta atividade consiste em trocar a posição da peça inferior do pino (Figura 28). Eles pegam o pino na caixa, o encaixam no molde e depois o recolocam em outra caixa. Alguns não utilizam os moldes, fazendo força apoiada diretamente na mesa (Figura 29).



Figura 28 – O pino antes e depois da tarefa de troca da posição do anel plástico



Figura 29 - Fotos das PPDs executando a tarefa em postos individuais

Observações:

- a) tarefa é repetitiva e pobre;
- b) as PPDs estão juntas no mesmo ambiente, mas a tarefa é individual;

- c) má postura propiciada na posição sentada;
- d) tarefa desmotivante;
- e) não há controle de qualidade de pessoa NÃO portadora de deficiência.

4.2.4 Contagem - COOPA

A atividade consiste em separar arruelas metálicas para embalar em 100 ou 50 unidades, conforme o tamanho (Figura 30). Esta atividade também é terceirizada para uma empresa, contudo como o fornecimento é muito variável, a equipe do centro abrigado não conseguiu precisar a quantidade produzida.



Figura 30 - Moldes nos tampos para facilitar a contagem

Os tampos das mesas têm uma grade matriz para preenchimento. Nela são colocadas as arruelas, uma em cima da outra para quem sabe contar, ou em formato de flor, para quem não consegue contar, mas visualiza o preenchimento (Figura 31). Com esta técnica, a incapacidade de contar é burlada e a tarefa consegue ser executada da mesma maneira.



Figura 31 - Fotos dos tampos e métodos auxiliares de contagem

Quando o tampo está completo, as peças são colocadas em saco e a conferência é feita, com base na pesagem, pelo supervisor.

Observações:

- a) tarefa é repetitiva e pobre;
- b) as PPDs estão juntas no mesmo ambiente, mas a tarefa é individual;
- c) má postura propiciada na posição sentada;
- d) controle de qualidade feito por pessoa NÃO portadora de deficiência.

4.2.5 Dobragem - COOPA

As peças já vêm recortadas e com a marcação das dobras da empresa que terceiriza o serviço. Estas são de três tamanhos diferentes, mas todas relativamente pequenas : peça maior aproximadamente 8cm de comprimento; peça menor, 4cm (Figura 32). Neste caso também há uma inconstância considerável de fornecimento por parte da empresa fabricante das peças e não é possível estabelecer uma quantidade de elementos produzidos.

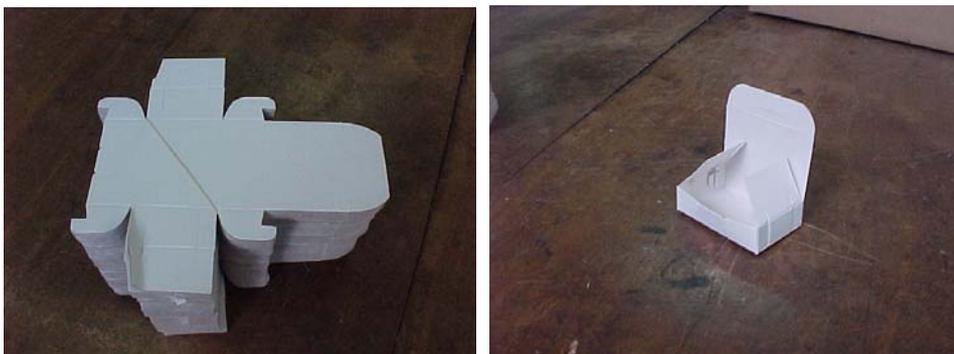


Figura 32- A matéria-prima



Figura 33 - Foto da execução e detalhe da peça montada

Observações:

- a) necessidade de habilidade motora fina com a ponta dos dedos (Figura 33) ;
- b) postura sentada;
- c) as PPDs estão juntas no mesmo ambiente, mas a tarefa é individual;
- d) não há controle de qualidade.

4.3 Resumo das habilidades envolvidas nos processos

Por meio da observação feita no local, elaborou-se um quadro (Figura 34) com as habilidades envolvidas nos processos analisados em cada posto de trabalho. Na primeira coluna estão as habilidades analisadas, nas nove colunas seguintes, os postos de trabalho e, na última coluna, o resultado da análise, considerando os dados e as conclusões do pesquisador. As habilidades foram graduadas conforme sua utilização para execução da tarefa, sendo diferenciadas conforme sua intensidade e frequência. Os itens em branco significam que esta habilidade não é utilizada para a execução da tarefa ou não foi possível avaliar. Os itens em cinza claro identificam habilidades utilizadas com frequência. E, por fim, em cinza escuro, têm-se as habilidades altamente necessárias, utilizadas com frequência ou em sua magnitude.

Em termos gerais, os postos de trabalho avaliados são bastante similares no que tangem à exigência de habilidades. Todos deixam muito pouco espaço para o uso da imaginação, originalidade e raciocínio abstrato. O raciocínio lógico com inter-relacionamento de dados é requerido em algumas atividades, e sua defasagem pode ser suprida por adaptações de uso, como, por exemplo, o desenho do tampo para auxiliar a contagem.

As habilidades altamente requeridas pelos postos de trabalho foram as relacionadas à concentração, habilidades motoras e as de relacionamento grupal, como cooperação, relacionamento e hábitos de trabalho, podendo ser amplamente solicitadas na implantação de projetos futuros.

Os itens verificados com frequência, com sua utilização em menor intensidade e que necessitam muitas vezes de elementos de apoio para sua realização plena, como explicado na situação relativa à habilidade ‘raciocínio lógico’, envolvem, além deste, habilidades relacionadas ao posicionamento profissional, como flexibilidade, adequação, iniciativa, persistência, competição, planejamento, elaboração de metas e métodos. O fraco desempenho dessas habilidades indica a falta de maturidade e a

dependência na execução das atividades. Este fator confere às PPDs mentais o posto de auxiliar e/ou trabalho supervisionado, já que não há capacidades necessárias verificadas para atividades totalmente independentes.

A memória foi verificada em plenitude em três dos nove postos analisados, porém em quatro deles não há uso desta habilidade e, portanto, será considerado um item intermediário.

A competência de avaliar riscos e segurança foi encontrada em todos os postos de trabalho onde se verificou exposição a fatores perigosos. Conclui-se, então, que esta habilidade é existente. Contudo, como a avaliação de riscos pode estar relacionada com a habilidade de interpretar sinais e símbolos (GUIMARÃES, 2004), habilidade não verificada na sua amplitude, a noção de risco será listada como uma das habilidades verificadas como frequentes, e não como uma das habilidades amplamente requeridas.

