



# Manual do Formador



O EQUALvet é um Programa de Formação Profissional para pessoas com deficiência intelectual em três áreas: Ajudante de Cozinha, Assistente de Jardinagem e Auxiliar de Limpeza

604569-EPP-1-2018-1-EL-EPPKA3-IPI-SOC-IN

KA3 – Support for Policy Reform – Social inclusion and common values: The contribution in the field of Education, Training and Youth

2019-2020



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

EQUALvet

O “**Manual do Formador**” resulta da cooperação entre o consórcio do Projeto EQUALvet Erasmus+.

**AUTORES:**

Maria Mouka, Terapeuta Ocupacional

Ioannis Bistas, Educadora Especial

*Este projeto foi financiado com o apoio da Comissão Europeia.*

*O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do conteúdo, que reflete apenas as opiniões dos autores, pelo que a Comissão Europeia não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita das informações aqui contidas.*



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

## Conteúdo


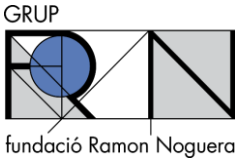




ABREVIATURAS	3
CONSÓRCIO	4
INTRODUÇÃO	5
Âmbito de atuação do EQUALvet	5
O QUE É A DEFICIÊNCIA INTELECTUAL	7
Definições de Deficiência Intelectual	7
Considerações Adicionais sobre a Deficiência Intelectual	8
Níveis de Deficiência Intelectual	11
TIPOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL - EMPREGO	13
Emprego Protegido	13
Emprego Apoiado	14
Nota Importante	14
Informações úteis provenientes do <i>Toolkit</i>	14
FORMAÇÃO – ABORDAGEM	17
Formação – Abordar o Formando	17
Valores e princípios com os quais o formando se deve comprometer	17
Tipos de Intervenção	19
Avaliação do Formando	19
Abordar o Empregador	44
Informações gerais sobre como abordar o empregador	44
Posições dos empregadores em relação às pessoas com DI	45
O que o formador precisa de explorar em relação ao empregador	45
O que o empregador precisa de um trabalhador e do serviço de formação	47
Abordar o colega de Trabalho	49
Informações gerais sobre a abordagem a colegas de trabalho	49
Posições do colega de trabalho em relação à pessoa com DI	49
Cooperação com os colegas de trabalho	50
O que o formador necessita de explorar em relação ao colega de trabalho	51
Estratégias a que o colega de trabalho poderá ter que recorrer	52
LEITURA RECOMENDADA	53

## ABREVIATURAS

<b>Abreviaturas</b>	<b>Significado</b>
CV	Curriculum Vitae
p. ex.	Por exemplo
DI	Deficiência Intelectual
i.e.	Isto é
ONU	Organização das Nações Unidas

## CONSÓRCIO

O consórcio é constituído pelos seguintes parceiros:

Organização		Sítio / Email
	<b>Margarita VTC (Greece)</b>	<a href="http://www.eeamargarita.gr">www.eeamargarita.gr</a> <a href="mailto:research.development@eamargarita.gr">research.development@eamargarita.gr</a>
	<b>Fundació Ramon Noguera</b>	<a href="https://grupfrn.cat/en">https://grupfrn.cat/en</a> <a href="mailto:comunicacio@grupfrn.cat">comunicacio@grupfrn.cat</a>
	<b>ARCIL - Associação para a Recuperação de Cidadãos Inadaptados da Lousã</b>	<a href="http://arcil.org.pt/">arcil.org.pt/</a> <a href="mailto:arcil@arcil.org">arcil@arcil.org</a>
	<b>Group of Research on Diversity – University of Girona</b>	<a href="http://www.udg.edu/en/grupsrecerca/diversitat/qui-som">www.udg.edu/en/grupsrecerca/diversitat/qui-som</a> <a href="mailto:judit.fullana@udg.edu">judit.fullana@udg.edu</a>
	<b>Tüv Hellas (Tüv Nord)</b>	<a href="http://www.tuv-nord.com/gr/el/home/">www.tuv-nord.com/gr/el/home/</a> <a href="mailto:vvoudouris@tuv-nord.com">vvoudouris@tuv-nord.com</a>
	<b>EASPD</b>	<a href="http://www.easpd.eu/">www.easpd.eu/</a> <a href="mailto:zoe.lardou@easpd.eu">zoe.lardou@easpd.eu</a>

# INTRODUÇÃO

## Âmbito de atuação do EQUALvet

O EQUALvet é um projeto Erasmus+ financiado pela União Europeia, que visa desenvolver um programa de formação profissional para pessoas com deficiências intelectuais em três profissões: Ajudante de Cozinha, Assistente de Jardinagem e Auxiliar de Limpeza. O programa de formação cumprirá com todos os requisitos estabelecidos pelas agências de acreditação, com vista à obtenção de certificação das competências profissionais dos participantes.

O EQUALvet abre caminho à inovação no domínio da formação profissional para pessoas com deficiências intelectuais, através da colaboração de parceiros com experiência na área da formação profissional, educação especial, certificação e recomendação de políticas.

**Formação Profissional:** Desenvolvimento de ferramentas de formação, implementação de programa de formação e certificação profissional e apoio aos formandos na procura e concretização de estágios em postos de trabalho relevantes.

**Educação Especial:** Foi desenvolvida uma metodologia por especialistas em Educação Especial e Aprendizagem ao Longo da Vida, após a análise dos resultados de uma investigação conduzida por organizações que prestam serviços a pessoas com deficiência intelectual. Esta metodologia, a qual iremos aprofundar mais à frente neste manual, e após pesquisa bibliográfica, será adotada pelos formadores, para reforçar a eficácia do programa de formação. As pessoas com deficiência intelectual que irão participar no EQUALvet como formandos terão acesso a um programa de formação e certificação profissional que corresponda às suas necessidades, competências e desejos.

**Certificação:** A TÜV Hellas encontra-se atualmente a pesquisar e a identificar as três profissões e irá desenvolver sistemas que conduzam ao reconhecimento e à certificação das competências dos participantes, com base nos quais estes serão avaliados de forma a terem as suas competências documentadas.

