



CENTRO DE REFERÊNCIAS FASTER

PROGRAMA DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL

Primeira Parte: IDENTIFICAÇÃO DOS PROBLEMAS

Segunda Parte: REABILITAÇÃO PROFISSIONAL

Terceira Parte: IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA

Primeira Parte

IDENTIFICAÇÃO DOS PROBLEMAS

A - Problemas de Pessoas com Deficiência

Pessoas jovens e adultas com deficiências físicas, sensoriais, orgânicas e mentais compõem um universo variado e desafiador, hoje também reconhecido como pessoas com necessidades especiais, devido a uma multiplicidade de fatores.

Dentre eles ressalte-se que uma deficiência pode levar não apenas a limitações de natureza física, sensorial ou mental, mas também a perturbações de ordem psicológica. Podem trazer também, como consequência, dificuldades múltiplas nos relacionamentos, que acabam afetando, tanto o ambiente familiar quanto o da sociedade ao seu redor.

A ajuda de que muitas dessas pessoas necessitam não pode limitar-se nunca a medidas paliativas ou mesmo a processos técnicos de atendimento parcial, como apenas a educação especial ou a reabilitação física, mas precisará ser muito mais global.

O tratamento mais atualizado e eficiente das necessidades especiais causadas pela existência das deficiências deve sempre manter condições de levar em consideração a extensão toda e o significado das dificuldades que afetam as pessoas.

Esta verdade, que tem sido defendida por dezenas de anos pela família de organizações intergovernamentais filiadas ao Sistema das Nações Unidas, tem aos poucos influenciado os governos e as sociedades civis, permeando cada vez mais programas organizados no mundo atual.

1. Bloqueios Existentes na Vida das Pessoas com Deficiência

É reconhecido hoje em todos os continentes, que as pessoas que apresentam necessidades especiais devido a uma deficiência têm direito líquido e certo a uma vida digna e produtiva.

Entretanto, elas podem sentir-se bloqueadas pela existência, não só de preconceitos marcantes por parte da sociedade, mas também de várias dificuldades que, na maioria dos casos, incluem má escolarização, saúde física e mental precária, dificuldades pessoais para resolver problemas, despreparo para a vida em geral, falta ou dificuldade de acesso a recursos comunitários, fraco domínio de normas destinadas à boa convivência, dentre vários outros, que provocam condições adversas para garantir seu lugar na sociedade.

Considerados esses verdadeiros bloqueios, nenhum programa destinado ao atendimento específico de indivíduos jovens ou adultos com deficiências poderá deixar de inserir em suas ações, esquemas de análise e de avaliação das dificuldades que levam a verdadeiros impedimentos à integração e à sua sempre desejada inclusão social.

Essa análise deverá extrapolar os esquemas de atendimento individualizado, incluindo campanhas esclarecedoras dos vários ambientes sociais, eliminação de barreiras ambientais e atitudinais, adoção pelo governo de políticas integrativas na prestação de serviços e outros mais.

Todas as ações de atendimento direto, prestadas localmente ou na comunidade, tais como eventuais encaminhamentos para tratamento médico específico, devem ocorrer dentro de uma programação contínua destinada ao seu desenvolvimento pessoal e social, como meios para garantir soluções de trabalho.

2. Seus Problemas na vida diária

Pessoas com deficiência não conseguem, por vezes, frequentar programas de reabilitação profissional devido a alguns problemas de monta e outros aparentemente corriqueiros. Destaque-se, por exemplo, que a movimentação diária de qualquer pessoa que tenha dificuldades físicas leva sempre a despesas bastante pesadas com o transporte público.

A apresentação pessoal diária num ambiente de trabalho requer roupas e calçados, de acordo com os ambientes. Há também pessoas com deficiência que vivem mal nutridas, não conseguindo de imediato a vitalidade indispensável para uma atividade de oito horas diárias, nem mesmo num centro de atendimento de reabilitação.

Programas organizados para dar cobertura aos problemas de pessoas com muitas dessas necessidades especiais precisam dar cobertura para que elas, com ou sem potencial, estejam continuamente presentes e preparem-se com objetividade para o dia-a-dia do trabalho.

A organização responsável pelo atendimento reabilitacional poderá prover alguns benefícios destinados à superação dessas dificuldades individuais, como, por exemplo, fornecer alimentação, objetivando modificar com rapidez o estado nutricional de seus clientes.

3. Suas Dificuldades na Vida de Trabalho

Muitas pessoas com deficiência receiam que a sua vida de trabalho possa mostrar-se problemática, porque dificuldades podem surgir de eventuais atitudes de rejeição em diversos níveis e em variados ambientes.

Embora, por vezes, muitas delas não estejam plenamente conscientes disso, essas dificuldades podem também ser provocadas por suas próprias atitudes de natureza inadequada, pela falta de um bom relacionamento com colegas e com chefias, pela dificuldade na aceitação dos regulamentos ou normas da empresa e por outros motivos.

Problemas dessa ordem, e não tanto questões relacionadas a limitações do corpo humano, têm levado pessoas a não serem aceitas ou a serem demitidas, saltando de emprego em emprego, em curto espaço de tempo.

Dessa maneira, ao prover atendimento especializado a pessoas com deficiência, será de vital importância que cada entidade procure garantir em suas Oficinas de Produção, um ambiente realista e muito próximo daquele que é encontrado no mercado competitivo de trabalho.

É nesse tipo de ambiente, provido de profissionais bem preparados, que cada indivíduo deve ser colocado e orientado, porque, para chegar à competitividade, ele deverá eliminar pelo menos os bloqueios pessoais que dificultam sua absorção.

Pessoas com deficiência, que nunca trabalharam ou que estão há muito tempo 4. Insegurança que as Pessoas Podem Apresentar na Vida de Trabalho

afastadas do mercado de trabalho competitivo, podem apresentar dúvidas sérias e sentir-se inseguras quanto à viabilidade de sua volta a uma vida de trabalho bem sucedida.

Estes tipos de dificuldades deverão sempre ser cobertos pelos diversos especialistas que compõem a equipe de profissionais responsáveis pelo seu atendimento, considerados os pontos levantados anteriormente e relacionados ao ambiente de trabalho.

Cada indivíduo em atendimento terá necessidade de contar pelo menos com o aconselhamento especializado de um orientador para a vida profissional, como ponto principal de apoio da equipe, para levá-lo a uma atuação aceitável na vida de trabalho.

5. Relevância dos Hábitos Pessoais, Atitudes e Comportamentos

A integração de qualquer pessoa nos ambientes em que vivemos, e de um modo especial, no mercado de trabalho, pressupõe, no mínimo, o domínio de um acervo de hábitos, atitudes e comportamentos pessoais e de trabalho, de motivação para o trabalho e de um bom senso de responsabilidade, exigíveis de todos aqueles que interagem como trabalhadores.

Ao colaborar para que pessoas com deficiências tornem-se mais adequadas aos meios e aos ambientes onde devem interagir, um programa de reabilitação para a vida de trabalho não poderá deixar de manter, como sua preocupação fundamental, a preparação de cada uma delas em termos de hábitos, atitudes e comportamentos em sua vida pessoal, social e de trabalho.

Por ser vital para o bom desempenho de cada indivíduo jovem ou adulto na vida em competição, toda a equipe de profissionais ligados à reabilitação profissional deverá voltar se continuamente para essa ênfase do programa.

B – O Atendimento, face às Características da Clientela

Inúmeros centros de atendimento têm desenvolvido muitas ações para que pessoas com dificuldades especiais ocasionadas pela existência de deficiências as mais variadas adquiram condições básicas para resolver seus problemas.

Dentre essas organizações, algumas de maior potencial, por acreditarem nas possibilidades latentes de cada ser humano e por terem adquirido uma visão suficientemente crítica da realidade onde estão instaladas, incluem serviços mais específicos destinados a indivíduos que apresentam ou não potencial para a vida de trabalho competitivo.

1. Estruturação de Programas Adaptados à Realidade Local

Para dar uma resposta adequada a esse tipo de desafio, é indispensável que cada organização estruture um programa próprio, de acordo com sua visão, sua aceitação na comunidade e sempre de acordo com a realidade local.

O objetivo de tal programa deverá ser o de beneficiar um número maior possível de indivíduos jovens ou adultos com deficiência física, sensorial e/ou mental, orientando-os para algumas alternativas de trabalho.

No entanto, para que sejam garantidos resultados compensadores nessa prestação de novos serviços, cada entidade deverá basear-se primeiramente em sua visão atualizada e objetiva dos problemas que procura resolver.

Ela precisa, por exemplo, reconhecer com clareza as necessidades da comunidade onde está instalada e nos dados de realidade do mundo do trabalho local. Mais do que isso, ela precisa conhecer e dominar operacionalmente os postulados e os referenciais da reabilitação profissional, prevalecente no mundo moderno.