O raciocínio abstrato também não foi verificado na observação local e, por sua vez, será considerado realmente deficitário. Isso, porque as atividades relacionadas à manipulação e uso de idéias, além de não terem sido analisadas na prática, correspondem a déficits característicos das deficiências e síndromes em questão (CAMARGO, 2001). Outro fator importante relacionado ao raciocínio abstrato é que, como seu universo de atuação é na mente, sua concretização torna-se pessoal e intransferível, dificultando, assim, a criação de métodos ou elementos que superem essa limitação.

| Habilidade | fábrica de fraldas | | | | | pinos 1 | pinos 2 | contagem | dobragem | Resultados |
|--|--------------------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|----------|------------|
| | posto 01 | posto2 | posto 3 | posto 4 | posto 5 | | | | | |
| Atenção/concentração | | | | | | | | | | |
| Coordenação motora | | | | | | | | | | |
| Destreza manual | | | | | | | | | | |
| Tátil temp. | | | | | | | | | | |
| Tátil textura | | | | | | | | | | |
| Interesse ativ. Gerais | | | | | | | | | | |
| Raciocínio lógico | | | | | | | | | | |
| Raciocínio abstrato | | | | | | | | | | |
| Memória | | | | | | | | | | |
| Imaginação | | | | | | | | | | |
| Flexibilidade | | | | | | | | | | |
| Originalidade | | | | | | | | | | |
| Adequação | | | | | | | | | | |
| Persistência | | | | | | | | | | |
| Iniciativa | | | | | | | | | | |
| Relacionamento grupal p/ativ. competição | | | | | | | | | | |
| Compreender/ cooperar | | | | | | | | | | |
| Hábitos de trabalho | | | | | | | | | | |
| Habilidade organizacional | | | | | | | | | | |
| Planejamento | | | | | | | | | | |
| Elaboração de metas | | | | | | | | | | |
| Interp. Sinais e símbolos | | | | | | | | | | |
| eleb. Métodos p/ solução de problemas | | | | | | | | | | |
| Noções de risco/segurança/perigo | | | | | | | | | | |

Figura 34 –Habilidades utilizadas nas tarefas observadas. Em cinza escuro as habilidades amplamente requeridas; em cinza claro, as habilidades utilizadas com frequência e, em branco as habilidades não utilizadas ou que não foram possíveis de avaliar

A avaliação seguinte, cujos resultados estão na Figura 35, apresenta um comparativo do resultado da caracterização das habilidades da observação no local e do questionário proposto a pais e familiares, resultando na verificação final do uso da habilidade pelas PPDs mentais. As habilidades encontradas e confirmadas nas respostas dos pesquisados serão classificadas como ‘verificada’. As habilidades que sugerem a existência dessa competência, porém em baixo grau serão definidas como ‘verificada com ressalvas’. Já as classificadas por ‘não verificada’ relacionam-se às habilidades não visualizadas e/ou inexistentes, dirigindo os estudos seguintes para não utilização desses fatores. Somente o raciocínio abstrato e a originalidade encontram-se

nessa situação de ‘não verificação’, confirmando que talvez os postos de trabalho existentes não necessitem dessas habilidades por verificação anterior dessa deficiência.

| Habilidade | Observação | Questionário | Resultado |
|---------------------------------------|------------|--------------|---------------------------|
| Atenção/concentração | | | verificada |
| Coordenação motora | | | verificada com ressalvas |
| Destreza manual | | | verificada |
| Tátil temp. | | | verificada |
| Tátil textura | | | verificada |
| Interesse ativ. Gerais | | | verificada |
| Raciocínio lógico | | | verificada com ressalvas |
| Raciocínio abstrato | | | habilidade não verificada |
| Memória | | | verificada com ressalvas |
| Imaginação | | | verificada |
| Flexibilidade | | | verificada com ressalvas |
| Originalidade | | | habilidade não verificada |
| Adequação | | | verificada com ressalvas |
| Persistência | | | verificada com ressalvas |
| Iniciativa | | | verificada com ressalvas |
| Relacionamento grupal p/ativ. | | | verificada |
| competição | | | verificada com ressalvas |
| Compreender/ cooperar | | | verificada |
| Hábitos de trabalho | | | verificada |
| Habilidade organizacional | | | verificada com ressalvas |
| Planejamento | | | verificada com ressalvas |
| Elaboração de metas | | | verificada com ressalvas |
| Interp. Sinais e símbolos | | | verificada |
| eleb. Métodos p/ solução de problemas | | | verificada com ressalvas |
| Noções de risco/segurança/perigo | | | verificada |

Figura 35– Quadro comparativo das habilidades evidenciadas nos questionários, as habilidades verificadas no local e a confirmação dos resultados

Contudo, há habilidades que foram verificadas em sua magnitude na observação direta e sugerida pelo questionário como habilidades precárias ou deficientes. Neste caso, optou-se por posicionar o resultado conforme a verificação do pesquisador na observação e nos critérios científicos.

As ‘habilidades verificadas’ poderão ser amplamente utilizadas em propostas futuras de implantação de atividades, pois foram verificadas e confirmadas. Já as

‘habilidades verificadas com ressalvas’ deverão ser supridas na sua deficiência, através de elementos de apoio para sua utilização, se necessário. É neste momento que se torna importante o bom planejamento da implantação do sistema de atividades, pois este deverá suprir criativamente essas carências, sem prejudicar a performance das pessoas e/ou a qualidade dos produtos e serviços oferecidos ao consumidor.

Na Figura 36, apresenta-se uma compilação de opiniões e conceitos a respeito das atividades propostas para as PPD mentais. O quadro apresenta dois itens: as considerações a respeito das características do trabalho e atividade propostas para as PPDs mentais e sugestões de ocupações compatíveis. A primeira coluna lista as considerações levantadas na literatura específica e as sugestões de posto de trabalho oferecidas pelo SINE (1996), que enquadra os deficientes mentais, em sua relação, como ‘pessoas com dificuldade de aprendizagem’. As segunda e terceira colunas apresentam as opiniões e impressões dos pais e profissionais dos centros abrigados, nesta ordem. A quarta coluna mostra os resultados obtidos na etapa de observação local feita pelo pesquisador. Por fim, a quinta e última coluna apresenta as opiniões das próprias PPDs mentais do centro abrigado CAZON extraídas do jornal interno do centro. As perguntas feitas às PPD mental foram: “O que você mais gosta no CAZON?” e “O que você gostaria que tivesse?”.

A partir da análise comparativa desse quadro (Figura 36), pode-se notar que há uma coerência entre as sugestões de atividades compatíveis encontradas na literatura, opinião dos pais e profissionais, com os interesses das próprias pessoas portadoras de deficiência mental. A etapa de observação local não forneceu dados sugestivos para atividades, mas permitiu verificar quais habilidades deverão estar envolvidas, podendo ser amplamente exploradas para realização da tarefa.

| Literatura | Pais/Familiares | Profissionais | Resultado da Observação | PPD mental |
|--|---|---|---|---|
| Considerações a respeito das características do trabalho e atividades propostas às PPDs mentais | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Pretende que a PPD interaja com pessoas sem deficiência, ampliando as opções de convivência e participação social (RIBEIRO, 2007) - Sugere a criação de novas funções dentro de um posto de trabalho ou encontrar postos de trabalho desconhecidos para oportunizar a inserção da PPD mental – emprego customizado. E ainda contornar eventuais objeções do empregador ou de prestação de serviço, como a baixa produtividade e a qualidade supervisionada (GRUPO INTEGRAÇÃO, 2007) | <ul style="list-style-type: none"> - As dificuldades para o desempenho do trabalho são a deficiência física, a dependência, a falta de motivação, a baixa motricidade fina e problemas de comunicação. - Salientou-se também a pouca estrutura emocional para lidar com o insucesso | <ul style="list-style-type: none"> - As dificuldades salientadas foram o baixo índice de alfabetização, falta de memória, baixa capacidade de abstração, concentração, assimilação e motricidade. - Atividades diferentes para pessoas diferentes | <ul style="list-style-type: none"> - A atividade deverá envolver as habilidades atenção e concentração, destreza manual, sensações táteis, imaginação, cooperação, relacionamento grupal, hábitos de trabalho e interpretação de sinais e símbolos; - Atividade deverá envolver em baixa intensidade: coordenação motora, raciocínio lógico, memória, flexibilidade, adequação, persistência, iniciativa, competição, habilidade organizacional e planejamento. | (não consta documentação a respeito) |
| Sugestões de ocupações compatíveis | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - SINE (função auxiliar): Abastecedor de linhas de produção; Acabador de calçados; Ajudante de cozinha ou padeiro; Artesão; Auxiliar de depósito; Borracheiro; Carregador; Carpinteiro ou marceneiro; Contínuo; Empacotador; Encaixotador; Encanador ou Pedreiro; Estampador; Estofador; Faxineiro; Gari; Gravador em jóias ou madeira; Jardineiro; Lavador de veículos; Lixador; Lustrador; Office-boy; Papeleiro de fabricação manual; Tecelão; Vendedor ambulante; Repositor; outras | <ul style="list-style-type: none"> - Trabalho seriado e repetitivo - Organização de materiais - Pequenas montagens e encaixe - Separação - Atividades domésticas | <ul style="list-style-type: none"> - Trabalho seriado e repetitivo - Pequenas montagens - Pintura livre - Atividade com poucas etapas | (não avaliado na etapa de observação) | <ul style="list-style-type: none"> - Oficina de tapeçaria - Pratos mais elaborados culinária - Atividade física - Aulas de computação - Pintura em tecido e panos de prato - Fazer sabonetes - Aulas de canto e coral - Marcenaria e lavanderia - Oficina de reciclagem e separação de lixo - Fazer kits e pinos para torneiras - Horta e jardinagem |