**Recomendações políticas:** A EASPD promoverá o respeito, inclusão e direitos, com base na participação efetiva e plena cidadania das pessoas com deficiência intelectual, seguindo os princípios consagrados na Convenção da ONU (Organização das Nações Unidas) sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

Segue-se a apresentação de uma ferramenta de autoestudo para o formador. Após a descrição do consórcio, a qual será realizada a seguir, começaremos com alguns dados que definem a nossa população alvo. Em seguida, abordaremos a cooperação com as partes interessadas, ou seja, com os

estagiários com deficiência intelectual, com o empregador que providenciará as colocações em estágios e, claro, com os colegas de trabalho dos estagiários (que representam um elemento particularmente importante de apoio no local de trabalho) que podem ser colaboradores valiosos. Além disso, também foram traçados alguns dados sobre a cooperação com a família da pessoa com deficiência. A cooperação com a família é importante em todas as organizações de formação, na medida e na forma em que tal seja possível. A secção mais extensa é aquela em que se discute a formação dos formandos.

# O QUE É A DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

## Definições de Deficiência Intelectual

A Deficiência Intelectual (DI) define-se como “um estado de desenvolvimento mental retardado ou incompleto, que é especialmente caracterizado pelo déficit de capacidades manifestado durante o período de desenvolvimento, o que contribui para o grau integral de inteligência, por exemplo, cognitiva, de linguagem, motora e capacidades sociais”.

A Classificação Internacional da Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) reforçou a definição acima mencionada e incluiu o conceito de deficiência e adaptação funcional à deficiência.

Segundo a Associação Americana de Deficiências Intelectuais e de Desenvolvimento (AAID), a deficiência intelectual é uma incapacidade caracterizada por limitações significativas, tanto no funcionamento intelectual, como no comportamento adaptativo, expresso nas competências conceptuais e práticas do dia a dia. Esta incapacidade tem origem antes dos 18 anos.

- Funcionamento intelectual (também chamado de inteligência), refere-se à capacidade mental em geral, em geral, tal como a aprendizagem, o raciocínio, a resolução de problemas e assim por diante. Uma das formas de se medir o funcionamento intelectual é através de um teste de QI (Coeficiente de Inteligência). Geralmente, a pontuação de um teste de QI de cerca de 70 ou até 75 indica uma limitação no funcionamento intelectual.
- Outros testes determinam limitações no comportamento adaptativo, que abrange três tipos de competências: O comportamento adaptativo é o conjunto de competências conceptuais, sociais e práticas que são apreendidas e desenvolvidas pelas pessoas no seu dia a dia.
  - Competências conceptuais – conceitos de linguagem e literacia, dinheiro, tempo, números e auto direção.
  - Competências sociais – competências interpessoais, responsabilidade social, autoestima, inocência, ingenuidade, resolver problemas sociais e a capacidade de seguir regras/obedecer às leis e evitar ser vitimizado.
  - Competências práticas – atividades do dia a dia (cuidados pessoais), competências profissionais, cuidados de saúde, viagens/transporte, horários flexíveis/rotinas diárias típicas, segurança, utilização de dinheiro e uso do telefone.
- Os testes padronizados também podem determinar limitações no comportamento adaptativo.



## Considerações Adicionais sobre a Deficiência Intelectual

É de realçar que a definição de 1992 foi a primeira a conceptualizar a deficiência mental como uma condição que poderia ser melhorada através da disponibilização de apoios e não como uma deficiência estática ao longo da vida.

Porém, ao definir e avaliar a deficiência intelectual, a Associação Americana de Deficiências Intelectuais e de Desenvolvimento (AAID), ressalta que devem ser considerados fatores adicionais, tais como o ambiente da comunidade do indivíduo e a sua cultura. Os profissionais devem também considerar a diversidade linguística e as diferenças culturais na forma como as pessoas comunicam, se movem e se comportam.

Finalmente, as avaliações também devem assumir que as limitações nos indivíduos coexistem muitas vezes com pontos fortes e que o nível de funcionamento da vida de uma pessoa melhorará se forem fornecidos apoios personalizados adequados durante um longo período de tempo.

Apenas com base em tais avaliações multilaterais é que os profissionais podem determinar se um indivíduo tem deficiência intelectual, assim como os planos de apoio personalizado.

Segundo Harris (2006), a prevalência da deficiência intelectual varia entre 1% e 3%, globalmente. Entre a população com deficiência intelectual, o atraso mental leve, moderado, grave e profundo afeta cerca de 85%, 10%, 4%, e 2% da população, respetivamente.

A deficiência intelectual afeta muitos indivíduos. Afeta não só o indivíduo, como a sua família direta e a comunidade onde vive. Vários transtornos mentais e físicos estão geralmente associados à deficiência intelectual, acrescentando as suas próprias complexidades à gestão da pessoa com deficiência intelectual. Além disso, esta está associada a um estigma e discriminação.

A DI pode ser vista como uma “meta-síndrome” cognitiva precoce análoga à síndrome da demência na idade avançada, na medida em que uma série de condições leva a estas duas meta-síndromes. Estas envolvem uma deterioração progressiva das funções cognitivas nucleares necessárias para a vida diária e no processo de avaliação são considerados os fatores biológicos, pessoais e ambientais.

Ainda não existe um mapa conceptual ou uma hierarquia de funções e domínios cognitivos importantes na deficiência intelectual. São frequentemente utilizados diferentes termos para as mesmas funções e vice-versa. No entanto, uma série de domínios cognitivos estão significativamente comprometidos nas pessoas com deficiência intelectual. Estes domínios cognitivos nucleares incluem principalmente o raciocínio perceptivo, a memória operacional, a velocidade de processamento e a

compreensão verbal, sendo estes domínios significativamente afetados em pessoas com deficiência intelectual.

A deterioração das funções cognitivas nucleares na deficiência intelectual é geralmente avaliada através do QI, uma pontuação resultante de um teste de inteligência a ser aplicado no diagnóstico apenas com a apreciação das normas localmente padronizadas. Geralmente, uma pontuação de QI de 70 ou inferior é indicativa, mas não é suficiente para se diagnosticar a deficiência intelectual. Poderiam ser utilizados outros métodos alternativos de avaliação clínica e cognitiva, incluindo testes de desenvolvimento localmente padronizados. A avaliação cognitiva não deverá estar limitada ao QI padronizado, mas deverá também incluir testes neuropsicológicos, como por exemplo, testes de funcionamento executivo para se determinar o perfil individual. Além disso, recomenda-se uma nova testagem durante os períodos críticos da vida, uma vez que foram identificadas trajetórias de desenvolvimento cognitivo distintas em diferentes condições de deficiência intelectual e, também, porque poderá haver perdas cognitivas relacionadas com o envelhecimento.