Com grandes e inquestionáveis méritos, várias dessas organizações mantêm oficinas de atividades artesanais ou de produção há muitos anos, que de um modo geral trazem grande satisfação. No entanto, elas não conseguem atingir o âmago do problema, porque organizar um programa que leve sistematicamente à inserção de indivíduos com deficiência no mundo competitivo de trabalho é um desafio que ultrapassa em muito a mera vontade de fazer com que uma determinada pessoa consiga emprego, face à sua necessidade urgente de trabalhar.

Está acima e além de fatores isolados que seguramente fazem parte da solução final dos problemas, como por exemplo, a existência de boa vontade por parte de empresários e das equipes de recrutamento de recursos humanos, para tornar factível sua colocação profissional.

Seguramente faz parte desse desafio o reconhecimento de que o universo das pessoas com deficiência é muito mais vasto e profundo do que aquele originalmente imaginado. É também importante reconhecer que, faz parte desse desafio saber que o trabalho

reabilitacional encontrará indivíduos com potenciais os mais variados, inclusive aqueles com potencial pouco ou nada explorado e mesmo sem potencial significativo.

Esse reconhecimento de realidade do mundo das pessoas com deficiência demanda não apenas a contratação de uma equipe de profissionais bem preparados, mas também a criação de diversos serviços inovadores de apoio e de novas formas de exercer atividades de trabalho, tais como, a atividade domiciliar rentável, as atividades abrigadas, o emprego apoiado, a atuação em microunidades de produção, além do próprio trabalho competitivo em empresas locais.

2. As Respostas das Pessoas ao Atendimento

Assim sendo, não é de estranhar que, na desejada formulação ou revisão de serviços que são prestados a pessoas jovens ou adultas com deficiência, uma entidade deve reconhecer, antes de mais nada, os variados tipos de benefícios deles derivados ou mesmo de reação a esses mesmos serviços.

Dentre os variados tipos de respostas aos serviços disponíveis, são reconhecidos por especialistas no campo da atenção a essa população alguns níveis, face às exigências de uma sociedade que estabelece condições invisíveis e intangíveis de aceitabilidade, tanto pessoal e familiar, quanto social e de vida de trabalho. Ao analisar cada um deles, encontraremos as características mais marcantes das pessoas com deficiência, face ao desafio de sua desejada inclusão social, incluindo o desenvolvimento de atividades de trabalho:

a) Dependência Total

São pessoas que apresentam limitações de ordem física, sensorial e/ou mental de tal severidade e comprometimento que nenhum tipo de atividade existente em nosso meio pode ser recomendável. Indica-se, para casos dessa natureza, a institucionalização ou a permanência custodial para todos os efeitos, até que maiores condições existam para seu envolvimento.

b) Dependência Parcial

Neste nível poderão estar inseridas pessoas com ausência da compreensão global das implicações de vida de trabalho ou do seu significado, devido à severidade de sua deficiência. São recomendáveis para casos dessa natureza, atividades do tipo ocupacional que não impliquem em rentabilidade, velocidade e mesmo qualidade, conforme o caso.

Existem tarefas, de um modo geral coordenadas por terapeutas ocupacionais ou educadores especializados e também desenvolvidas por pessoas hábeis em artes manuais, que podem ser mantidas em oficinas ou em ambientes separados, tanto no lar quanto em instituições.

No entanto, esses ambientes são próprios de atividades ocupacionais e nada têm a ver com Oficinas de Produção de qualquer natureza.

c) **Dependência Relativa**

Trata-se de pessoas que apresentam alguma compreensão das implicações do trabalho e que têm capacidade reduzida de produção. Em países mais avançados, normalmente elas permanecem o dia todo no ambiente controlado de uma Oficina de Produção, de um modo geral considerada como abrigada.

Recebem um pagamento, muitas vezes estabelecido pelo critério de produtividade, ou por atuação numa função separada. O grande desafio que cerca continuamente unidades que cobrem essa necessidade é não se transformarem em locais segregativos.

É importante que as equipes de reabilitação profissional entendam a necessidade de uma oficina desse tipo, considerando sempre todos os cuidados indispensáveis para evitar sua transformação num gueto institucional.

d) **Independência Relativa**

Podem fazer parte deste nível aquelas pessoas com deficiência que não têm capacidade competitiva, se consideradas isoladamente, mas que, sob supervisão constante, podem atuar bem.

O trabalho apoiado é uma das alternativas de trabalho que uma entidade poderá desenvolver. Esse tipo de atuação de trabalho poderá acontecer com sucesso sempre que existir uma relação contratual entre a entidade e uma empresa parceira.

Os candidatos a esse tipo de possibilidade de trabalho deverão sempre ter passado por um programa de reabilitação profissional e poderão ter estado ou não em atividade abrigada, dependendo de definições indicadas no programa mantido.

e) **Independência Parcial**

Neste nível estarão encaixadas aquelas pessoas que apresentam condições de competitividade, mas que requerem adaptações no ambiente de trabalho. Diversas são as alternativas para a inserção de pessoas com problemas físicos, sensoriais ou mentais na

vida de trabalho, de um modo seletivo: trabalho em empresas, no lar, em instituições, em micro-unidades de produção e outras, como trabalhadores normais.

f) Independência Total

Neste nível devem ser incluídas pessoas que não demandam adaptações especiais ou proteções de natureza específica para poder desenvolver suas atividades de trabalho, embora possam ter tido necessidade de passar pelo processo de reabilitação profissional, que as poderá ter tornado empregáveis.

Neste nível devem estar também as pessoas que, apesar de apresentarem problemas de ordem física, sensorial ou mental, não apresentam dificuldade para serem encaminhadas diretamente a um emprego competitivo.

Cuidados especiais, no entanto, devem ser sempre tomados para não ocorrer o nivelamento dessas pessoas pela limitação que apresentam, mas sim pela competência.

Segunda Parte

REABILITAÇÃO PROFISSIONAL

I – OBJETIVOS E COMPONENTES PRINCIPAIS

Levantada toda a gama de problemas, definidos os posicionamentos, conhecidos os níveis de resposta a serviços prestados, a organização interessada nesse aspecto do atendimento de pessoas com deficiência poderá com mais tranquilidade tomar a iniciativa de organizar e colocar em funcionamento seu Programa de Reabilitação Profissional, destinado a indivíduos jovens e adultos com os mais variados tipos de deficiências.

O objetivo principal desse tipo de Programa é tornar possível a passagem do indivíduo de uma situação de virtual inatividade para uma de trabalho competitivo ou especial, como condição fundamental para sua desejada inclusão na sociedade.

As orientações a serem dadas às pessoas atendidas no Programa deverão sempre levar à melhoria de seu padrão de atuação pessoal, à normalização de sua capacidade de produção, à garantia de algum tipo de trabalho remunerado e à capacidade de se adaptar às situações variadas da vida diária.

Modificações na vida de cada pessoa com deficiência serão possíveis sempre que ocorrer:

- a melhoria de seu envolvimento no trabalho;
- o gosto objetivo pela atividade remunerada;
- a compreensão verdadeira da imagem daquilo que pode ser um trabalhador;
- a incorporação de fatores outros que facilitem um ajustamento normal ao trabalho e à vida em geral.

É necessário que sejam garantidas algumas características, para que o Programa seja de real utilidade para as pessoas nele interessadas.

A - Equipe Profissional Básica

Muito embora existam centros de atendimento reabilitacional que se limitam a copiar modelos de atuação de fora do Brasil – e esses modelos, de um modo geral, levam a uma quase que inviabilidade financeira – um Programa destinado à reabilitação para a vida de trabalho não precisa trilhar esse caminho.

Com o objetivo de dar cobertura aos problemas que as pessoas que frequentam um Programa de Reabilitação Profissional podem estar apresentando, é fundamental que seja montada uma equipe composta de profissionais devidamente gabaritados para essa missão.

Na verdade, a equipe técnica desse tipo de Programa deve ser composta de profissionais que cobrem apenas as áreas de desenvolvimento pessoal, familiar e social, de atividades de trabalho e de orientação profissional. Nada mais do que isso.

Todos os demais serviços, que eventualmente são inseridos em equipes de natureza multiprofissional de atendimento a pessoas com deficiência, devem ser buscados na comunidade e não devem fazer parte do ambiente da reabilitação profissional.

São profissionais essenciais a essa equipe:

1. Assistente Social

Zela pelos procedimentos relativos ao contato inicial do cliente com o Programa, coordenando primeiramente todos os procedimentos de Avaliação Global, que requerem avaliações de natureza médica, psicológica, social e de atuação de trabalho.

Aceito o cliente, é função desse profissional fazer o repasse de informações ao orientador profissional e ao supervisor de oficinas, em geral através da reunião de equipe. É de sua responsabilidade a interpretação do Programa ao cliente e, sempre que necessário, aos seus familiares.