Figura 36 – Quadro comparativo entre a literatura específica, opinião de pais e funcionários, avaliação da observação no local e a opinião das PPDs mentais, presente com jornal interno do CAZON Ed. 02

5 ANÁLISE COMPARATIVA DE HABILIDADES

Conforme já descrito no capítulo 3, quando se explicou o método desta pesquisa, foram selecionadas quatro atividades no Almanaque das Profissões Industriais do SENAI, de nível escolar fundamental, passíveis de implantação com baixo custo e similar a outras atividades já exercidas na região de Porto Alegre. A intenção dessa comparação é de exemplificar, de forma objetiva, as possibilidades de aplicação dessa avaliação de habilidades, verificando possíveis compatibilidades entre as atividades e as PPDs mentais.

Os postos descritos pelo SENAI foram analisados e caracterizados conforme as habilidades requeridas. As necessidades de habilidades requeridas em cada posto foram especificadas pelo SENAI no Almanaque das Profissões. As habilidades priorizadas pelos contratantes estão assinaladas em sua magnitude (cinza escuro); as habilidades verificadas pelo observador como sendo complementares à tarefa ou pertinentes a qualquer bom trabalhador estão assinaladas em cinza claro; e, onde não foi verificada a necessidade aparente do uso da habilidade, foi marcado em branco.

Para a essa avaliação, verificou-se a necessidade de catalogar as habilidades produtivas segundo os seus graus de dificuldade de suplementação de seus déficits, ou seja, a dificuldade ou não se supri-las com elementos de apoio. Para isso, elaborou-se a Figura 37, onde as habilidades estão separadas conforme o critério estabelecido, sendo: ‘habilidade nível dez’ aquelas que serão dificilmente supridas por elementos de apoio; ‘habilidades nível cinco’ como as competências intermediárias para criação de elementos de apoio; e ‘habilidades nível um’ descrevendo aquelas que apresentam bastante facilidade de compensação. Os critérios de avaliação foram baseados na opinião do pesquisador e algumas definições da literatura. Contudo, vale ressaltar, que a bibliografia específica a respeito de habilidades humanas, adaptações de habilidades e a trabalho de PPD mentais é muito rara e quase inexistente, salientando o caráter inovador desta pesquisa e dificultando o embasamento literário dessa classificação.

Em termos práticos, será usada a classificação presente na Figura 37 para avaliar os postos de trabalho: caso uma habilidade ‘nível 10’ esteja envolvida na atividade, esta será automaticamente descartada como atividade não compatível. As demais habilidades ‘nível cinco’ ou ‘nível um’ serão avaliadas separadamente para verificar a possibilidade ou não de inserção de elementos de apoio.

| Habilidade Nível Dez | Habilidade Nível Cinco | | Habilidade Nível Um | |
|---|---|---|--|--|
| Difícilmente será suprida por elementos de apoio | Poderá ser suprida por elementos de apoio | | Facilmente suprida ou estimulada | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Raciocínio abstrato - Atenção/ Concentração - Sensações táteis - Imaginação - Adequação - Persistência - Noções de risco, segurança e perigo. | | Exemplos de Apoio | <ul style="list-style-type: none"> - Interesse por atividades gerais - Relacionamento grupal - Competição - Cooperação | * vinculadas ao estímulo e motivação para o trabalho |
| | Coordenação Motora | Tarefa envolvendo elementos de maior porte | | |
| | Destreza Manual | Tarefa envolvendo elementos de maior porte, com encaixes e fixação facilitados. | | |
| | Raciocínio Lógico (nível básico) | Elementos auxiliares para contagem, medidas e lidar com dados numéricos. | | |
| | Memória | Elementos de controle e rotinas; trabalhar com códigos curtos (GUIMARÃES, 2004) | | |
| | Flexibilidade | Elementos de gestão de pessoas e equipes | | |
| | Originalidade | Atividades sem necessidade de criação; tarefa já elaborada. | | |
| | Iniciativa | Elementos de gestão de pessoas e equipes | | |
| | Hab. Organizacional | Elementos de controle e rotinas | | |
| | Planejamento, metas e métodos. | Elementos de gestão de pessoas e equipes | | |
| | Inter. Sinais e símbolos | Criação de elementos de compreensão não usuais, como desenhos, sons, etc. | | |

Figura 37 – As habilidades estudadas conforme seu grau de suplementação de déficit

A seguir, a descrição das atividades dos postos selecionados e avaliação de compatibilidade com as habilidades encontradas.

5.1 Trabalhadores de tecelagem manual, tricô, crochê, rendas e afins

Quem opta por essa profissão, atuará em locais que fazem preparação de couros, fabricam produtos têxteis, artefatos, artigos de viagem e calçados. As atividades desempenhadas consistem em confeccionar fios e operar teares manuais. Na confecção de peças de vestuário peças para decoração de tricô ou crochê, realizam atividades tais como: definir modelos, esquemas, tipos e quantidade de pontos, tamanho das peças, cores e tipos de linhas e agulhas. Quanto à confecção de tapetes e redes, cabe a esses profissionais selecionar cores, materiais e desenhos, determinar tamanhos, entrelaçar e trançar fios. Para confeccionar chapéus de palha, selecionam e secam folhas, preparando as palhas, costurando e ajustando formas, bordas e abas, passando e aplicando produtos de acabamento e tratamento. Este profissional necessita ter habilidade manual, concentração e atenção, além de criatividade e iniciativa (SENAI, 2007).

Na Figura 38, observa-se o resultado dessa verificação de compatibilidade. Como pode-se notar, a maior parte das exigências do posto de trabalho (em cinza escuro) são compatíveis com as habilidades encontradas. Nas 'não compatibilidades' encontram-se as habilidades 'nível cinco', ou seja, itens passíveis de adequação ao posto de trabalho. A coordenação motora pode ser minimizada com execução de itens de maior porte, como tapetes, por exemplo. A iniciativa, por sua vez, pode ser adequada à uma demanda e supervisão compatíveis. E, por fim, a originalidade pode ter sua necessidade de uso minimizada pela produção de produtos pré-estabelecidos, já pensados para suprir essa necessidade.