As pessoas com deficiência intelectual têm muitas vezes dificuldades em gerir o seu comportamento, as emoções e as relações interpessoais, assim como em manterem a motivação durante o processo de aprendizagem. A deficiência cognitiva e as limitações no comportamento adaptativo na deficiência intelectual.

- A deficiência intelectual caracteriza-se por uma acentuada diminuição das funções cognitivas nucleares necessárias para o desenvolvimento do conhecimento, raciocínio e representação simbólica do nível esperado dos seus pares da mesma idade, assim como o ambiente cultural e comunitário. Contudo, surgem padrões bastante distintos de deficiências cognitivas para determinadas condições de deficiência intelectual.
- Geralmente as pessoas com deficiência intelectual têm dificuldades de compreensão verbal, raciocínio perceptivo, memória operacional e velocidade de processamento.
- A deficiência cognitiva em pessoas com deficiência intelectual está associada a dificuldades em diferentes domínios de aprendizagem, incluindo conhecimentos académicos e práticos.
- As pessoas com deficiência intelectual manifestam limitações ao nível do comportamento adaptativo, ou seja, em atender às necessidades da vida quotidiana expectáveis nos seus pares da mesma idade, e ao ambiente cultural e comunitário. Estas dificuldades incluem limitações quanto às competências conceptuais, sociais e práticas relevantes.
- As pessoas com deficiência intelectual têm muitas vezes dificuldades em gerir o seu comportamento, as emoções e as relações interpessoais, assim como em manterem a motivação durante o processo de aprendizagem.

- Trata-se de uma condição de vida que exige que as fases de desenvolvimento e as transições relacionadas aos ciclos da vida sejam tidas em conta.

## Níveis de Deficiência Intelectual

Segundo Schalock et al (2010), propõe-se um sistema multidimensional de classificação, sendo a escala de QI considerada insuficiente como o único determinante do funcionamento cognitivo ou do nível de gravidade clínica. As diferenças no comportamento adaptativo também são consideradas importantes. No entanto, no Quadro 1 apresentamos uma categorização básica.

O nosso grupo-alvo consiste principalmente em pessoas com deficiência intelectual leve a moderada, o que significa que são pessoas que não necessitam de um elevado nível de apoio para realizarem as atividades do dia a dia.

Quadro 1. Classificações da Gravidade de Deficiência Intelectual (adaptado de Características Clínicas da Deficiência Intelectual, 2015).

A classificação de gravidade do grupo-alvo foi desativada.

<b>Grau de Gravidade</b>	<b>Distribuição Percentual Aproximada dos Casos por Gravidade</b>	<b>CrITÉRIOS DSM-IV (Os graus de gravidade com base apenas nas categorias QI)</b>	<b>CrITÉRIOS DSM-5 (gravidade classificada com base nas competências diárias)</b>	<b>CrITÉRIOS AAIDD (gravidade classificada com base na intensidade do apoio necessário)</b>
<b>Leve</b>	85%	Amplitude aproximada do QI entre 50–69	Consegue viver independentemente, com níveis mínimos de apoio	Apoio intermitente necessário durante as transições da vida ou em períodos de incerteza
<b>Moderado</b>	10%	Amplitude aproximada do QI entre 36–49	Poderão alcançar uma vida independente e com níveis moderados de apoio, tal como os disponíveis em lares coletivos.	Apoio limitado necessário em situações diárias
<b>Grave</b>	3.5%	Amplitude aproximada do QI entre 20–35	Requer assistência diária com atividades de autocuidado e supervisão de segurança	Apoio alargado para as atividades diárias
<b>Profundo</b>	1.5%	QI <20	Requer cuidados 24 horas por dia	Apoio pervasivo necessário para todos os aspetos da rotina diária

# TIPOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL - EMPREGO

## Emprego Protegido

Os programas de emprego protegido são concebidos para dar apoio a indivíduos, por exemplo, com DI, que – por alguma razão – são geralmente vistos como não sendo capazes de trabalhar num contexto de emprego competitivo na sua comunidade local. O termo “emprego protegido” é vulgarmente utilizado quando nos referimos a uma vasta gama de programas profissionais e não profissionais diferenciados para indivíduos com deficiências, tais como as oficinas protegidas, centros de atividade para adultos, centros de atividades laborais e centros de tratamento de dia.

Os tipos de trabalho realizados nestes programas são trabalho à peça, trabalho real e trabalho simulado.

Estes programas diferem amplamente quanto à sua missão, serviços prestados e fontes de financiamento. Os tipos de emprego protegido são, na sua generalidade, classificados de duas formas:

- Os programas transitórios de emprego destinam-se a oferecer formação e experiência a pessoas em ambientes separados, de forma que adquiram as competências necessárias para alcançarem o sucesso no emprego competitivo subsequente. Os ganhos, neste caso, são baixos pontos de partida para o emprego no mercado aberto. Este é o tipo de formação oferecida aos participantes do programa EQUALvet, os quais terão a oportunidade de vivenciar um estágio, para além do programa de formação, na sua organização. Assim, consideramos a sua participação nos programas transitórios como um passo intermédio no processo de reabilitação profissional, uma vez que o âmbito da EQUALvet é o de melhorar o perfil de empregabilidade num mercado de trabalho competitivo.
- Os programas de emprego prolongado visam disponibilizar colocações de longo prazo ou permanentes, nas quais os indivíduos poderão aplicar as suas capacidades com vista à obtenção de salários num ambiente de oficina diferenciada. As ambições dos participantes do projeto EQUALvet são muito mais elevadas e a metodologia utilizada para esse âmbito irá fazer a diferença.

## Emprego Apoiado

De acordo com a União Europeia, a definição de Emprego Apoiado na Europa é reconhecida da seguinte forma:

*“Providenciar apoio a pessoas com deficiência ou outros grupos em situação de desvantagem para assegurar e manter o emprego pago no mercado aberto de trabalho”.*

Embora a definição sofra ligeiras variações em todo o mundo, permanecem três elementos consistentes que são fundamentais para o modelo europeu de Emprego Apoiado:

1. Trabalho remunerado
2. Inclusão no mercado aberto de trabalho
3. Apoio contínuo

A colocação em empregos visa os estágios em grupos, o que significa que mais do que uma pessoa com DI receberá formação nas mesmas empresas.

## Nota Importante

É importante salientar que a questão da integração da pessoa com DI em “formação profissional” não deve ser formulada segundo o argumento “ou” ou “ou”, quanto à escolha de um emprego “protegido transitório” ou “apoiado”. A metodologia descrita cumpre a finalidade de oferecer uma reabilitação profissional à pessoa com DI que possua várias competências.