Por meio de atendimento individualizado, cabe a esse profissional manter-se alerta para a contínua fluência ou desobstrução do progresso de cada pessoa, devido a fatores externos ou internos.

Ao assistente social cabe também coordenar um programa desenvolvido por meio de reuniões de grupo, utilizando as mais variadas dinâmicas de participação, que tem por objetivo o Desenvolvimento Pessoal e Social do indivíduo.

2. Orientador Profissional

Procede a uma análise inicial e, junto com o assistente social e o supervisor de atividades de trabalho, discute as coordenadas para que o programa da pessoa com deficiência tenha evolução adequada na direção de algum tipo de vida de trabalho.

Faz contatos com empresas, na busca de soluções de trabalho ou de produção para a Oficina e Produção. A decisão quanto à solução de trabalho para cada pessoa que se inscreve no Programa, ao final do processo, é coordenada pelo orientador profissional, que

toma as providências mais oportunas para colocá-la em situação de trabalho competitivo, domiciliar, abrigado, apoiado ou de outra natureza, sempre com a forte participação da mesma e de sua família.

É também de sua responsabilidade fazer o acompanhamento das colocações efetivadas, pelo tempo indicado em cada caso.

3. Supervisor de Oficina de Produção

O Supervisor da Oficina de Produção (Oficina de Trabalho ou Oficina de Reabilitação Profissional são sinônimos adequados) tem funções de natureza dupla.

De um lado, é o responsável pela produção em todos os sentidos: controle, distribuição, qualidade, quantidade e prazos, devendo para tanto manter contatos com as respectivas empresas, com as quais a Oficina se relaciona.

De outra parte, é também responsável, diante da equipe, pela observação e relato dos acontecimentos de interesse geral e dos hábitos, atitudes e comportamentos observados no ambiente de trabalho, para o esquema de aconselhamento de cada pessoa.

É o profissional que pode dar um diagnóstico contínuo do estágio de cada pessoa presente ao Programa, em termos de sua postura e atuação no trabalho, comparando-os com padrões empresariais ou das próprias atividades correlatas.

Profissionais originários de cursos de terapia ocupacional, ou de funções de supervisão de produção no meio industrial têm sido os mais adequados para desenvolver esses trabalhos.

A coordenação da equipe de reabilitação profissional, que sempre deverá existir, poderá ser rodiziada ou ser da responsabilidade de qualquer dos profissionais integrantes, por decisão unânime.

B - Meios para Atuação da Equipe

Para que seja garantido um Programa de real utilidade para as pessoas que o buscam, será necessário que a organização contrate profissionais com um preparo ou experiência que sejam específicos no campo da reabilitação profissional, evitando contratos de pessoas apenas pelo título universitário que possam apresentar.

Ao atuar continuamente, é fundamental que a equipe tenha possibilidades de estudar os comportamentos e as reações de cada pessoa ao trabalho e às situações várias da vida diária. Para tanto, o ambiente físico do centro de atendimento e sua distribuição deverão ser bem estudados.

Da mesma forma, é importante que seja feita uma utilização contínua de um sistema adequado de atuação interprofissional, para poder trabalhar as dificuldades levantadas e para dar maior efetividade à sua atuação.

C - Atendimento Global Integrado

A disposição para o atendimento integrado a praticamente todos os tipos de limitações que levam a deficiências (que aparentemente não considera o específico de cada tipo de problema), está relacionada ao seguinte raciocínio:

Provido o atendimento específico, em geral prestado por diversas instituições especializadas da comunidade, que mantêm suas equipes preparadas para tal fim (é desenvolvido antes da reabilitação profissional), é natural que, ao superar ou estabilizar a condição de deficiência tratada, cada jovem ou adulto deseje dedicar-se a algum tipo de vida de trabalho.

O mundo do trabalho é, pelo menos em tese, um só e como tal deve ter meios para dar acesso para todos. Ele mantém alguns critérios de aceitabilidade ou de rejeição, que podem independem de a pessoa ter ou não um corpo perfeito ou todos os sentidos em boa ordem, mas que enfatiza a eficiência pessoal e profissional.

O Programa de Reabilitação Profissional deve preparar a mão-de-obra, independentemente de a pessoa ter este ou aquele tipo de deficiência, funcionando como se fosse uma antecâmara do mercado de trabalho.

Ele se localiza entre as entidades ou as etapas de atendimento anterior e mais específico, de um lado, e o mundo empresarial, de outro.

D - Avaliação Global

Este tipo de Avaliação, de natureza completa, face às finalidades do Programa, deve ser sistematicamente exigido de todos os candidatos. Sua finalidade é determinar os objetivos do candidato, considerando para tanto seu potencial físico, psicológico e profissional, além de suas limitações e seus comportamentos no contexto dos ambientes de trabalho nos quais o indivíduo irá precisar funcionar no futuro.

A avaliação global pretendida deverá levar à equipe dados sobre:

- capacidades e limitações físicas e psicomotoras
- traços marcantes de personalidade
- capacidade intelectual

- estabilidade emocional
- interesses, atitudes, conhecimento de informação ocupacional
- história pessoal, familiar, social e de trabalho
- aptidões
- situação educacional
- habilidades de trabalho e resistência à fadiga
- hábitos de trabalho
- capacidades relacionadas ao trabalho (mobilidade, comunicação, higiene, manuseio de dinheiro, atividades no lar)
- habilidade para procurar emprego
- potencial para procurar serviços que o beneficiem
- possíveis objetivos profissionais
- capacidade de aprendizado a respeito de si mesmo
- capacidade de entender e de responder a vários tipos de instrução
- iniciativa de alterar o ambiente de trabalho para melhorar produção

Nota: A Avaliação deverá fazer chegar à Equipe Técnica do Programa as recomendações específicas que poderão ser levadas em consideração no desenvolvimento do plano individual a ser elaborado.

Nos casos das instituições utilizarem Oficinas de Produção próprias para os aspectos de Avaliação para a Vida de Trabalho, a atuação de cada cliente deverá ser analisada em comparação com os padrões industriais das empresas.

E – Ajustamento à Vida de Trabalho

O Ajustamento à Vida de Trabalho, como parte do Programa de Reabilitação Profissional, é uma etapa que utiliza ambientes e atividades reais de trabalho, para poder colaborar com as pessoas no sentido de entender o significado e os requisitos do trabalho.

Nessa compreensão da vida de trabalho devem estar inseridos meios próprios para desenvolver ou modificar atitudes, características pessoais e comportamentos na vida de trabalho.

Além disso, sua preocupação chega ao desenvolvimento de capacidades funcionais, de acordo com o que for requerido, sempre com o objetivo de ajudar as pessoas com deficiência a atingir o melhor nível possível de seu desenvolvimento profissional.

Atividades de ajustamento à vida de trabalho deverão estar organizadas para o desenvolvimento de:

- Capacidades físicas (incluindo no mínimo sentar-se, ficar em pé e adaptar-se a uma situação de trabalho com outros requisitos)
- Habilidades psicomotoras (coordenação olho/mão, destreza digital, utilização de ferramentas)
- Habilidades de comunicação interpessoal (relacionamento com supervisor, com colegas de trabalho)
- Hábitos de trabalho (pontualidade, assiduidade e todos os demais componentes continuamente avaliados na Oficina)
- Apresentação pessoal (higiene, vestuário, cuidados pessoais)
- Quantidade e qualidade de produção industrial
- Conhecimento do ambiente de trabalho (deduções no pagamento, seguro, previdência social, aposentadoria, segurança no trabalho e outros)
- Habilidades relacionadas ao trabalho (contar, medir, dizer a hora, uso dos intervalos, utilização de dinheiro, de cartões de crédito, de banco e outros recursos)

F – Desenvolvimento Pessoal e Social

Embora não possa ser considerado como o objetivo principal do Programa, o desenvolvimento pessoal, de caráter global, deve ser visto como um componente sine qua non do mesmo.

O seu intuito, por meio de discussões em grupo de alta participação, é propiciar às pessoas com deficiência condições para compreender o mais completo significado possível da vida familiar e social, o valor de seu próprio envolvimento e as expectativas usuais da sociedade em termos de vida familiar, social e profissional.

A satisfação do indivíduo na vida de trabalho poderá ser um reflexo do nível de desenvolvimento pessoal que o indivíduo conseguiu atingir.