| Habilidade | Exigência do posto (EPT) | Habilidades do Trabalhador (HT) | Grau da Habilidade | Resultado da compatibilidade |
|---------------------------------------|--------------------------|---------------------------------|--------------------|------------------------------|
| Atenção/concentração | | verificada | 10 | EPT = HT |
| Coordenação motora | | verificada com ressalvas | 5 | EPT > HT |
| Destreza manual | | verificada | 5 | EPT = HT |
| Tátil temperatura | | verificada | 10 | EPT = HT |
| Tátil textura | | verificada | 10 | EPT = HT |
| Interesse atividades gerais | | verificada | 1 | |
| Raciocínio lógico | | verificada com ressalvas | 5 | |
| Raciocínio abstrato | | não verificada | 10 | |
| Memória | | verificada com ressalvas | 5 | |
| Imaginação | | verificada | 10 | EPT = HT |
| Flexibilidade | | verificada com ressalvas | 5 | |
| Originalidade | | não verificada | 5 | EPT > HT |
| Adequação | | verificada com ressalvas | 10 | |
| Persistência | | verificada com ressalvas | 10 | |
| Iniciativa | | verificada com ressalvas | 5 | EPT > HT |
| Relacionamento grupal p/ativ. | | verificada | 1 | |
| Competição | | verificada com ressalvas | 1 | |
| Compreender/ cooperar | | verificada | 1 | |
| Hábitos de trabalho | | verificada | 5 | |
| Habilidade organizacional | | verificada com ressalvas | 5 | |
| Planejamento | | verificada com ressalvas | 5 | |
| Elaboração de metas | | verificada com ressalvas | 5 | |
| Interpretação de sinais e símbolos | | verificada | 5 | |
| Elab. Metodos p/ solução de problemas | | verificada com ressalvas | 5 | |
| Noções de risco/segurança/perigo | | verificada | 10 | |

Figura 38 – Comparação das habilidades solicitadas pelo posto de trabalho de tecelagem (EPT) e das habilidades encontradas nas PPDs mentais (HT)

5.2 Trabalhadores de acabamento gráfico

Estes trabalhadores atuam em gráficas ou em setores de embalagens de empresas. Eles preparam matrizes para corte e vinco, fazem acabamentos gráficos, como colar, serrilhar, dobrar, costurar, furar, colocar espiral, cortar, vincar, grampear e destacar materiais. Eles também verificam defeitos e falhas nos produtos. É necessário ter acuidade visual, demonstrar acuidade métrica, já que deverão fazer uso de habilidades matemáticas voltadas para funções gráficas, como medidas e comparações

visuais. Deverão ter habilidade motora, para operarem máquinas e equipamentos utilizados para acabamentos (SENAI, 2007).

Neste caso, também verifica-se o resultado de compatibilidade. Conforme a Figura 39, a maior parte das exigências do posto de trabalho é compatível com as habilidades encontradas. As habilidades 'nível cinco', que deverão ser supridas por elementos de apoio, é o raciocínio lógico e a coordenação motora. Para o uso do raciocínio lógico em referências métricas, ela poderá ser minimizada com uso de elementos referenciais e moldes. Já a coordenação motora deverá ser suprida com atividades relacionadas a elementos de maior porte e envergadura.

| Habilidade | Exigência do posto (EPT) | Habilidades do Trabalhador (HT) | Grau da Habilidade | Resultado da compatibilidade |
|---------------------------------------|--------------------------|---------------------------------|--------------------|------------------------------|
| Atenção/concentração | | verificada | 10 | EPT = HT |
| Coordenação motora | | verificada com ressalvas | 5 | EPT > HT |
| Destreza manual | | verificada | 5 | EPT = HT |
| Tátil temperatura | | verificada | 10 | EPT = HT |
| Tátil textura | | verificada | 10 | EPT = HT |
| Interesse atividades gerais | | verificada | 1 | |
| Raciocínio lógico | | verificada com ressalvas | 5 | EPT > HT |
| Raciocínio abstrato | | não verificada | 10 | |
| Memória | | verificada com ressalvas | 5 | |
| Imaginação | | verificada | 10 | |
| Flexibilidade | | verificada com ressalvas | 5 | |
| Originalidade | | não verificada | 5 | |
| Adequação | | verificada com ressalvas | 10 | |
| Persistência | | verificada com ressalvas | 10 | |
| Iniciativa | | verificada com ressalvas | 5 | |
| Relacionamento grupal p/ativ. | | verificada | 1 | |
| Competição | | verificada com ressalvas | 1 | |
| Compreender/ cooperar | | verificada | 1 | |
| Hábitos de trabalho | | verificada | 5 | |
| Habilidade organizacional | | verificada com ressalvas | 5 | |
| Planejamento | | verificada com ressalvas | 5 | |
| Elaboração de metas | | verificada com ressalvas | 5 | |
| Interpretação de sinais e símbolos | | verificada | 5 | |
| Elab. Metodos p/ solução de problemas | | verificada com ressalvas | 5 | |
| Noções de risco/segurança/perigo | | verificada | 10 | |

Figura 39 - Comparação das habilidades solicitadas pelo posto de trabalho de acabamento gráfico (EPT) e das habilidades encontradas nas PPDs mentais (HT)

5.3 Alimentadores de linhas de produção

Já estes trabalhadores atuam em empresas que fabricam alimentos, bebidas, artigos de borracha e plástico, aparelhos e materiais elétricos, máquinas e equipamentos. São eles que preparam e abastecem as máquinas e linhas de produção com materiais e matérias-primas. Fazem também a organização da área de trabalho e separam materiais para reaproveitamento. Para as empresas, é necessário que o trabalhador esteja sintonizado com as operações da linha de produção, para alimentar as máquinas e não prejudicar o andamento da produção.

| Habilidade | Exigência do posto (EPT) | Habilidades do Trabalhador (HT) | Grau da Habilidade | Resultado da compatibilidade |
|---------------------------------------|--------------------------|---------------------------------|--------------------|------------------------------|
| Atenção/concentração | | verificada | 10 | EPT = HT |
| Coordenação motora | | verificada com ressalvas | 5 | EPT > HT |
| Destreza manual | | verificada | 5 | EPT = HT |
| Tátil temperatura | | verificada | 10 | EPT = HT |
| Tátil textura | | verificada | 10 | EPT = HT |
| Interesse atividades gerais | | verificada | 1 | |
| Raciocínio lógico | | verificada com ressalvas | 5 | EPT > HT |
| Raciocínio abstrato | | não verificada | 10 | |
| Memória | | verificada com ressalvas | 5 | |
| Imaginação | | verificada | 10 | |
| Flexibilidade | | verificada com ressalvas | 5 | |
| Originalidade | | não verificada | 5 | |
| Adequação | | verificada com ressalvas | 10 | EPT > HT |
| Persistência | | verificada com ressalvas | 10 | |
| Iniciativa | | verificada com ressalvas | 5 | |
| Relacionamento grupal p/ativ. | | verificada | 1 | EPT = HT |
| Competição | | verificada com ressalvas | 1 | |
| Compreender/ cooperar | | verificada | 1 | EPT = HT |
| Hábitos de trabalho | | verificada | 5 | EPT = HT |
| Habilidade organizacional | | verificada com ressalvas | 5 | EPT > HT |
| Planejamento | | verificada com ressalvas | 5 | |
| Elaboração de metas | | verificada com ressalvas | 5 | |
| Interpretação de sinais e símbolos | | verificada | 5 | EPT = HT |
| Elab. Metodos p/ solução de problemas | | verificada com ressalvas | 5 | |
| Noções de risco/segurança/perigo | | verificada | 10 | EPT = HT |

Figura 40 - Comparação das habilidades solicitadas pelo posto de trabalho de alimentadores de linhas de produção (EPT) e das habilidades encontradas nas PPDs mentais (HT)

Além disso, é preciso trabalhar em equipe, saber ouvir e estar preparado para receber sugestões e críticas. Também é preciso manter o local limpo e organizado, retirando os resíduos e materiais (SENAI, 2007).

Neste caso foi verificada a não compatibilidade humana-tarefa, contrariando as sugestões apresentadas pelos entrevistados quanto a atividade ideal a ser executada pelas PPDs mentais (Figura 40). A situação relativa à capacidade de adequação, verificada em baixo nível entre os observados e considerada habilidade de ‘nível dez’, ou seja de difícil suplementação, indica a inadequação das PPDs mentais a este tipo de posto de trabalho.