## Informações úteis provenientes do *Toolkit*

O Emprego Apoiado é completamente consistente com os conceitos de capacitação, integração social, dignidade e respeito pelas pessoas. Na Europa, estabeleceu-se um acordo sobre os valores e princípios que deverão estar presentes em todas as fases de Emprego Apoiado, bem como as atividades que estão em conformidade com os plenos direitos de cidadania:

*Individualidade* – O Emprego Apoiado considera cada candidato como único, com os seus próprios interesses, preferências, condições e história de vida.

*Respeito* – As atividades do Emprego Apoiado são sempre adequadas à idade, dignas e melhoradas.

*Autodeterminação* – O Emprego Apoiado auxilia os indivíduos a melhorar os seus interesses e preferências, bem como a expressar as suas escolhas e a definir o seu plano de emprego/vida de acordo com as condições pessoais e contextuais. Promove os princípios da autodeterminação dos indivíduos.

*Escolhas Informadas* – O Emprego Apoiado ajuda as pessoas a compreenderem as suas oportunidades, podendo estas escolher consistentemente dentro das suas preferências, bem como a compreenderem as consequências das suas escolhas.

*Empoderamento* – O Emprego Apoiado ajuda as pessoas a tomarem decisões sobre o estilo de vida e a participação na sociedade. As pessoas estão assim envolvidas no planeamento, avaliação e desenvolvimento dos serviços.

*Confidencialidade* – O prestador de serviço de Emprego Apoiado considera confidenciais as informações fornecidas pelas pessoas. Os candidatos têm acesso às suas informações pessoais recolhidas pelo prestador, sendo que qualquer divulgação fica ao critério e com o acordo do indivíduo.

*Flexibilidade* – O pessoal e as estruturas organizacionais podem mudar de acordo com as necessidades dos candidatos. Os serviços são flexíveis, respondem às necessidades dos candidatos e, por conseguinte, podem ser adaptados para atender os requisitos específicos.

*Acessibilidade* – Os serviços de emprego, instalações e informações são totalmente acessíveis a todas as pessoas com deficiência.

Os valores e princípios do Emprego Apoiado são suportados por um processo/metodologia de 5 etapas. Estas etapas foram identificadas e reconhecidas como um modelo europeu de boas práticas que pode ser utilizado como um enquadramento do Emprego Apoiado.

*Envolvimento* – apoiado pelos princípios básicos da acessibilidade, de forma a assegurar que são feitas escolhas informadas.

*Perfil Vocacional* – Assegurar o empoderamento do indivíduo ao longo do processo.



*Procura de Emprego* – A autodeterminação e a escolha informada são os valores-chave do Emprego Apoiado.

*Envolvimento do Candidato* – A acessibilidade, flexibilidade e confidencialidade são valores-chave que devem ser fomentados ao longo deste processo.

*Emprego com/sem apoio* – A flexibilidade, a confidencialidade e o respeito são os componentes-chave para o sucesso das medidas de apoio. As medidas de apoio referem-se, particularmente, quando o indivíduo se encontra num emprego remunerado e estas medidas são oferecidas através da disponibilização de um técnico/trabalhador de Emprego Apoiado.

## FORMAÇÃO – ABORDAGEM

No contexto do projeto EQUALvet, quando falamos em formação ou abordagem das partes interessadas, referimo-nos a:

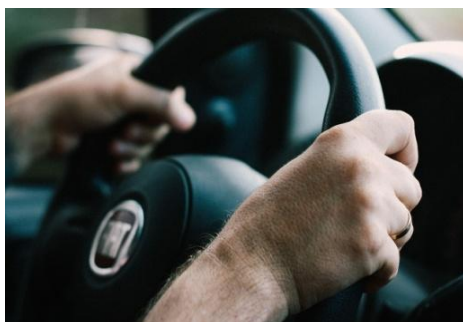
- A pessoa com DI ou formando
- O empregador (estágio)
- Os colegas de trabalho do formando
- Familiares da pessoa com DI

O formador, assim com todas as outras partes, com a exceção do formando, constitui o “ciclo de apoio” para a pessoa com DI. O empregador, os colegas de trabalho e, claro, a família do formando constituem o sistema de “apoios naturais”. O formador deverá ser capaz de gerir na cooperação entre as pessoas, assim como entre outros profissionais com os quais estas poderão necessitar de cooperar. Acima de tudo, o formador deverá dialogar com os valores específicos que dizem respeito à pessoa com DI.

### Formação – Abordar o Formando

#### Valores e princípios com os quais o formando se deve comprometer

- O principal objetivo do processo é que a experiência seja bem-sucedida para o formando.
- Os elementos cognitivos do processo são geralmente óbvios. Contudo, o caráter afetivo do processo não deverá ser subestimado.
- A pessoa deve ter a oportunidade de ajustar e compreender as expectativas de emprego e de ser um membro ativo da equação. Na verdade, eles deverão ser capazes de sentir que estão “sentados no lugar do condutor”.



- As pessoas com DI distinguem-se ao fazerem parte do processo de tomada de decisão, quanto à escolha das tarefas de trabalho. O modelo DOTS (aprendizagem de decisão; percepção da oportunidade; aprendizagem da transição; autoconsciência) pode ser aplicado como enquadramento para se desvendar intervenções no local de trabalho para a pessoa com DI.
- O desenvolvimento da autossuficiência, da autoeficácia e da autodeterminação no trabalho constitui o derradeiro objetivo.
- A pessoa com DI tem o direito de desenvolver as suas competências latentes.
- A pessoa com DI tem o direito de auferir um salário, de participar num ambiente de trabalho e de contribuir para a comunidade.
- A pessoa com DI tem o direito de sentir que pertence a uma comunidade, que existe reconhecimento social pelo seu trabalho e que merece sentir-se satisfeita.
- As tarefas relacionadas com o trabalho deverão ser satisfatórias.
- A pessoa com DI é digna de reivindicar uma promoção. Isto significa que devem ter o conhecimento de que existe a possibilidade de aumento de salário e de mudança de carreira.
- Embora a maioria das pessoas com DI não dê ênfase ao valor do seu salário ou se este sofreu um aumento e também não prestem atenção ao reconhecimento social (isto porque nem todas as pessoas com DI conseguem fazer comparações sociais), há outras que o fazem.
- A pessoa com DI tem o direito de poder trabalhar e manter os seus benefícios (à luz da lei de cada país).
- A pessoa com DI representa informalmente futuros funcionários e abre caminho ao emprego dos mesmos através de percepções criativas favoráveis.
- As pessoas não deverão criar baixas expectativas em relação a pessoas com DI.
- O cumprimento destas regras reforça a participação da pessoa com DI no local de trabalho, assim como os sentimentos subsequentes de inclusão e bem-estar. Também conduz a uma diminuição da intenção de deixar o trabalho e a níveis de desempenho mais elevados.