Dentro do Programa de Reabilitação Profissional, as atividades relacionadas a esse aspecto são coordenadas pelo Serviço Social, que deverá montar uma sequência de tópicos que poderão incluir os seguintes, sem excluir outros do interesse do grupo de clientes envolvidos ou da própria organização:

- Hábitos e atitudes na vida em geral e no trabalho
- Pontualidade e assiduidade
- Quantidade e qualidade de trabalho
- Reação a críticas na vida pessoal e de trabalho
- Ordem e limpeza em casa e na bancada
- Relacionamento humano
- Comunicação e sociabilidade
- Atitudes perante a vida de um modo geral
- Atitude perante a vida de trabalho
- Higiene e apresentação pessoal
- Vitalidade e perseverança
- A importância da vida familiar
- Documentação básica de todo cidadão
- Direitos e deveres na vida de trabalho
- O sindicalismo e suas características
- Valores espirituais e vida religiosa
- Vida afetiva em seus diversos aspectos

G - Ambiente Realista das Oficinas de Produção

Para poder funcionar com maior objetividade, um centro de reabilitação profissional, que mantém Oficinas de Produção, deve duplicar o ambiente de atividade competitiva, servindo como base para a aquisição fortalecimento de uma saudável postura na vida profissional.

O Programa poderá manter, como é costumeiro e mais indicado, atividades de caráter industrial, subcontratadas por empresas. Considerada a contínua e forte tendência a

atividades terceirizadas, a possibilidade de crise para a garantia da ideia, sempre com atividade rentável e de boa qualidade, coloca-se como um tanto remota, apesar da cautela que deve ser mantida.

Outras atividades poderão ser consideradas, desde que devidamente analisadas. Um exemplo de atividades de trabalho não relacionadas ao sistema de terceirização por parte das empresas poderia ser se a organização estiver mantendo unidades de produção própria ou de prestação de serviços. Qualquer dessas atividades deve ser desenvolvida em ambiente que procure duplicar o trabalho competitivo.

H - Sistema de Premiação

Com o objetivo de garantir o interesse dos clientes no Programa, é importante que a equipe do Programa estude a verdadeira necessidade de estabelecer um sistema de “prêmios” em dinheiro.

A retribuição financeira que pode ser feita aos clientes de reabilitação profissional deve ser calculada, tomando como base sua relação com o Programa e seus diversos componentes e não sua produtividade nas Oficinas existentes.

Enquanto perdurar seu programa de Ajustamento à Vida de Trabalho, atuando nos ambientes criados ou existentes na organização, não existe, nem poderia existir, uma relação de trabalho e sim uma relação de recebimento de serviços de reabilitação profissional.

O cálculo dos prêmios deverá sempre ser feito com base em avaliações diversas e relacionadas a hábitos, atitudes e comportamentos verificados no trabalho e fora dele, incluindo fatores pessoais e profissionais, comumente cobráveis pelas empresas de qualquer trabalhador, tais como:

- quantidade e qualidade de trabalho
- assiduidade e pontualidade
- reação a críticas e relacionamentos em vários níveis
- ordem e limpeza no local de trabalho
- resistência à fadiga e vitalidade durante as tarefas
- ausências do posto de trabalho
- atitudes perante a vida de trabalho

- cuidado com equipamentos, ferramentas e materiais
- asseio e apresentação pessoal

I - Colocação em Alternativas de Trabalho

Embora muitas pessoas com deficiência possam ser encaminhadas para o trabalho competitivo, seja por estarem prontas para esse desafio, seja por terem sido preparadas pelos programas de reabilitação profissional, muitas delas não apresentam condições básicas para esse fim.

Por não terem condições normais de atuação, algumas pessoas com deficiência precisam contar com alternativas de trabalho que devem ser desenvolvidas pelas organizações mantenedoras de um Programa.

Dentre essas alternativas devem ser considerados esquemas de trabalho domiciliar, atividades com produtividade menor ou com horário reduzido, micro-unidades de produção, trabalho rural e outras.

J - Oficina de Atividades Abridadas

Reconhecida por nomes variados, tais como Oficina Protegida de Trabalho, Oficina Abridada de Trabalho, Oficina Protegida Terapêutica, Oficina Protegida de Produção e outros, a Oficina de Atividades Abridadas é um recurso indispensável, tanto para o desenvolvimento da reabilitação profissional, quanto para a criação de uma das mais óbvias alternativas de trabalho para pessoas com deficiência que não conseguem ser inseridas no mercado competitivo de trabalho.

O nome aqui adotado reflete algumas cautelas e a mais marcante é que as atividades são desenvolvidas num sistema diferente e por assim dizer protegidas contra as características que normalmente têm nas empresas (sem abrir mão da qualidade, a velocidade é uma das mais marcantes).

1. Características Básicas

A atividade assim chamada de “abridada” é destinada a pessoas com poucas possibilidades de desenvolver trabalho competitivo. É desenvolvida e está intimamente ligada à maioria dos centros ou das oficinas de reabilitação profissional, porque retrata uma das variadas consequências do fato de que um volume significativo das pessoas que se inscrevem em centros de reabilitação profissional não tem capacidade para atuar no mercado aberto de trabalho.

Trata-se de um tipo de trabalho que se destina a garantir atividades que são desenvolvidas em condições especiais. Nessas atividades podem estar inseridas aquelas pessoas que já passaram por programas de reabilitação profissional e mesmo por atividades de determinados tipos de oficinas de reabilitação, demonstrando, na prática, que não chegam a atingir os padrões normais de competitividade, em termos de produtividade e de qualidade de produção, de cumprimento de carga horária plena, de vitalidade no horário de trabalho e resistência à fadiga, de coerência de atitudes, de confiabilidade e de aceitabilidade de comportamentos pessoais e sociais.

2. Parâmetros da Oficina de Atividades Abridadas

A Oficina de Atividades Abridadas representa um dos diversos tipos de oficinas de reabilitação profissional. Seu universo é muito variado, embora no Brasil não existam referenciais completos sobre elas. Aqui temos poucas referências a esse tipo de recurso (ver Decreto 3298, de 20 de dezembro de 1999), não temos estudos científicos a seu respeito e nem temos profissionais preparados para sua organização, desenvolvimento e garantia de suas características.

Não tem os critérios claros de elegibilidade para sua clientela. Os poucos trabalhos escritos a respeito de atividades abridadas são simples adaptações de literatura norte-americana ou europeia.

Na implantação de uma Oficina de Atividades Abridadas os seguintes aspectos devem ser ressaltados:

- A Oficina de Atividades Abridadas deve ser organizada de tal maneira que não corra o risco de ser transformada em gueto institucional para determinados tipos de deficiência. Ela deve receber clientela variada que tenha algumas condições de integração no mercado de trabalho.
- Por precisar ser um verdadeiro retrato do ambiente realista das empresas, deverá sempre evitar atividades ocupacionais ou cursos de natureza profissionalizante ou similar.
- Precisar manter um sistema de atendimento que, a despeito das dificuldades reais, almeje o crescimento da clientela.
- Deve retribuir em dinheiro seus participantes pelos trabalhos executados, de acordo com a orientação dada pelo Decreto 3298, de 20 de dezembro de 1999.
- A Oficina deve garantir tanto trabalho industrial quanto comercial terceirizado pelas empresas, dando ênfase, mas não se limitando, a atividades em linhas de montagem.
- Não deve estabelecer tempo de permanência de sua clientela, nem considerar o participante como definitivo em seus quadros de atendimento.
- Dependendo do posicionamento da entidade que a organizar, poderão ser aceitas não apenas pessoas com deficiência e sem capacidade competitiva, mas também aquelas que apresentam problemas sociais que bloqueiem sua integração na vida de trabalho.

Na realidade de qualquer Programa de Reabilitação Profissional e numa visão ampla de suas ramificações, boa parte da clientela mantida em Atividades Abridadas deverá sempre ser considerada como candidata natural a projetos de Trabalho Apoiado, de tal forma que

sempre que surgir algum contrato para prestação de serviços, nos moldes do trabalho apoiado, os candidatos devem ser preferencialmente selecionados da população em atividade abrigada.

3. As Atividades Abrigadas na Prática Institucional

Devido ao fato de que as Atividades Abrigadas destinam-se a pessoas que não apresentam condições para trabalho competitivo, é recomendável que elas sejam desenvolvidas em permanente contato com o Programa de Reabilitação Profissional, seja em suas Oficinas de Produção, seja na própria unidade separada e destinada a esse tipo de atividades.

A separação dos ambientes pela criação de uma Oficina de Atividades Abrigadas será necessária, face às características próprias dos clientes, levando-se também em conta que alguns deles podem apresentar desvios comportamentais. O ambiente que deve ser garantido para os clientes que passam pelo processo de reabilitação profissional também pode justificar essa separação.

Ressalte-se que aqueles clientes que não apresentam dificuldades ou problemas de ordem comportamental, mas que têm capacidade reduzida de competitividade, poderão ser mantidos no próprio ambiente geral das Oficinas de Produção, junto com os demais clientes do Programa, podendo até servir de estímulo aos demais.

L - Trabalho Apoiado

A expressão Trabalho Apoiado relaciona-se a atividades de trabalho de pessoas sem capacidade competitiva, mas desenvolvidas fora do ambiente físico do centro de atendimento de reabilitação profissional ou de oficinas de atividades abrigadas, sob supervisão permanente e direta de um funcionário contratado para tanto, além do acompanhamento do Setor de Orientação Profissional.