5.4 Trabalhadores de embalagem e de etiquetagem

Estas pessoas irão trabalhar em empresas que fabricam produtos que necessitam de rótulos e embalagens, tais como bebidas, alimentos, produtos farmacêuticos, etc. Elas deverão operar máquinas, ou fazer manualmente, embalagens, envasamento e etiquetagem. Deve-se regular o fluxo de produtos, velocidade, retirar os produtos já embalados e separar embalagens com defeito. É necessário manter o local de trabalho limpo e organizado para assegurar conformidade com os padrões de qualidade, ser ágil para efetuar operações e, quando houver máquinas, utilizar equipamento de segurança, pois o ritmo, neste caso, costuma ser intenso (SENAI, 2007).

Neste caso foi encontrada outra não compatibilidade (figura 41), pois apesar de apresentar relação com habilidades ‘nível cinco’ e ‘nível um’, as exigências do posto de trabalho não poderão ser atendidas. Isso por que a habilidade de coordenação motora será difícil de solucionar, já que embalagens e etiquetas são itens pequenos e de difícil manuseio devido à cola e adesivos. Outros itens relacionados ao ritmo do trabalho, como competição, habilidade organizacional e planejamento, também são de difícil adaptação, pois ainda não foram avaliados os efeitos do estresse e da carga de trabalho elevada sobre essas pessoas.

| Habilidade | Exigência do posto (EPT) | Habilidades do Trabalhador (HT) | Grau da Habilidade | Resultado da compatibilidade |
|---------------------------------------|--------------------------|---------------------------------|--------------------|------------------------------|
| Atenção/concentração | | verificada | 10 | EPT = HT |
| Coordenação motora | | verificada com ressalvas | 5 | EPT > HT |
| Destreza manual | | verificada | 5 | EPT = HT |
| Tátil temperatura | | verificada | 10 | EPT = HT |
| Tátil textura | | verificada | 10 | EPT = HT |
| Interesse atividades gerais | | verificada | 1 | |
| Raciocínio lógico | | verificada com ressalvas | 5 | |
| Raciocínio abstrato | | não verificada | 10 | |
| Memória | | verificada com ressalvas | 5 | |
| Imaginação | | verificada | 10 | |
| Flexibilidade | | verificada com ressalvas | 5 | |
| Originalidade | | não verificada | 5 | |
| Adequação | | verificada com ressalvas | 10 | |
| Persistência | | verificada com ressalvas | 10 | |
| Iniciativa | | verificada com ressalvas | 5 | |
| Relacionamento grupal p/ativ. | | verificada | 1 | |
| Competição | | verificada com ressalvas | 1 | EPT > HT |
| Compreender/ cooperar | | verificada | 1 | |
| Hábitos de trabalho | | verificada | 5 | EPT = HT |
| Habilidade organizacional | | verificada com ressalvas | 5 | EPT > HT |
| Planejamento | | verificada com ressalvas | 5 | EPT > HT |
| Elaboração de metas | | verificada com ressalvas | 5 | EPT > HT |
| Interpretação de sinais e símbolos | | verificada | 5 | |
| Elab. Metodos p/ solução de problemas | | verificada com ressalvas | 5 | EPT > HT |
| Noções de risco/segurança/perigo | | verificada | 10 | EPT = HT |

Figura 41- Comparação das habilidades solicitadas pelo posto de trabalho de embalagem e etiquetagem (EPT) e das habilidades encontradas nas PPDs mentais (HT)

6 CONCLUSÕES

Na introdução desse estudo, apresentaram-se os grandes questionamentos motivadores desta pesquisa: ‘o que as pessoas portadoras de deficiência são capazes de produzir? Quais as habilidades de trabalho e competências que poderão ser envolvidas neste processo?’. Estes questionamentos surgiram após a verificação de uma demanda real dos centros abrigados em proporcionar atividades e cidadania a essas pessoas especiais.

O estudo fez uma análise das habilidades produtivas das pessoas portadoras de deficiência mental, baseada em questionários aplicados em pais, familiares e profissionais e de observação local de atividades já executadas em dois centros de trabalho protegido de PPD mental (CAZON; COOPA) de Porto Alegre.

A primeira avaliação forneceu as impressões e sugestões de pessoas diretamente envolvidas com as particularidades das PPDs mental. Segundo estes, as habilidades das PPDs mentais estão conectadas a itens sociais, como relacionamento grupal e cooperação, apesar de grande parte das atividades propostas as PPDs mentais serem em postos de trabalho individuais e em tarefas não complementares, descaracterizando o trabalho em grupo. Por outro lado, habilidades de cunho profissional como planejamento, flexibilidade, iniciativa, além das habilidades relacionadas à concentração e raciocínio, foram salientadas por eles como sendo muito baixas.

A observação no local avaliou cinco atividades exercidas em dois centros abrigados e extraiu, de cada posto, as habilidades necessárias para execução da tarefa, graduando-as conforme sua intensidade. Surpreendentemente, várias das habilidades descritas como de baixo nível na avaliação anterior, foram verificadas em sua plenitude de exigência na pesquisa local, confirmando, assim, essa real competência. Este confronto de avaliações formalizou a verificação de algumas habilidades de trabalho das PPD mental, sem excluir as possibilidades de posteriores verificações de

outras competências. Ficou claro que habilidades como atenção, destreza manual, imaginação e trabalho em grupo são subutilizadas atualmente e devem ser maximizadas em um novo sistema de trabalho. Segue a listagem das habilidades consideradas plenas:

- a) atenção e concentração;
- b) destreza manual em habilidade motora fina ou geral;
- c) sensações táteis de temperatura e textura;
- d) interesse por atividades gerais;
- e) imaginação;
- f) relacionamento grupal para atividades, cooperação e compreensão;
- g) criação e absorção de hábitos de trabalho;
- h) interpretação de sinais e símbolos.

Das habilidades estudadas, algumas foram verificadas deficitárias ou pouco utilizadas. Essas foram então classificadas como ‘habilidades verificadas com ressalvas’:

- a) coordenação motora, referindo-se à movimentação geral de unidades motoras dos músculos e articulações;
- b) raciocínio lógico;
- c) memória;
- d) flexibilidade, adequação, persistência e iniciativa;
- e) competição;
- f) habilidade organizacional e capacidade de elaborar métodos para solucionar problemas;
- g) planejamento e capacidade de elaborar metas;

As únicas habilidades que não foram identificadas pelos entrevistados e também não foram verificadas durante as observações no local foram raciocínio abstrato e originalidade.

A fim de exemplificar a aplicação dessas habilidades, relacionando-as com o mercado comum de trabalho, compararam-se as necessidades de habilidades requeridas (conforme as especificações no Almanaque das Profissões do SENAI) em quatro postos de trabalho existentes no mercado formal (tecelagem manual, acabamento gráfico, alimentação de linha de produção e embalagem/etiquetagem) com as habilidades encontradas nas PPDs mentais dos Centros abrigados em estudo. Verificou-se a compatibilidade com a atividade de tecelagem e acabamento gráfico. Não foi verificada a compatibilidade com atividade de alimentadores de linhas de produção e embalagem e etiquetagem. Pode-se, então, afirmar que são passíveis de implantação nos centros abrigados atividades relacionadas à tecelagem e acabamento gráfico, bem como processos relacionados e similares.