Se o formador estiver alinhado com estes valores, poderá então começar a organizar a intervenção para a formação da pessoa com DI.

## Tipos de Intervenção

A intervenção deverá ser focada no desempenho, ser colaborativa por natureza e implementar diversas abordagens (também em conjugação, se necessário). Os dois diferentes tipos de intervenção funcional utilizados na reabilitação profissional de pessoas com DI são os seguintes:

- *Compensatório*: constitui a base do quadro de referência da reabilitação, no qual o objetivo é alterar o grau de exigência que a tarefa coloca na pessoa. Pode-se concretizar isto através da aprendizagem de diferentes técnicas e estratégias ou através da disponibilização de equipamentos de assistência e auxiliares.
- *Restaurativo*: faz parte do quadro biomecânico de referência, o qual coloca ênfase na restauração da função anterior através da participação na atividade. A classificação das atividades é muitas vezes utilizada no âmbito desta abordagem e através do aumento gradual da exigência da tarefa.

A primeira parte de qualquer intervenção é a avaliação, a qual nem sempre é realizada através da aplicação da mesma estratégia.

## Avaliação do Formando

### ABORDAGEM TRADICIONAL

O ponto de partida de praticamente todas as abordagens tradicionais para avaliar as pessoas com DI (e pessoas com outros tipos de deficiência) tem sido a avaliação das suas competências e interesses. No caso da formação profissional e reabilitação, estas avaliações são muitas vezes realizadas através de comparações feitas entre os indivíduos e os fatores gerais considerados representativos das exigências específicas dos empregadores no mercado de trabalho. Recorrendo a procedimentos baseados em protocolos, normas estabelecidas e vigência prevista, os avaliadores profissionais recorrem a um conjunto de instrumentos e critérios de avaliação para avaliar as pessoas.

Embora as avaliações comparativas tenham sido tradicionalmente um ponto de partida útil do percurso de emprego para muitos indivíduos, esta abordagem tem-se revelado problemática para pessoas à procura de emprego, com um impacto mais significativo na deficiência. Quando comparados com o desempenho normativo, muitos dos indivíduos com

deficiências significativas simplesmente não são bem comparáveis. Isto resulta, muitas vezes, na sua exclusão dos serviços de emprego e em não serem indicados para o trabalho. Quando uma pessoa tem um mau desempenho numa avaliação profissional, é provável que a recomendação se direcione para o emprego apoiado e não para o emprego na comunidade.

#### ABORDAGEM FUNCIONAL

Uma alternativa a estas estratégias consiste em tornar as avaliações mais funcionais. Por outras palavras, os avaliadores empenham-se em aumentar a semelhança entre os fatores selecionados para comparação e as exigências reais dos locais de trabalho comunitários. Por exemplo, em vez de terem um espaço individual num tabuleiro de pinos para avaliar a coordenação motora fina, os avaliadores poderão disponibilizar tarefas reais encontradas nos locais de trabalho para testar o desempenho. As tarefas reais trazidas para os centros de avaliação vieram substituir as atividades de desempenho geral que eram tradicionalmente utilizadas. Esta mudança tornou, sem dúvida, as avaliações mais reflexivas da exigência real, mas a comparação da exigência ainda se mantém. As pessoas com DI não executam melhor, muitas vezes, as tarefas funcionais do que as tradicionais.

#### ABORDAGEM SITUACIONAL

Esta abordagem baseia-se em levar um indivíduo a um local de trabalho real e em utilizar as tarefas do trabalho real e as exigências como critérios de comparação. Este é um critério que os estágios podem disponibilizar. A aplicação deste conceito minimiza a artificialidade das avaliações. No entanto, como acontece em todas as estratégias que se baseiam primariamente em procedimentos comparativos, muitos candidatos com DI a emprego obtiveram maus resultados em avaliações situacionais.

Esta é a razão pela qual o papel do avaliador - formador é fundamental.

#### ABORDAGEM DE “DESCOBERTA”

##### **Abordagem de “descoberta” em geral**

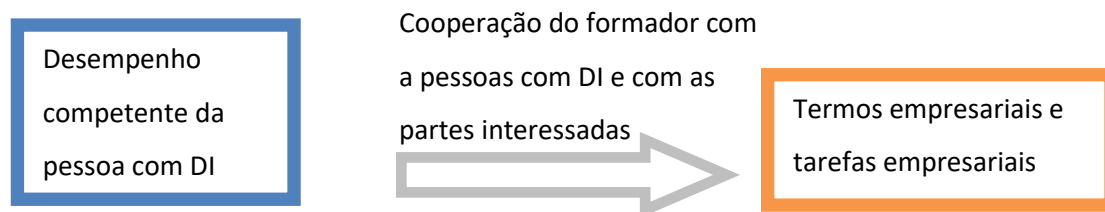
O problema insuperável muitas vezes enfrentado nos tipos mais tradicionais de avaliação não tem a ver com a competência ou atitude dos avaliadores, nem mesmo com o tipo de instrumentos e procedimentos utilizados. O problema reside na própria comparação. Quando o impacto da deficiência significativa está relacionado com a área do desempenho humano, é inevitável que as avaliações comparativas verifiquem esse impacto. E o resultado será negativo na maioria dos casos.

Para se aplicar esta diferente abordagem, são necessárias pelo menos duas importantes mudanças por parte dos profissionais de emprego. Primeiro, é necessário recorrer-se a uma estratégia não comparativa baseada em resultados qualitativos e não nas medidas quantitativas encontradas em praticamente todas as avaliações comparativas. Em segundo lugar, também é necessário que haja uma mudança de enfoque em relação ao resultado do emprego, mudança essa de uma exigência competitiva para a negociação de uma relação personalizada e baseada na contribuição com um empregador.

O formador deverá compreender quem é a pessoa com DI em particular, como a principal fonte de informação para efeito de emprego, em vez de tentar compreender como é que uma determinada pessoa é comparada com as normas estabelecidas, com as exigências gerais ou com os outros.

A abordagem de “descoberta” visa encontrar as melhores dimensões de desempenho de cada pessoa com DI, nas circunstâncias ideais que reforçam esse desempenho e que estão ligadas aos principais interesses do indivíduo. O formador utiliza essa informação como o alicerce da relação com o empregador.