1. Contrato entre a Entidade e a Empresa

A atividade de trabalho acontecerá sempre em consequência de contrato assinado entre a empresa interessada e a entidade mantenedora do centro de reabilitação profissional, para prover o serviço negociado.

Existe uma infinidade de possibilidades de trabalho que pode ser inserida em esquemas de Trabalho Apoiado.

As mais notórias nos países que mais têm desenvolvido essa nova alternativa de trabalho (Estados Unidos e Canadá) são:

- Manutenção predial

- Higienização de ambientes
- Conservação de jardins/plantas ornamentais
- Criação e cuidado de pequenos animais
- Atividades com horti-fruti-granjeiros
- Atividades relacionadas a estoque e almoxarifado
- Distribuição interna e externa de correspondência

2. Características do Trabalho Apoiado

Devido a muitas confusões causadas por traduções errôneas ou tendenciosas, é importante que o Setor de Orientação Profissional domine com tranquilidade o que caracteriza aquilo que é o trabalho apoiado.

a) Trabalho real e competitivo

Trata-se de trabalho de natureza competitiva, mas destinado a pessoas com deficiência, para as quais o emprego competitivo normalmente não é viável.

b) Pessoas sem capacidade competitiva

Devem ser encaminhadas para esse tipo de atuação profissional apenas e tão somente aquelas pessoas que, para bem desenvolver seu trabalho, necessitam de contínuo apoio e supervisão.

c) Trabalho remunerado

O emprego apoiado supõe remuneração - caso contrário não estaria caracterizado como emprego.

Devido às características individuais relacionadas à atuação no ambiente de trabalho, o contrato deverá estar vinculado ao fator produtividade, ou à qualidade na prestação de serviços contratados.

d) Emprego que leva à inclusão ao meio

Emprego apoiado não é nem pode correr o risco de se transformar em emprego segregado. Deve ocorrer num ambiente onde as pessoas possam interagir e ter ao seu alcance oportunidades para contatos físicos e sociais com trabalhadores sem deficiência. Mesmo colocações em grupo deverão prever condições para essa inclusão na vida de trabalho.

e) Supervisão contínua

A característica principal que diferencia este tipo de colocação das demais alternativas de trabalho é o tipo de supervisão que ela provê obrigatoriamente. Embora a intensidade, tônica e duração dessa supervisão sejam determinadas para cada caso, cada cliente, cada empresa e cada ambiente, característica marcante do trabalho apoiado, a supervisão não pode deixar de existir.

M - Teletrabalho

Destinar-se-á o teletrabalho a pessoas que, devido a condições pessoais, familiares ou geográficas, optarem por esta alternativa, desde que tenham treinamento e formação suficientes, além de bom potencial econômico que dê cobertura às necessidades correspondentes: computador, impressora, linha telefônica e contatos suficientes para ampliação de sua atividade.

O teletrabalho poderá ser desenvolvido no lar, em instituições ou em núcleos específicos para tal fim. Não deve dispensar contatos periódicos pessoais com a organização contratante.

N - Trabalho Domiciliar Rentável

Será destinado a casos que, por condições pessoais, familiares ou geográficas, não conseguirem emprego no mercado aberto de trabalho. Atividades domiciliares poderão ser caracterizadas como de Produção própria, Produção industrial terceirizada, Serviços comerciais terceirizados e Microempresa familiar.

O – Outras Alternativas de Trabalho

Diversas outras possibilidades de trabalho poderão ser criadas para clientes, com ou sem condições físicas, psicológicas ou familiares de competitividade.

As mais prováveis serão:

- Produção industrial própria
- Produção industrial terceirizada
- Consertos e reparos de equipamentos diversos
- Serviços comerciais terceirizados
- Serviços comerciais próprios

Existem diversas possibilidades de trabalho menos comuns, que precisarão ser pesquisadas e incentivadas pelo Setor de Orientação Profissional do Programa de

Reabilitação Profissional, mas que deverão sempre ser desenvolvidas pelas próprias pessoas com deficiência que estiverem interessadas, dentro das circunstâncias em que vivem.

Dentre essas possibilidades, desde que definido o tipo de trabalho ou de produção, é importante ressaltar as formas cooperativas de trabalho, a produção por meio de uma micro-oficina de produção, o trabalho institucional de várias naturezas e os trabalhos eventuais (sazonais).

P - Prontidão para Emprego

Pessoas com deficiência, que se beneficiam de um programa de reabilitação profissional, acabam sendo, em alguns centros de atendimento, dispensadas para aguardar em sua residência os resultados de uma colocação competitiva. Essa espera, provocada às vezes pela indisponibilidade de vagas, desestimula o candidato a emprego e leva-o à perda parcial de todo o seu entusiasmo geral para o trabalho e mesmo das condições básicas para trabalhar.

O Programa de Reabilitação Profissional precisará garantir um sistema de colocação dos seus clientes em situações de trabalho, que levará em conta o potencial de cada um e a capacidade de sua integração no mercado de trabalho.

O Programa deverá manter atividades de “Prontidão para Emprego”. Por meio delas candidatos a emprego estarão prontos para assumir uma colocação competitiva.

As atividades indicadas como de Prontidão para Emprego devem cobrir o período de tempo necessário para a efetivação da solução buscada, sem prazos estabelecidos. As atividades, durante esse período, deverão apresentar características de vida de trabalho competitivo em todos os seus aspectos.

Q – Acompanhamento de Colocações

O acompanhamento de colocações feitas no mercado de trabalho daquelas pessoas com deficiência consideradas como reabilitadas, faz parte do processo de reabilitação profissional, como uma de suas etapas mais relevantes.

Sua importância baseia-se em duas necessidades fundamentais:

- A melhor evolução possível de cada cliente no meio do trabalho.
- A contínua aceitação e satisfação do empresário por empregar a pessoa.

A necessidade de confirmação do sucesso de cada cliente em sua vida de trabalho e de sua plena aceitação pela empresa, leva os centros de atendimento e as oficinas de produção ligadas a programas reabilitacionais a ficarem em contínua dúvida quanto às estratégias mais adequadas para a realização desse acompanhamento, sua duração, seu espaçamento e seu encerramento.

Apesar de cada cliente colocado saber antecipadamente do esquema de acompanhamento, os contatos devem ser combinados com cada empresa. A duração e o espaçamento do acompanhamento de cada caso deve respeitar as características de cada situação.

O importante é o cliente colocado sentir-se à vontade e a empresa ter uma noção clara da importância do procedimento. Existem posicionamentos os mais variados quanto à estratégia para terminar o esquema de acompanhamento, mas prevalece hoje em dia a estratégia que leva a uma retirada gradativa e sutil do especialista em colocação ou orientador profissional, conhecida no mundo todo como “fading”.

Esse sutil e gradativo desaparecimento da figura do agente de colocação deve ocorrer devido à capacidade do trabalhador visitado desenvolver com independência e propriedade todas as atividades de trabalho sob seus cuidados, participar em atividades fora do horário de trabalho e manter continuamente um nível satisfatório de atuação no trabalho, mesmo na ausência de seu supervisor ou chefe.

Terceira Parte

IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA

O objetivo principal desse novo Programa é tornar possível a passagem da pessoa com deficiência, de uma situação de virtual inatividade, para uma de trabalho competitivo ou especial, como condição fundamental para sua integração na sociedade.

As orientações dadas a cada pessoa atendida no Programa procuram sempre levar à melhoria de seu padrão de atuação pessoal, à normalização de sua capacidade de produção, à garantia de um trabalho remunerado e à capacidade de se adaptar às situações da vida diária.

O Programa enfatizará que essas modificações na vida de cada pessoa com deficiência serão possíveis sempre que ocorrer a melhoria de seu envolvimento no trabalho, o gosto objetivo pela atividade remunerada, a compreensão verdadeira da imagem daquilo que pode ser um trabalhador e a incorporação de fatores outros que facilitem um ajustamento normal ao trabalho e à vida em geral.

O Programa de Reabilitação Profissional deverá adotar os seguintes passos para seu desenvolvimento:

I - AVALIAÇÃO INICIAL DO CANDIDATO

Todo candidato a ingressar no Programa de Reabilitação Profissional deverá passar por um período de avaliação de todos os aspectos considerados relevantes pela equipe técnica e usualmente requerida em todos os centros de reabilitação profissional do mundo moderno.

Reconhecidos sob o nome de Avaliação Global, esses procedimentos avaliativos iniciam-se pelo primeiro contato com a organização.

A. Triagem Social

A triagem social das pessoas com deficiência maiores de 16 (dezesseis) anos de idade, candidatas ao Programa de Reabilitação Profissional, será feita pelo Setor de Serviço Social do Programa.

O assistente social, após levantamento inicial de interesses expressos e das eventuais dificuldades de cada caso, prestará todos os esclarecimentos sobre o Programa.