Indica-se, então, a criação de uma atividade de trabalho customizada a partir dessas características estabelecidas. Segundo a literatura apresentada, esta atividade deverá ser externa a centros abrigados, possibilitando a convivência da PPD mental com pessoas não deficientes, para ampliar seu relacionamento com a sociedade. Contudo, a opinião de pais, familiares e profissionais é divergente, defendendo a manutenção dessas pessoas em um ambiente protegido e controlado, pois alguns não são capazes de relacionar-se de forma eficaz. Devemos lembrar que o nível de comprometimento mental dessas pessoas é variável e dependendo do nível, pode haver deficiência em relação à sociabilidade, fala, domínio da agressividade e outros. As vantagens/desvantagens de um modelo de inserção das PPDs no ambiente de trabalho externo não foram o foco desta pesquisa, mas é um tópico extremamente importante e deve ser considerado como uma importante sugestão para um estudo futuro.

Após a finalização deste estudo, muitas possibilidades de prosseguimento deste projeto de inclusão da PPD mental foram se formalizando. Inicialmente, a primeira proposta de seqüência de estudos vem da validação do instrumento criado. As habilidades verificadas podem ser comprovadas, ou não, em exercícios práticos com a população dos centros abrigados CAZON e/ou COOPA. Na seqüência, podem-se projetar novos postos de trabalho customizados, partindo das habilidades da PPD

mental. Este novo trabalho pode ser um produto a ser manufaturado internamente nos centros, um posto de trabalho externo aos centros, uma tarefa dentro de uma linha de produção ou, ainda, uma atividade de prestação de serviço.

Também é importante, como continuidade desse estudo, uma avaliação real da missão exercida pelos centros abrigados, e qual a lógica de funcionamento dos mesmos a fim de apontar se eles estão na direção certa em termos inserção de PPDs na sociedade.

REFERÊNCIAS

- ABREU, *et al.*. Demência de Alzheimer: correlação entre memória e autonomia. Rev. psiquiatria clínica. São Paulo, v.32, n. 3, mai./jun., 2005.
- ACSELRAD, H. Trabalho, qualificação e competitividade. Revista Em Aberto. Brasília, v 15. n. 65 jan./mar., 1995.
- AMIRALIAN, *et al.*. The concept of disability. Rev. Saúde Pública, São Paulo, v. 34, n. 1, 2000.
- ARANHA, M. Trabalho e emprego: instrumentos de construção da identidade pessoal e social.. São Paulo: SORRI-BRASIL; Brasília: CORDE, 2003. (Série Coleção Estudos e Pesquisa na Área da Deficiência).
- ASSOCIAÇÃO AMERICANA DE DEFICIÊNCIA MENTAL. Deficiência Mental. AAMR, 2007. Disponível em: <<http://www.ime.usp.br/~mamorim/monoimgdef/cap21.htm>>. Acesso em: 20/01/2007.
- ASSOCIAÇÃO DE PAIS E AMIGOS DOS EXCEPCIONAIS DO RIO GRANDE DO SUL. Banco de Dados APAE, 2007. Disponível em: <<http://www.apaers.org.br/?mod=bancodados.html>>. Acesso em: 20/01/2007.
- BAPTISTA, C. A inclusão e seus sentidos: entre edifícios e tendas. In: ENCONTRO NACIONAL DE DIDÁTICA E PRÁTICA DE ENSINO, 2004. Curitiba. Anais... 2004.
- BAXTER, M. Projeto de produto: guia prático para o design de novos produtos. São Paulo: Ed. Edgard Blücher, 1995.
- BERTUAL, D. Resíduos urbanos tecnológicos: desafios e tendências. Revista Metalurgia e Materiais. São Paulo, v. 61, n. 554, 2005.
- BITENCOUT, R.; GUIMARÃES, L; SAURIN, T. Fábrica da inclusão: a viabilidade de concepção de um sistema produtivo inclusivo. 2004, Curitiba. Anais... ABERGO, 2004.
- BRASIL. Constituição (1988), Art. 23 inciso II ; Art. 24 inciso XIV ; Art. 31 inciso VIII ; Art. 37 inciso VIII ; Art. 7 inciso XXXI ; Art. 227 parágrafo 2º e Art. 244. On line. Brasília, DF, 5 de outubro de 1988.
- BRASIL. Decreto Estadual 33.824, de 21 de setembro de 1991. Dispõe sobre adequações de próprios estaduais à utilização de portadores de deficiências e dá outras providências. On line. São Paulo, em 21 de setembro de 1991.
- BRASIL. Decreto Federal 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. On line. Brasília, DF, 20 de dezembro de 1999
- BRASIL. Decreto nº 3298/1999. On line. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/decreto/D3298.htm>> Acesso em 20/01/2007

BRASIL. Lei 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio e dá outras providências. On line. Brasília, DF, em 24 de julho de 1991.

BRASIL. Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. On line. Brasília, DF, em 24 de julho de 1991

BRASIL. Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência-Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. On line. Brasília, DF, em 24 de julho de 1991.

BRASIL. Lei 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. On line. Brasília, DF, em 24 de julho de 1991.

BRASIL. Lei 8112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. On line. Brasília, DF, em 11 de dezembro de 1990.

CAMARGO, E. Sentidos construídos sobre a independência de jovens com síndrome de down por um grupo de pais e profissionais. [S.l.]: UNIMEP, 2001.

CARREIRA, D. A integração das pessoas deficientes no mercado de trabalho. São Paulo: Escola de Administração de empresas de São Paulo, Fundação Getulio Vargas, 2003.

CARROL, J. Human cognitive abilities: a survey of factor-analytic studies. New York, [s.n.],1993.

COLOM, R. Inteligência e memória de trabalho: a relação entre fator G, complexidade cognitiva e a capacidade de processamento. Psic. Teoria e Pesquisa, Brasília, v.17, n.1, jan. / abr., 2001.

DELUIZ, N.; NOVICKI, V. Trabalho, meio ambiente e desenvolvimento sustentável: implicações para uma proposta de formação crítica. Boletim Técnico SENAC, Rio de Janeiro, v.30, n.02, mai./ago., 2004.

FEENEY, R. The ergonomics approach to inclusive design: are the needs of disabled and non-disabled people different? In: Congresso Latino-Americano de Ergonomia,7., Congresso Brasileiro de Ergonomia,12., Seminário Brasileiro de Acessibilidade Integral, 2002, Recife. Anais....Recife: ABERGO, 2002.

FEENEY, R. User: centred design for consumer products and the environment with particular reference to the needs of older and disabled people. In: Congresso Latino-Americano de Ergonomia,7., Congresso Brasileiro de Ergonomia,12., Seminário Brasileiro de Acessibilidade Integral, 2002, Recife. Anais....Recife: ABERGO, 2002.

FINGER, J. Terapia ocupacional. São Paulo:[s.n.], 1986.

FONSECA, R. O trabalho protegido do portador de deficiência. Campinas: [s.n.], 2000.

FRANCISCO, B. Terapia Ocupacional . [S.l.]:Ed. Papyrus, 2001.

FUNDAÇÃO DE ARTICULAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE POLÍTICAS PARA PPD E PPAHS NO RS. 2005. Disponível em: <<http://www.faders.rs.gov.br> > Acesso em 20/01/2005.

FUNDAÇÃO DE ATENDIMENTO AO DEFICIENTE E AO SUPERDOTADO NO RS (FADERS). Unidades de Atendimento. 2005. Disponível em: <<http://www.faders.rs.gov.br/index.php> >. Acesso em 20/01/2007.

GAMA, M. A teoria das inteligências múltiplas e suas implicações para a educação, [S.l.:s.n.], 1998.

GESSINGER, R. Formação de professores na perspectiva inclusiva. Revista da Faculdade Porto Alegrense de Educação, Ciências e Letras. Porto Alegre, n. 36 jul./dez, 2004.