É claro que muitos aspetos do desempenho da vida diária podem não estar relacionados com as necessidades dos empregadores, pelo que é também necessário traduzir-se o desempenho competente que é a descoberta em termos e tarefas empresariais. Assim, a “apetência para o trabalho” não é um pré-requisito, como costumava ser.



Recomenda-se que as atividades iniciais, as interações e observações da descoberta ocorram durante o período de um mês a um mês e meio. Este período de tempo não só irá permitir o desenvolvimento da confiança, como também proporcionar um conjunto de atividades mais enriquecedoras, a partir das quais se evidenciam competências e outras informações sobre o indivíduo.

### **Características da abordagem de “descoberta”**

As características deste processo são as seguintes:

- Otimista, procurar o melhor que as pessoas têm para oferecer
- Descritiva, centrada em quem é a pessoa e não nas opiniões de outras pessoas
- Respeitadora, atuar sempre com a permissão e orientação da pessoa
- Aceitar, não requerer comparação com outros
- Humildade, valorizar a relação de intimidade com a vida de uma pessoa
- Abrangente, examinar todas as áreas de funcionamento da vida
- Robusta, analisar a fundo os aspetos mais significativos da vida da pessoa
- Relevante, assegurar que o processo faz sentido para a pessoa
- Conectada, tirar partido dos relacionamentos e associações
- Ambiciosa, traduzir as competências da vida em possibilidades de emprego

### **Estratégias da Abordagem de “Descoberta”**

As estratégias que são normalmente utilizadas são:

1. Condições para o sucesso
2. Interesses em certos aspetos do mercado de trabalho (ou seja, profissões específicas no projeto EQUALvet)
3. Potenciais contribuições para o empregador

### ***Conditions for success***

Referem-se às características consideradas necessárias para o sucesso de qualquer emprego desenvolvido para a pessoa. As condições referem-se a questões como dias de trabalho, benefícios, localização do emprego, trabalho no interior/exterior, hora do dia, horas por semana, etc. Referem-se também a fatores como um melhor ambiente de trabalho, um estilo de supervisão mais eficaz, soluções comprovadas para os desafios e outros elementos de sucesso. Embora se possa estabelecer inúmeras condições, estas constituem considerações extremamente importantes na personalização (desenvolvimento) de um emprego.

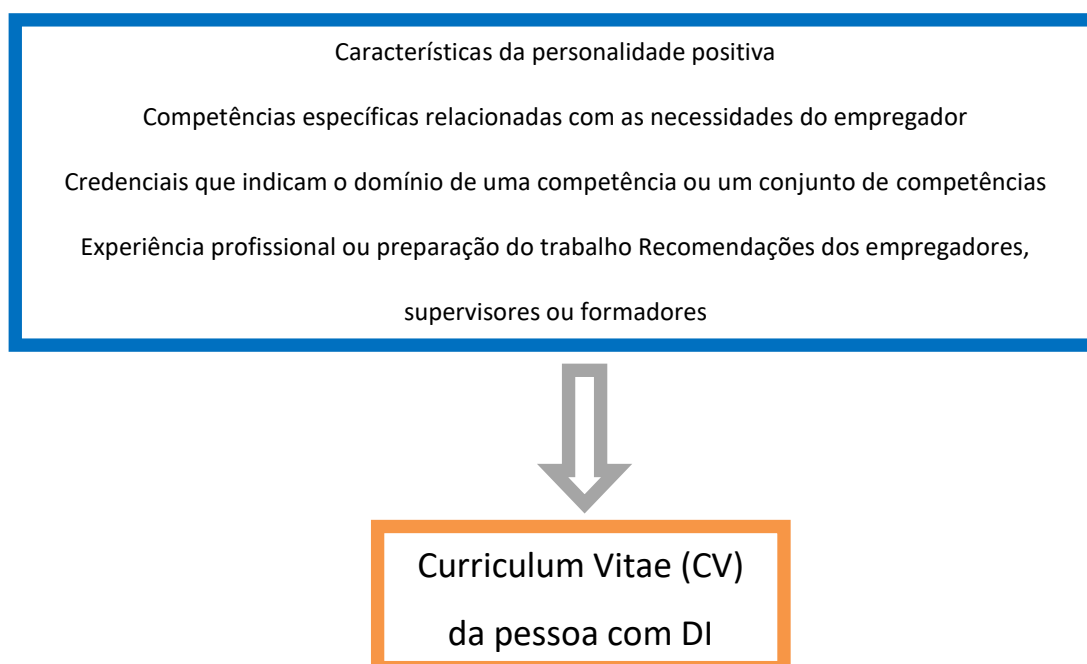
### ***Interesses em relação a um aspeto do mercado de trabalho***

Estes apontam uma direção para certas áreas de trabalho para as quais é provável que haja uma motivação intrínseca no indivíduo. Os interesses laborais sobrepõem-se às preferências de trabalho verbalmente referidas. O formador deve procurar identificar essas atividades de desempenho que refletem uma ligação muito mais profunda com o candidato a emprego. Se o formador for genuinamente preciso na descoberta de interesses, a pessoa poderá colocar a

questão: “Significa isto que me vão pagar por fazer este trabalho?” Os interesses de trabalho devem manifestar-se da forma mais ampla possível e deve-se evitar utilizar títulos de emprego.

### ***Potenciais contributos para o empregador***

Estes são unicamente considerados quanto às necessidades e benefícios específicos relacionados com um possível local de trabalho que corresponda aos interesses do candidato a emprego. Ao ponderarem os potenciais contributos de um indivíduo para um emprego personalizado, os empregadores concentram-se nas características apresentadas no currículo da pessoa com DI:



### **Ferramentas da abordagem por “Descoberta”**

O formador descobre factos da vida da pessoa e traduz as suas competências atuais em potencial benefício para os empregadores. A diferença é enorme quando se trabalha com pessoas com DI, para quem os resultados foram rotineiramente negativos ou incertos.

Estas ferramentas são:

#### ***Entrevista conversacional***

A conversação pressupõe um intercâmbio informal e não direcionado entre dois indivíduos. Para muitas pessoas as conversas são confortáveis, até mesmo agradáveis, mas a estratégia pode resultar em consequências não desejáveis. No entanto, um benefício claro da



conversação é o desenvolvimento da confiança, a qual é tão necessária para que haja uma partilha da vida de um com o outro.