Se o candidato não se enquadrar nas condições de elegibilidade do Programa, será feito um encaminhamento para serviços prestados por entidades da comunidade, devendo a

pessoa ser orientada a procurar serviços para dar cobertura às suas necessidades, de acordo com conhecimentos específicos da área do serviço social, quanto aos recursos existentes na comunidade.

Sempre que elegível, o candidato será orientado a tomar as providências requeridas para a primeira etapa do Programa de Reabilitação Profissional, ou seja, a Avaliação Global.

B. Avaliação Multiprofissional

Os candidatos, sem exceção, deverão submeter-se aos procedimentos de avaliação global de seu potencial para o Programa de Reabilitação Profissional.

Trata-se de um pré-requisito básico para o indivíduo ser aceito no Programa. Essa avaliação deverá ser preparada por profissionais da comunidade, consideradas sempre as condições de elegibilidade ao Programa.

Será coordenada pelo Setor de Serviço Social, que tomará todas as providências para início imediato das atividades avaliativas, agendando as avaliações médica e psicológica para dentro do período máximo de 4 (quatro) semanas, enquanto ocorre a avaliação para o trabalho.

1. Avaliação Médica

O médico analisará o potencial físico da pessoa para o Programa, repassando, por meio de relatório específico, além dos aspectos relacionados a limitações físicas, sensoriais, orgânicas ou funcionais, informações quanto à situação relacionada a males infecto-contagiosos e/ou degenerativos, uso obrigatório de medicamentos e outros pontos importantes para a vida de trabalho.

2. Avaliação Psicológica

O psicólogo definirá com a maior clareza possível o retrato psicológico do indivíduo, além de seu potencial e suas limitações face aos requisitos do Programa de Reabilitação Profissional.

A opinião do psicólogo deverá indicar eventuais contra-indicações de ambientes ou atividades, bem como cautelas que deverão ser tomadas pela equipe.

3. Estudo Social

Será feito sempre pelo próprio Setor de Serviço Social do Programa, que analisará o indivíduo como membro de uma família, como participante de grupos de referência, bem

como seus valores e suas potencialidades para a vida em comum, indicando sua experiência prévia de vida familiar e social.

4. Avaliação para o Trabalho

O Setor de Orientação Profissional, após entrevista introdutória com o candidato, fará o encaminhamento do mesmo ao Supervisor da Oficina, para que seja inserido nas atividades rotineiras das mesmas, por um período avaliativo de seu potencial para o trabalho de, no máximo, 4 (quatro) semanas.

Concluído o período - seja de 4 (quatro) semanas, seja aquele considerado suficiente - a equipe do Programa (assistente social, orientador profissional e supervisor de Oficina de Produção) reunir-se-á para discutir os resultados, ocorrendo as seguintes possibilidades de prosseguimento:

a) Emprego Direto no Mercado de Trabalho

Além de ser estimulado a movimentar-se na busca de um emprego, a pessoa avaliada deverá ser encaminhada a algum emprego na comunidade, se o Centro dispuser de vaga informada por empresas locais, ou a um serviço de colocação existente, por ter condições de assumir um emprego competitivo.

Nota: No caso de inexistir na comunidade um serviço especializado de colocação, ou de não existir vaga no mercado de trabalho, o cliente deverá ser mantido na área de Prontidão para Emprego.

o entanto, é necessário frisar que todos os casos desta natureza, que não precisarem passar pela etapa de Ajustamento à Vida de Trabalho, requererão da equipe técnica uma revisão intensiva quanto a hábitos, atitudes e comportamentos, ao final do período avaliativo e antes que o mesmo se encerre.

b) Potencial para Treinamento Profissionalizante

O cliente poderá ser encaminhado a alguma atividade de treinamento ou de desenvolvimento profissional existente na comunidade, usualmente, mas não exclusivamente, desenvolvidas pelo Sistema SENAI/SENAC, se expressar seu interesse e se apresentar condições escolares e financeiras para tanto.

Caso a própria entidade mantenedora dos programas de atendimento tenha esse tipo de atividade programada, será indispensável que seja estudado um esquema de vinculação para que seja dada a mais alta prioridade a casos oriundos da reabilitação profissional.

c) Potencial Limitado para o Trabalho

O cliente deverá prosseguir no Programa de Reabilitação Profissional, face à necessidade de superar dificuldades relacionadas a hábitos, atitudes e comportamentos no trabalho (Ajustamento à Vida de Trabalho) devidamente levantadas pela equipe durante o período de Avaliação Global.

d) Sem Potencial para o Trabalho

A pessoa será encaminhada a programas que mantenham atividades ocupacionais, por não apresentar condições para atividades de trabalho.

Essas atividades nunca deverão ser desenvolvidas dentro do Programa de Reabilitação Profissional, apesar do Programa precisar manter suas portas abertas, caso o indivíduo supere as dificuldades levantadas pela equipe.

e) Sem Condições para o Programa

Devido a uma variedade imprevisível de situações, os profissionais envolvidos na avaliação de natureza global podem chegar à conclusão de que determinado candidato não se enquadra ou não tem condições para o Programa de Reabilitação Profissional.

O Serviço Social deverá providenciar seu encaminhamento a um outro recurso da comunidade.

II - AJUSTAMENTO À VIDA DE TRABALHO

Os seguintes procedimentos deverão ser adotados, dentro do Programa de Reabilitação Profissional, após a Avaliação Global feita pela equipe:

A - Prosseguimento das Atividades

Concluída a etapa de Avaliação Global que a equipe prepara num curto período de tempo, e considerada a recomendação da mesma de que continue em atividade no Programa, o cliente, agora devidamente localizado na Oficina de Produção, passará a atuar dentro de um plano individual.

Deverá continuar com suas atividades regulares, mas já na etapa de Ajustamento à Vida de Trabalho.

No decorrer desta etapa serão trabalhadas questões relacionadas à produtividade e à qualidade de produção, além daquelas relacionadas a hábitos, atitudes e comportamentos ligados à vida pessoal e de trabalho, em qualquer das áreas cobertas pela Oficina existente.

B - Treinamento Profissionalizante

Todo cliente que, em seus contatos com o Setor de Orientação Profissional, expressar interesse e tiver condições essenciais para tanto, será mantido a tempo integral, durante a etapa de Ajustamento à Vida de Trabalho, numa das Oficinas de Produção mantidas pela entidade, que ministre um preparo específico, de natureza teórico-prática, para as funções próprias do setor. Durante todo o dia o cliente receberá informações teóricas e estará envolvido com atividades de produção próprias da respectiva Oficina de Produção.

Para casos dessa natureza, as atividades de Treinamento Profissionalizante nunca dispensarão qualquer cliente daquelas de Desenvolvimento Pessoal e Social, ou das entrevistas de Serviço Social e de Orientação Profissional.

Dentro das mesmas condições de vinculação com o Programa, o cliente poderá ser encaminhado para algum curso externo (SENAI, SENAC e outros).

C – Desenvolvimento Pessoal e Social

A Equipe do Programa de Reabilitação Profissional manter-se-á atenta à evolução de cada cliente em termos de hábitos, atitudes e comportamentos no trabalho e fora dele, face aos requisitos de um emprego competitivo ou não, podendo o prazo de duração da etapa de Ajustamento à Vida de Trabalho ser excepcionalmente prorrogado, em casos de posicionamento da equipe com o cliente e concordância da família, se a situação requerer.

Durante o período, sempre que necessário, o cliente beneficiar-se-á de orientações individuais dos Setores de Serviço Social e Orientação Profissional, além de participar do sistema de discussões em grupo e outros recursos eventualmente existentes, como lazer dirigido, atividades culturais e outras, para poder reconhecer e superar seus problemas pessoais, familiares e sociais.

D - Treinamento em Serviço

Ao final da etapa de Ajustamento à Vida de Trabalho, no caso de clientes considerados aptos para trabalhar competitivamente, o Setor de Orientação Profissional procurará garantir estágios práticos em áreas administrativas, de produção e de manutenção, dentro ou fora da organização mantenedora, com o objetivo de promover seu preparo final para adquirir condições pessoais e profissionais para cada tipo de função.

Todos os postos disponibilizados na entidade, ou em empresas parceiras, para Treinamento em Serviço, deverão ter seus responsáveis orientados quanto aos aspectos de competência, postura pessoal e profissional, buscados pelo Programa de Reabilitação Profissional e exigíveis para uma colocação.

Eles deverão ser observados e analisados com maior rigor e objetividade nesta etapa do Programa. Esta informação e o respectivo instrumental de avaliação deverão ser repassados pelo Setor de Orientação Profissional.

1. Treinamento de clientes em empresas industriais

Os casos de clientes com capacidade para trabalho industrial, que desejem emprego na área, deverão ser encaminhados pelo Setor de Orientação Profissional para empresas, pelo período máximo de três meses, a fim de finalizar sua preparação para a vida de trabalho competitivo, se assim for considerado necessário e de comum acordo com o cliente e/ou sua família.