GODOY, *et al.*. Cartilha da inclusão dos direitos das pessoas com deficiência. Belo Horizonte: PUC Minas, 2000.

GRUPO INTEGRANDO. O que é trabalho assistido? 2007. Disponível em: <http://www.integrando.org.br/article.php3?id_article=501 > acesso em: 20/01/2007.

GUALBERTO, A. Uma visão ergonômica do portador de deficiência. In: Congresso Latino-Americano de Ergonomia, 7., Congresso Brasileiro de Ergonomia, 12., Seminário Brasileiro de Acessibilidade Integral, 2002, Recife. Anais... Recife: ABERGO, 2002.

GUGEL, M. Interdição da pessoa com deficiência: efeitos no contrato de trabalho. Associação Nacional dos Membros do Ministério Público de Defesa dos Direitos dos Idosos e das Pessoas com Deficiência [S.l.], 2005.

GUIMARAES, L. Funções de um produto, tendências formais e éticas de consumo. Rev. Ergonomia de Produto, (Série Monografia Ergonomia), v. 2. Porto Alegre: [s.n.], 2001.

GUIMARAES, L. Memória e atenção. Rev. Ergonomia Cognitiva, (Série Monografia Ergonomia), v.2. Porto Alegre: [s.n.], 2004.

HAGEDORN, R. Fundamentos para a prática em terapia ocupacional. São Paulo: [s.n.], 2003.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Censo Demográfico de 2003. São Paulo, 2003.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Censo Demográfico de 1991. São Paulo, 1991

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS. Exame Nacional do Ensino Médio: documento básico. Brasília: INEP, 1999.

JACQUES, M. Psicologia e trabalho. Rev Ergonomia: tópicos especiais e qualidade de vida no trabalho. 4^a.Ed. Porto Alegre: [s.n.], 2004.

JERUSALINSKY, A.; MERLO, A.; GIONGO, A. et al. O valor simbólico do trabalho e o sujeito contemporâneo. Porto Alegre: [s.n.], 2000.

KARAGIANNIS, A.; STAINBACK, S.; STAINBACK, W. Fundamentos do ensino inclusivo. Inclusão: um guia para educadores. Porto Alegre: [s.n.], 1999.

KMITA, S.; PASTRE, T.; GUIMARAES, L. O ecodesign, o design for assembly (DFA) e a ergonomia como ferramenta para concepção de produtos. In: Congresso Latino-Americano de Ergonomia, 7., Congresso Brasileiro de Ergonomia, 12., Seminário Brasileiro de Acessibilidade Integral, 2002, Recife. Anais... Recife: ABERGO, 2002.

LANCILLOTTI, S. A integração pelo trabalho na sociedade da exclusão. [S.l.]: UEMS, 1999.

LANCMAN, S. Saúde, trabalho e terapia ocupacional. São Paulo: Ed. Rocca, 2004.

LÖBACH, B. Design industrial: bases para a configuração dos produtos industriais. São Paulo: [s.n.], 2001.

MAC DONALD. Terapia ocupacional em reabilitação, [S.l.:s.n.], 1998.

MACHADO, C. Socied inclusiva: pensando em la inclusión de personas com discapacidad em la formaion y em la vida. Boletim Técnico SENAC, Rio de Janeiro, v.30, n.02, mai./ago., 2004.

MANTOAN, M. O direito de ser, sendo diferente, na escola. Revista da Faculdade Porto Alegrense de Educação, Ciências e Letras. Porto Alegre, n.36, jul./dez., 2004.

MATTOS, E. Deficiente mental: integração / inclusão / exclusão. São Paulo: USP, 2006.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. Atividade do ministério do trabalho para inserção das pessoas portadora de deficiência no mercado de trabalho, Brasília: [s.n.], 2000.

MORAES, A.; FRISONI, B. Ergodesign: uma associação - duas tecnologias complementares projetando para o uso humano. Ergodesign: produtos e processos. Rio de Janeiro: Editora 2AB, 2001.

NORMANN, A. Acessibilidade: os desafios ergonômicos à aplicação das normas de proteção do trabalho de pessoas portadoras de deficiência, 2004. Dissertação (Mestrado Profissional), Faculdade de Engenharia de Produção, UFRGS. Porto Alegre, 2004.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Resolução 3447, de 9 de dezembro de 1975. Declaração dos direitos do deficiente. Assembléia geral das Nações Unidas, [S.l.:s.n.], 1975.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, [S.l.:s.n], 1997.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, [S.l.:s.n], 2007.

PADILHA, A. A constituição do sujeito simbólico: para além dos limites impostos à deficiência mental. São Paulo: UNIFRAN, 2000.

- PADOIN, E. Educação e inserção no mercado de trabalho: um estudo a partir da intermediação de emprego , 2005. Disponível em:
<<http://www.heliorocha.com.br/graduacao/adm/download/GP/Competenciasoucargos.pdf>
>acesso em : 20/01/2007.
- PASSERINO, L.;SANTAROSA, L. Espaço virtual para a inclusão social de pessoas com necessidades educacionais especiais. In: CONGRESSO IBERO AMERICANO DE INFORMÁTICA EDUCATIVA, 2004. Monterrey: Anais...., 2004
- PASTORE, J. Incluídos vs. Excluídos. São Paulo, 1998. Disponível em
<<http://www.josepastore.com.br/index.htm> >. Acesso em 22/01/2007.
- PASTORE, J. O futuro do trabalho no Brasil e no mundo. Revista Em Aberto . Brasília, v.15, n.65, jan./mar.,1995.
- PASTORE, J. O trabalho dos portadores de deficiência I e II. São Paulo, 2000. Disponível em
<<http://www.josepastore.com.br/index.htm> > Acesso em: 24/01/2007.
- PASTORE, J. Oportunidades de trabalho para os portadores de deficiência. São Paulo, 2000. Disponível em:< <http://www.josepastore.com.br/index.htm> .> Acesso em: 20/01/2007
- PERREIRA, *et al.*. Validade de teste utilizados em seleção de pessoal segundo recrutadores. Psicologia:Teoria e Prática . 2003. Disponível em:< <http://scielo.bvs-psi.org.br/pdf/ptp/v5n2/v5n2a08.pdf> > Acesso em: 20/12/2006
- PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE. Guia de direitos e serviços para pessoa portadora de deficiência. Porto Alegre: [s.n.], 2002.
- PRIMI *et al.*. Competências e habilidades cognitivas: diferentes definições dos mesmos construtos. Psicologia: Teoria e Pesquisa. Universidade São Francisco, v. 17, n.2, p.151-159, mai./ ago., 2001.
- RIBEIRO, M. Algumas razões... Instituto MVC, 2007. Disponível em:
<http://institutomvc.com.br/costacurta/artmr01_ppd.htm > Acesso em: 20/01/2006
- RIO, R.; PIRES, L. Ergonomia: fundamentos da prática ergonômica. São Paulo: [s.n.], 2001.
- RODRIGUES, J. Reflexões sobre a trajetória da pessoa em condição de deficiência mental e sua transição para a vida adulta. [S.l.:s.n.], 1998.
- ROSA, N. As relações de trabalho da pessoa portadora de deficiência: um estudo inclusivo. Dissertação (Mestrado Profissional), Faculdade de Engenharia de Produção, UFRGS. Porto Alegre, 2003.
- SANTOS, *et al.*. Antropotecnologia: a ergonomia dos sistemas de produção. Curitiba: Gênese, 1997.
- SARGENT; STAFFORD. Ensinaamentos básicos dos grandes sociólogos: uma introdução completa das descobertas e do desenvolvimento da historia da psicologia. [S.l.:s.n.], 1969.

SASSAKI, R. Quantas pessoas tem deficiência? São Paulo: Instituto Interamericano Del Niño, 1998.