Uma entrevista (deve ser individual, para que a pessoa com DI se sinta suficientemente confortável, sendo que os membros da família, por exemplo, apenas intervêm se a pessoa assim o aceitar) é uma estratégia estruturada e focalizada que consiste em fazer-se perguntas individuais, familiares ou outro tipo de perguntas desenvolvidas antes da interação. No entanto, tal como acontece nas conversas, as entrevistas podem ter efeitos diversos e inesperados. Praticamente todas as pessoas respondem de forma diferente à interação que se faz numa entrevista do que à interação numa conversa, em que as pessoas são mais cautelosas.

Uma entrevista de conversação inclui um intercâmbio verbal em tom de conversa e informalidade, assim como uma estrutura subtil de entrevista. Quando dominada pelo formador, o recurso à entrevista conversacional (com perguntas abertas) pode dar origem a um acesso a informação útil e positiva, assim como o desenvolvimento da confiança, do equilíbrio e da informalidade.

Caso a formação inclua grupos, então os grupos focais serão uma escolha útil.

Sempre que a comunicação verbal constituir um problema para uma pessoa, poderão ser utilizadas outras ferramentas como a principal estratégia para descobrir mais sobre a pessoa.

### ***Observação***

A observação consiste em acompanhar atentamente as atividades a realizar pela pessoa em questão, permitindo uma intervenção direcionada. Esta estratégia pode ser realizada de duas maneiras:

1. Observar estando de fora da atividade
2. Observar como participante da atividade

Cada um destes dois aspetos da observação requer considerações diferentes por parte do formador. Ao observar de fora o desempenho da atividade, o formador deve cumprir com o seguinte de forma a garantir eficácia e sensibilidade à pessoa que está a ser observada:

- Pedir sempre a permissão da pessoa e de todos inseridos no contexto
- Apresentar-se e dar uma explicação
- Concentrar-se num conjunto de ações:
  - Desempenho da tarefa

- Interações sociais
- Subtilezas
- Melhores dimensões
- Manter a concentração durante todo o processo
- Fazer observações breves e discretas, em vez de observações longas e genéricas.

### **Participação**

Ao recorrer a este método, o formador está a combinar duas ferramentas em simultâneo: a observação e a participação. Teme-se que esta estratégia possa ser a causa provável de influência negativa no desempenho e na compreensão do formador sobre o que está a ocorrer. Para evitar que isso aconteça, o formador deverá:

- Permitir que a pessoa assuma o “comando” em todos os pontos de decisão.
- Assumir o papel de colega ou amigo, e não de formador.
- Encetar conversas relevantes para a atividade.
- Permanecer concentrado e tentar recordar os aspetos importantes do desempenho.
- Fazer anotações imediatamente a seguir ou durante as pausas naturais da atividade.
- Procurar indicadores de interesses, competências discretas, desafios e condições, cuja implementação é crucial para a experiência de trabalho da pessoa com DI.

A participação em atividades da vida é uma ferramenta que combina com a estratégia observacional. Ao participar numa atividade com a pessoa com DI, o formador pode ter uma ideia da tarefa e enfrentar alguns problemas, como a fadiga, complexidade, subtilezas e outros aspetos que a observação por si só poderá não demonstrar.

O formador deverá possuir um perfil multitarefa. É importante que esteja “presente” como participante na própria atividade e, ao mesmo tempo, que registe os vários elementos do desempenho. Para além das sugestões acima mencionadas para a observação no âmbito de uma atividade, o formador deverá:

- Considerar um modo específico de desempenhar uma atividade antes de se juntar ao indivíduo.
- Apontar as tarefas integradas na atividade.
- Procurar os aspetos tangenciais da tarefa, como as questões inesperadas.
- Verificar se as tarefas são realizadas rotineiramente ou episodicamente.
- Considerar se a atividade representa a “melhor vertente de desempenho” do indivíduo.

### ***Revisão da informação existente***

O último instrumento de “Descoberta” consiste numa revisão dos documentos já existentes desenvolvidos sobre o indivíduo. Estes documentos incluem registos permanentes mantidos por escolas e agências de serviços, resultados de avaliação, álbuns de recortes e outros ficheiros oficiais e não oficiais. A razão pela qual se espera pelo fim da descoberta recai no facto de a maioria da documentação de natureza oficial sobre as pessoas com deficiências ser intrinsecamente negativa, concentrando-se demasiado em problemas, défices e incidentes.

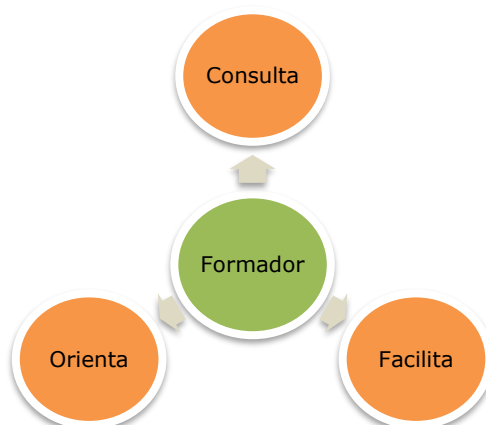
Embora possa parecer de todo improdutivo rever este tipo de informação ao prestar-se um serviço direcionado, torna-se importante que o formador conheça os possíveis desafios para o sucesso. Ao rever os documentos e registos, o formador deverá:

- Procurar os aspetos positivos dos registos.
- Manter-se cético em relação ao registo e não em relação ao indivíduo.
- Procurar possíveis soluções para as complexidades.
- Seguir um plano de entrevista com os indivíduos que demonstram ser promissores nos seus textos.

### ***Começar tendo o fim em mente***

Na implementação de qualquer processo, é aconselhável começar-se tendo o fim em mente. Caso o formador tenha definido um resultado claro, como o desenvolvimento de um trabalho personalizado para o indivíduo, ele concentrar-se-á e melhorará o processo. Não se recomenda começar este procedimento como se de um fim se tratasse. Embora a maioria das pessoas possa considerar o procedimento como uma atividade esclarecedora e prazerosa, não será o suficiente para se conhecer mais sobre uma pessoa e parar-se por aí. Para que seja eficaz, o projeto deve visar um objetivo maior.