O contato feito com a empresa deverá não apenas conseguir o aval de sua diretoria, mas também localizar o empregado que irá ser o responsável pela supervisão in loco, com o objetivo de orientá-lo e garantir sua colaboração.

Esse empregado-supervisor deverá inteirar-se do formulário de avaliação e receberá orientações quanto ao seu preenchimento, em colaboração com a pessoa colocada sob seus cuidados.

Esse supervisor da empresa deverá dar sua opinião avaliativa quanto a todos os itens analisados.

Ele fará todo e qualquer repasse de informações pertinentes ao Setor de Orientação Profissional, a respeito das características de atuação do cliente, planejando com o mesmo o prosseguimento das atividades, semana por semana.

Terminado o período de Treinamento em Serviço, o Setor de Orientação Profissional discutirá com o cliente e/ou família seus resultados, apontando os seguintes procedimentos para que seu Programa prossiga:

a) Sucesso no Treinamento

Se o treinamento em serviço tiver tido sucesso, deverá voltar à Oficina do Programa de Reabilitação Profissional, para atividades de Prontidão para Emprego, incluindo prosseguimento de reuniões de grupo relacionadas a Desenvolvimento Pessoal e Social e orientação quanto à busca de empregos. Em casos desta natureza a pessoa deverá ser encaminhada para colocação competitiva.

b) Dúvidas e Prosseguimento na Empresa

Se houver interesse mútuo e se for considerado necessário continuar na empresa, para resolver pontos de dúvida quanto à atuação do cliente nas atividades e sob a supervisão já combinadas, o Setor de Orientação Profissional negociará com a empresa um prosseguimento das atividades.

Orientará o cliente quanto ao seu comparecimento ao Programa, uma vez por semana e por meio período, com o objetivo de receber orientações e de participar em reuniões de grupo.

Nessas oportunidades o Setor de Orientação Profissional esclarecerá questões ligadas a prazos, prêmios, conceitos e todos os demais aspectos relevantes de sua vida profissional futura.

c) Treinamento sem Sucesso

Caso o resultado do treinamento não tenha sido considerado ideal ou não tenha surtido os efeitos esperados, outro estágio poderá ser conseguido em outra empresa, com os mesmos objetivos e mesmo prazo de duração.

Na eventualidade de ser reinserido na Oficina de Produção do Programa, deverá prosseguir nas atividades de Ajustamento à Vida de Trabalho, em todos os seus momentos.

Nota: Durante o período de Treinamento em Serviço, o cliente deverá receber a média de prêmios dos últimos três meses, descontadas as faltas eventuais, devendo ser negociado com a empresa o pagamento do referido prêmio, nunca por via direta, mas por meio do Programa de Reabilitação Profissional.

2. Treinamento pela Oficina de Produção do Programa

Quando houver condições para tanto, o cliente receberá treinamento na própria Oficina de Produção, sob a supervisão de empregado designado para tanto, ou do próprio Supervisor. E, da mesma forma que nas empresas, o objetivo será orientar o cliente e garantir seu envolvimento em todos os momentos do referido treinamento.

3. Resultados do Treinamento em Serviço

Ao final do período de Treinamento em Serviço, o Setor de Orientação Profissional discutirá com o cliente e/ou família os resultados e as observações mais pertinentes, podendo ocorrer, em consequência:

a) Sucesso no Treinamento

Se o treinamento em serviço tiver tido sucesso, o cliente voltará à Oficina de Produção, de onde é originário, continuando a participar de todos os aspectos da etapa de Desenvolvimento Pessoal e Social, até que seja inserido em Prontidão para Emprego ou seja indicado para uma Alternativa de Trabalho.

b) Necessidade de Prosseguimento

Na eventualidade de necessidade de prosseguimento, o cliente continuará no local de Treinamento em Serviço, por período adicional, negociado pelo Setor de Orientação Profissional, garantindo um comparecimento semanal ao Programa por meio período, para participar das atividades de discussões em grupo e para receber orientações.

c) Resultado negativo ou sem os Efeitos Esperados

Caso o resultado do treinamento não seja considerado ideal ou as atividades programadas não tenham surtido os efeitos esperados, outro estágio poderá ser conseguido em outra empresa ou local de trabalho, com os mesmos objetivos e mesmo prazo de duração.

Caso o cliente seja reinserido em sua Oficina de Produção, deverá prosseguir nas atividades de Ajustamento à Vida de Trabalho em todos os seus momentos.

Nota: Durante o período de Treinamento em Serviço, o cliente receberá a média dos prêmios dos últimos três meses, descontadas as faltas eventuais, podendo ser negociado com a empresa o pagamento do referido prêmio, mas sempre via Programa.

E - Prontidão para Emprego

Assim que esteja concluída a etapa de Ajustamento à Vida de Trabalho, o cliente será encaminhado a uma das Alternativas de Trabalho, ou, se isso não ocorrer, deverá prosseguir com seu atendimento no sistema de Treinamento em Serviço.

Ele poderá também aguardar uma abertura de vaga no mercado de trabalho, em Prontidão para Emprego. Os seguintes pontos deverão ser observados durante a Prontidão para Emprego:

1. Tempo Integral na Oficina de Produção

O cliente deverá permanecer por tempo integral numa atividade de produção, na respectiva Oficina de Produção, fazendo jus ao prêmio que a equipe tiver estabelecido, por ser considerado um trabalhador normal.

Ele deverá ter então, plenas condições de garantir produção e qualidade, dentro dos padrões de competitividade buscados pelas empresas.

2. Documentação a ser Providenciada

Cada um dos clientes localizados nesta etapa do Programa de Reabilitação Profissional receberá do Setor de Orientação Profissional indicações específicas para providenciar toda a documentação de que irá necessitar para sua colocação no mercado de trabalho, devendo apresentá-la antes de ser encaminhado para alguma empresa.

Esses documentos deverão incluir:

- Carteira de Identidade
- Carteira de Trabalho
- Título de Eleitor
- Certificado de Reservista, para os homens

O cliente deverá ser treinado no preenchimento de fichas de candidatura a emprego e no desenvolvimento de habilidades para entrevistas de seleção para colocação. Esse treinamento deverá ser desenvolvido pelo Setor de Orientação Profissional, por meio de reuniões em grupo.

3. Treinamento em Serviço

Na eventualidade do cliente, para preenchimento de uma vaga, necessitar de um Treinamento em Serviço, durante o período de Prontidão para Emprego, o Setor de Orientação Profissional deverá fazer os devidos encaminhamentos que facilitem a providência considerada necessária, sem prejuízo para o cliente.

4. Procura de Emprego pelo Cliente

Conforme o caso e circunstâncias de caráter individual, o cliente poderá ser liberado por duas horas na semana para procurar alguma colocação, por sua iniciativa e com a ciência e apoio do orientador profissional.

5. Presença nas Reuniões de Grupo

O cliente deverá continuar frequentando as reuniões de grupo na área de Desenvolvimento Pessoal e Social, até que sua colocação seja efetivada.

III - COLOCAÇÃO PROFISSIONAL

Todos os casos de clientes do Programa de Reabilitação Profissional deverão receber atenção individualizada para chegar a uma solução de trabalho, considerados seu potencial e suas dificuldades.

O Programa precisa antecipadamente reconhecer diversas possibilidades de inserção de pessoas com deficiência em situações de trabalho, podendo inclusive alinhá-las em duas categorias, ou seja, Colocação Competitiva e Colocação Especial.

A – Colocação Competitiva no Mercado de Trabalho

A Colocação Competitiva em Empresas deverá ocorrer com pessoas que tenham condições de empregabilidade competitiva, pois ela implica numa relação formal de trabalho, reconhecida e garantida pela nossa Consolidação das Leis do Trabalho.

Os seguintes procedimentos deverão ser respeitados para que uma colocação competitiva tenha sucesso:

- Os clientes considerados pela Equipe do Programa como aptos a trabalhar em empresas deverão ter passado, sem exceção, pelo menos pela etapa da Avaliação Global, por um período máximo de até 4 (quatro) semanas seguidas.
- Clientes com dificuldades comportamentais ou problemas relacionados a ângulos da vida diária de trabalho, beneficiar-se-ão da etapa de Ajustamento à Vida de Trabalho, pelo período aproximado de 4 (quatro) meses.
- Durante esse período, cada pessoa receberá orientação profissional, sendo objeto de uma análise contínua de seu desempenho no trabalho.
- Deverão frequentar também as atividades de grupo, dentro do mesmo período de tempo, com:
 - participação no programa de Desenvolvimento Pessoal e Social;
 - orientações específicas do Setor de Serviço Social, de acordo com cada caso.
- O cliente que conseguir terminar com sucesso a etapa de Ajustamento à Vida de Trabalho e for considerado apto para emprego competitivo, deverá ser encaminhado para colocação.