SELL, I. Avaliação e seleção de alternativas no projeto de produto. Produto & Produção. Porto Alegre, UFRGS, 1999.

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL. Almanaque das profissões. [S.l.]: SENAI, 2007.

SILVA, E.; GARZON, I.; NOGUERA, J. A ética para o consumo sustentável. In: Encontro Nacional de Engenharia de Produção, 12., International Conference on Industrial Engineering and Operations Management, 7., 2002, Salvador: Anais....2001.

SILVA, N. Síndrome de Down: etiologia, caracterização e impacto na família. Interação em Psicologia. [S.l.:s.n.], 2002.

SISTEMA NACIONAL DE EMPREGOS . Manual das ocupações compatíveis à condição de pessoas portadoras de deficiência . Organização FGTAS / SINE. 1996.

SPEARMAM, C. Lãs habilidades del hombre: su naturaleza y medicion. Buenos Aires: Ed.Paidos, 1958.

STAINBACK, S.; STAINBACK, W.; EAST, K.; SAPON-SHEVIN, M. A inclusão e o desenvolvimento de uma identidade positiva em pessoas com deficiência. Inclusão: um guia para educadores. Porto Alegre: [s.n.], 1999.

TERRIAULT, P. Méthode d´analyse ergonomique des capacités d´un travailleur et les exigences d´une situation de travail (MAECES). Montreal: Les Ergonomes Asociés du Québec, 1998.

TERRIAULT, P.; LAVOIE, M. Maeces :método eficaz para inserção no trabalho . In: Saúde, Trabalho e Terapia Ocupacional. São Paulo: [s.n.], 2004.

TOGNETTI, M. Metodología da pesquisa científica, IFSC – SBI, 2007. Disponível em: <http://sbi-web.if.sc.usp.br/metodologia_pesquisa_cientifica.pdf>. Acesso em: 20/01/2007.

UBIERNA, J. Entorno físico y território accesibles: uma aproximación a partir de los requerimientos de la persona. In: Congresso Latino-Americano de Ergonomia,7., Congresso Brasileiro de Ergonomia,12., Seminário Brasileiro de Acessibilidade Integral, 2002, Recife. Anais....Recife: ABERGO, 2002.

UBIERNA, J. Hacia la inclusión mediante el diseño por un mundo sin barreras. In: Congresso Latino-Americano de Ergonomia,7., Congresso Brasileiro de Ergonomia,12., Seminário Brasileiro de Acessibilidade Integral, 2002, Recife. Anais....Recife: ABERGO, 2002.

VILLERS *et al.* Evaluation systématique des aptitudes professionnelles (ESAP). Processus développé par l´asbl “GRAVIR”. Bruxelles: Groupe Pluridisciplinaire de Recherche et de Développement de Modeles Holistiques de Réadaptation, 2002.

WILLARD; SPACKMAN. Terapia ocupacional. [S.l.]: Editora Guanabara Kogam, 2002.

WOLFLE, D. A descoberta do talento: estudos sobre o desenvolvimento excepcional das habilidades e capacidades humanas. [S.l.:s.n.], 1971.

ZAMBRONI-DE-SOUZA, P. Trabalhando com saúde: trabalho e transtornos mentais graves. Psicol. Estud. . Maringá, v.11, n.1, jan./apr., 2006.

REFERÊNCIAS CONSULTADAS

- Âmbito jurídico: <http://www.ambito-juridico.com.br/aj/dtrab0022.htm> - acesso 02/07/2005
- Ecodesign: http://www.ecodesignarc.info/servlet/is/175/Ecodesign-portugues.pdf?command=downloadContent&filename=Ecodesign-1_portugues.pdf- acesso 14/07/2005
- FADERS: http://www.faders.rs.gov.br/noticia_view.php?id_noticia=2
<http://www.ctc.ufsc.br/produto/Produto1/artigos/artigo2/artigo2c.html> - acesso 14/07/2005
<http://www.gdt.eng.br/objetivo%20dos%20cursos.html> - acesso 14/07/2005
<http://www.sine.mg.gov.br/> - acesso 12/5/2005
- Instituição Amputador Vencedores: http://amputadosvencedores.com.br/deficiencia_mental.htm - acesso 20/01/2007
- Instituição Entre Amigos: <http://www.entreamigos.com.br/>
- Ministério do Meio Ambiente: <http://www.mma.gov.br/port/sds/index.cfm>- acesso 14/07/2005
- Planeta Orgânico: <http://www.planetaorganico.com.br/traborteiga.htm>- acesso 14/07/2005
- SENAI: http://www.senai.br/br/Almanaque/snai_vc_alm.aspx - acesso 4/3/07
- SINE: <http://www.sine.com.br/> - acesso 12/5/2005
- Universidade Federal de Santa Catarina:
http://www.eps.ufsc.br/ergon/disciplinas/EPS5225/Transparencias/Aula_4/Ergonomia_e_Seguranca_do_Trabalho_capitulo_4/sld024.htm - acesso 14/07/2005

APÊNDICE: QUESTIONÁRIO

- () Profissional especializado ou funcionário de instituição
 () Pais / Familiares

- Considere a escala abaixo como sendo de zero (ruim) a dez (ótimo).
- Você pode marcar em qualquer ponto da reta que corresponda a sua nota

Questão 01:

A respeito das características produtivas da pessoa portadora de deficiência cognitiva, você considera:

Nível de concentração

Ruim _____ Ótimo

Destreza manual

Ruim _____ Ótimo

Coordenação motora

Ruim _____ Ótimo

Sensação tátil de temperatura

Ruim _____ Ótimo

Sensação tátil de textura (liso / áspero)

Ruim _____ Ótimo

Atenção e concentração

Ruim _____ Ótimo

Nível de interesse por atividades gerais

Ruim _____ Ótimo

Raciocínio lógico

Ruim _____ Ótimo

Raciocínio abstrato

| | | |
|---------------------------------------|-------|-------|
| Memória | _____ | _____ |
| | Ruim | Ótimo |
| Imaginação | _____ | _____ |
| | Ruim | Ótimo |
| Flexibilidade | _____ | _____ |
| | Ruim | Ótimo |
| Originalidade | _____ | _____ |
| | Ruim | Ótimo |
| Adequação | _____ | _____ |
| | Ruim | Ótimo |
| Persistência | _____ | _____ |
| | Ruim | Ótimo |
| Iniciativa | _____ | _____ |
| | Ruim | Ótimo |
| Relacionamento grupal para atividades | _____ | _____ |
| | Ruim | Ótimo |
| Competição | _____ | _____ |
| | Ruim | Ótimo |
| Compreender, cooperar | _____ | _____ |
| | Ruim | Ótimo |
| Hábitos de trabalho | _____ | _____ |
| | Ruim | Ótimo |
| Habilidade organizacional | | |

| | | |
|--|-------|-------|
| | _____ | Ótimo |
| | Ruim | |
| Planejamento | _____ | Ótimo |
| | Ruim | |
| Interpretação de sinais e símbolos | _____ | Ótimo |
| | Ruim | |
| Elaborar um método próprio para solução de problemas simples | _____ | Ótimo |
| | Ruim | |
| Elaboração de metas com propósito de atendê-los | _____ | Ótimo |
| | Ruim | |
| Noções de risco / segurança / perigo | _____ | Ótimo |
| | Ruim | |

Questão 02: Em termos de habilidades, o que você considera como maior dificuldade para a pessoa com deficiência cognitiva?

Questão 03: Que tipo de atividade você considera ideal ao portador de deficiência cognitiva?

Questão 04: O que você salientaria como uma tarefa ou objeto que uma pessoa portadora de deficiência cognitiva é capaz de executar?