Ele poderá, no entanto, aguardar a colocação competitiva em atividade contínua, na etapa de Prontidão para Emprego.

B. Colocação Especial

A Colocação Especial será garantida para aqueles casos que, tenham ou não condições de competitividade, demandam procedimentos especiais para sua concretização.

A Colocação Especial acontecerá dentro das seguintes alternativas:

1. Trabalho em Situação Especial em Empresas

Casos que requeiram uma colocação competitiva, mas de natureza mais particularizada e especial, receberão atenção especial do Setor de Orientação Profissional, desde que tenham condições de competitividade.

Esses casos poderão estar vivendo circunstâncias especiais de vida pessoal ou familiar, dificuldades de ordem física, problemas de transporte coletivo e outros, que determinam que sua colocação seja estudada, buscada e realizada pelo próprio Setor de Orientação Profissional, em condições especiais.

2. Trabalho Abrigado

Considerando que Atividades Abrigadas são destinadas especificamente a casos que comprovadamente não apresentam condições de empregabilidade, alguns procedimentos deverão ser adotados pela equipe, a saber:

- Todos os clientes considerados pela Equipe do Programa para atividades de caráter abrigado precisarão ter passado pelo processo, ou seja, devem ter sido primeiramente atendidos nas diversas etapas do Programa, a saber:

Avaliação Global

Ajustamento à Vida de Trabalho

Desenvolvimento Pessoal e Social

- De acordo com os resultados do contato com o cliente e/ou sua família, ao final do Programa de Reabilitação Profissional, o cliente permanecerá em atividade abrigada, em caráter provisório, enquanto não surgir Trabalho Apoiado ou outra Alternativa, sem prazo de tempo.

- Além das Atividades Abrigadas, a programação deverá sempre incluir as atividades em grupo a respeito do Desenvolvimento Pessoal e Social e algum atendimento eventual do assistente social ou do orientador profissional.

- Em termos de retribuição financeira, como incentivo à sua participação e envolvimento no Programa, cada cliente deverá receber um valor mínimo mensal correspondente à média dos dois últimos pagamentos mensais durante o Programa.

O valor poderá ser alterado por decisão da Equipe, de acordo com circunstâncias próprias de cada caso. Conforme o tipo de atividade de trabalho, o cliente poderá receber por produtividade.

A equipe precisará analisar com cuidado o conteúdo do Decreto 3298/99 quanto à eventual contratação de clientes.

3. Trabalho Apoiado

Para que o trabalho apoiado seja operacionalizado – sempre através de uma entidade de reabilitação – será necessário que diversas providências sejam tomadas. Dentre elas:

a) Áreas de Trabalho para Contratação

Para sua operacionalização inicial, a entidade precisará tomar algumas providências de ordem prática, dentre as quais, selecionar pelo menos duas linhas de prestação de serviços, principalmente aquelas mais fáceis de encaixar pessoas sem grande produtividade, ou seja, conservação de jardins, limpeza de ambientes e de auxiliar de atividades de escritório.

O Setor de Orientação Profissional deverá preocupar-se com essas duas linhas de atuação, mantendo-se preparado para seu engajamento mais forte.

b) Seleção de Candidatos para o Trabalho

Dentre as providências que o Setor precisará tomar, será a de manter uma preocupação contínua com a indicação eventual de clientes de todo o Programa para as atividades existentes nessas duas linhas de trabalho.

Esses clientes – sempre sem capacidade competitiva normal no mercado aberto de trabalho - deverão ser mantidos no Programa, já em Prontidão para Emprego, ou na fase de Treinamento em Serviço em alguma empresa que mantenha as atividades selecionadas de jardinagem e de limpeza de ambientes.

Deverão, no entanto, apresentar as condições exigidas para a atividade negociada pela entidade, podendo passar por algum treinamento considerado relevante. Para cada atividade negociada o Programa de Reabilitação Profissional deverá obter ou elaborar uma análise ocupacional que contenha indicações e contra-indicações.

A designação de uma pessoa com deficiência para o Trabalho Apoiado deverá considerar também a opinião médica para a função determinada e não deverá significar uma solução definitiva de trabalho para o cliente, sendo cada um deles e/ou suas famílias esclarecidos a respeito pelo Setor de Orientação Profissional.

O cliente poderá retornar às Atividades Abrigadas, se houver recomendações justificáveis para tanto.

c) Negociação Comercial

Tão logo o Setor de Orientação Profissional assinale a existência segura desses clientes dentro do Programa, será necessário que a entidade indique seu representante para tomar conhecimento da situação, a fim de iniciar a busca de atividades específicas.

Deverá ser assinado um contrato direto entre a empresa parceira e a entidade para a prestação de determinado serviço de limpeza ou de jardinagem, garantindo à entidade a liberdade de prover a mão-de-obra que considerar mais conveniente, face às finalidades da organização e do Programa de Reabilitação Profissional.

A entidade deverá negociar, por exemplo, o pagamento de uma soma global, com a qual cobrirá todos os custos diretos e indiretos da atividade contratada.

d) Estudo de Funções e Supervisão das Atividades

E como não poderá deixar de ser, através do Setor de Orientação Profissional estudará as funções existentes e contratará um supervisor próprio para o projeto, que deverá ser devidamente treinado e com o qual manterá contato próximo e contínuo.

O Setor de Orientação Profissional, que já estará inserindo clientes com potencial para trabalho apoiado num sistema separado de Prontidão para Emprego, fará as indicações desses clientes na medida em que o projeto for sendo implantado.

Com a evolução do contrato, a entidade regularizará a situação funcional dos clientes, na base de pelo menos 2 salários mínimos, vinculando-os à supervisão contratada pela mesma.

O Setor de Orientação Profissional manterá suas orientações e um sistema de acompanhamento técnico do projeto, deixando claro que a produção dos contratados deverá corresponder à de um trabalhador normal.

4. Outras Alternativas de Trabalho

Alternativas de trabalho diferentes das usuais ou das mais comuns devem ser responsabilidade do Setor de Orientação Profissional do Programa de Reabilitação Profissional. Esse Setor deve garantir que apenas aqueles clientes egressos do Programa de Reabilitação Profissional deverão ser encaminhados a qualquer das alternativas de trabalho criadas pela entidade.

No entanto, é válido ressaltar que os clientes a serem orientados para alternativas de trabalho indicadas e outras a serem criadas, deverão apresentar condições de dificuldade real para o trabalho competitivo contratado nas empresas que oferecerem suas vagas.

Trabalho apoiado não deve ser, em hipótese alguma, emprego para pessoas com capacidade plena no aguardo de uma colocação. É extremamente importante que alternativas várias de trabalho que forem sendo criadas pela entidade mantenham-se ligadas ao Programa de Reabilitação Profissional, de onde serão captados clientes adequados para cada uma delas.

IV. ACOMPANHAMENTO DE COLOCAÇÕES

O acompanhamento de colocações feitas no mercado de trabalho daquelas pessoas com deficiência consideradas como reabilitadas, faz parte do processo de reabilitação profissional, como uma de suas etapas mais relevantes e insubstituíveis.

Sua importância baseia-se em duas necessidades fundamentais:

1. A melhor evolução possível de cada cliente no meio do trabalho.
2. A contínua aceitação e satisfação do empresário por empregar a pessoa.

A necessidade de confirmação do sucesso de cada cliente em sua vida de trabalho e de sua plena aceitação pela empresa, leva os centros de atendimento e as oficinas de produção ligadas a programas reabilitacionais a ficarem em contínua dúvida quanto às estratégias mais adequadas para a realização desse acompanhamento em termos de sua duração, espaçamento e encerramento.

Apesar de cada cliente colocado saber antecipadamente do esquema de acompanhamento, os contatos devem ser combinados com cada empresa e com a anuência da pessoa colocada.

A duração e o espaçamento do acompanhamento de cada caso deve respeitar as características de cada situação. O importante é o cliente colocado sentir-se à vontade e a empresa ter uma noção clara da importância do procedimento.

Existem posicionamentos os mais variados quanto à estratégia para terminar o esquema de acompanhamento, mas prevalece hoje em dia a estratégia que leva a uma retirada gradativa e sutil do especialista em colocação ou do orientador profissional, conhecida universalmente como “fading”.

Esse sutil e gradativo desaparecimento da figura do agente de colocação deve ocorrer não apenas devido ao posicionamento da empresa na completa aceitação da pessoa colocada, mas também devido à capacidade do trabalhador visitado desenvolver com independência e propriedade todas as atividades de trabalho sob seus cuidados, participar em atividades fora do horário de trabalho e manter continuamente um nível satisfatório de atuação no trabalho, mesmo na ausência do seu supervisor ou chefe.

(*) Otto Marques da Silva

Consultor em Reabilitação Profissional

Junho de 2021