Em poucas palavras, o papel do formador pode ser resumido em três verbos que descrevem a sua ação:



### **O papel da instrução sistemática**

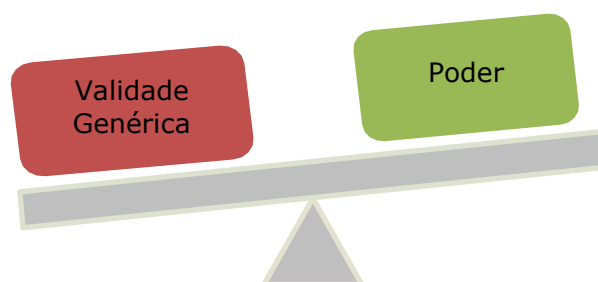
Qualquer abordagem instrucional com vista à facilitação de oportunidades profissionais inclusivas e baseadas na comunidade para pessoas com DI deve ser eficaz para a pessoa com DI e, ao mesmo tempo, deve ser compatível com o contexto em que está a ser utilizada. Além disso, as estratégias de intervenção devem ser regidas por um conjunto de valores que orientem o formador.

Um outro fator importante é que a Validade Genérica (ou “naturalidade”) se refere ao grau com que uma abordagem de ensino poderá utilizar, acomodar ou aproximar as estratégias de ensino aplicadas num determinado contexto comunitário.

O poder refere-se à quantidade de intervenção, assistência, esforço e criatividade crucial para ensinar as competências necessárias para que as pessoas com ID possam participar com sucesso em contextos inclusivos e baseados na comunidade.

O formador deve começar com uma formação que seja o mais Genericamente Válida possível, mas reforçado com o Poder necessário para ensinar a tarefa com sucesso. Geralmente, e durante todo o procedimento, o Poder não deve ser utilizado arbitrariamente.

Relação entre a Validade Genérica e o poder no início da intervenção (ponto de partida evidente)



### **Estrutura de um procedimento de formação sistemática**

Tal procedimento consiste nos seguintes elementos:

1. Valores e Filosofia (uma compreensão dos direitos, humanidade e dignidade da pessoa a formar)

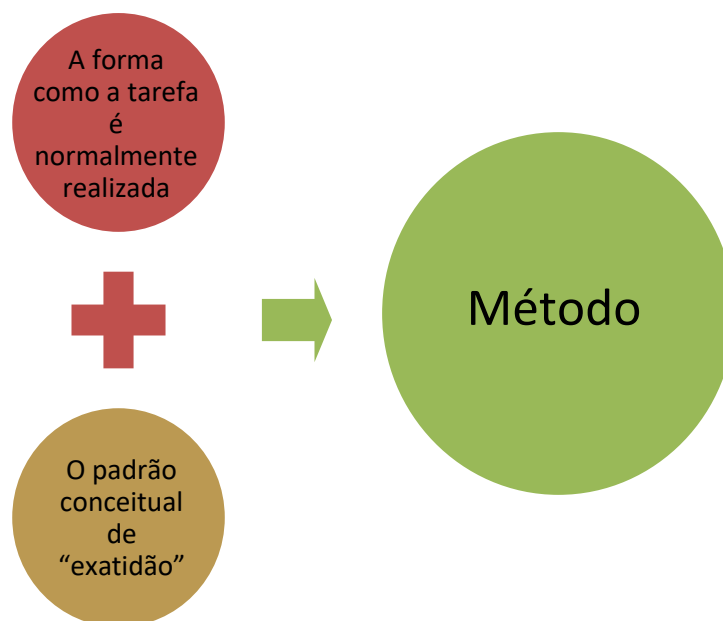
2. Um sistema de organização da informação a utilizar na formação (segue-se uma descrição detalhada)
3. Estratégias para a Formação no âmbito da Informação Organizada (segue-se uma descrição detalhada)

## Um sistema de organização da informação a aplicar na formação

### **Método**

Todos os locais de trabalho são constituídos por uma multiplicidade de tarefas, que (consideradas como um todo) descrevem o tipo de atividade empresarial desempenhada nessa empresa. Estas tarefas de trabalho também descrevem e diferenciam os papéis dos vários empregados do local. Porque a sobrevivência de uma organização empresarial depende muitas vezes da forma como as tarefas de trabalho são realizadas, as empresas preferem, normalmente, ou mesmo determinam que as tarefas de trabalho sejam realizadas de uma forma consistente e prescrita.

Na perspetiva da formação sistemática, o método é o conceito que aborda questões relacionadas com o modo como as tarefas devem ser realizadas. O método compreende dois pontos fundamentais para uma formação eficaz:



1. O método refere-se à forma como uma tarefa/rotina é normalmente realizada num ambiente natural.
2. É também o padrão conceptual de “exatidão” do formador ou o retrato mental que o formador traz consigo da tarefa, à qual o desempenho do formando é comparado.

Os riscos inerentes à não aplicação de um método são:

- A pessoa com DI demora mais tempo a aprender as tarefas.
- A pessoa com DI demora mais tempo a desempenhar as tarefas.
- As tarefas poderão ser desempenhadas de forma diferente pela pessoa com DI, de uma forma que não é desejável para o empregador.
- Torna-se mais difícil para o formador resolver problemas de desempenho que possam surgir.

### ***Análise de tarefas***

As seguintes questões são fundamentais para a realização da análise de tarefas:

- Quais são as etapas da tarefa?
- Qual é a sequência das etapas?
- Qual é o conteúdo da tarefa no processo de trabalho?
- Onde estão os pontos de contacto com outros colegas?
- Qual é o horizonte temporal da tarefa?
- Que material é necessário para a tarefa?
- Existe uma forma perfeita (ou personalizada) de se realizar a tarefa na empresa?
- Quais são os potenciais problemas?
- Como é que posso saber se a tarefa foi concluída com sucesso?

É essencial construir as respostas às perguntas acima indicadas com as informações que se seguem.

### ***Análise do conteúdo da tarefa: Um conceito para a gestão do método***

O conteúdo consiste simplesmente no número arbitrário de etapas em que o método está dividido. Cumpre a função de “parar e capturar” o método e de transformar o procedimento num conceito menos elusivo.

A análise das etapas de uma tarefa e a sua relação com outros parâmetros é fundamental para a correta implementação da tarefa pela pessoa com DI. É apenas através da análise das etapas que o formador (técnico) poderá perceber algumas dificuldades específicas, identificar

coincidências e divergências, formar intensivamente nas etapas específicas (se necessário), modificar o procedimento, implementar estratégias compensatórias (se necessário) ou até negociar diferente(s) tarefa(s), caso a presente não possa ser desenvolvida pela pessoa com DI.

O seguinte facto histórico é um exemplo que poderá ajudar a compreender esta necessidade de análise:

*“Eadweard Muybridge foi um fotógrafo inglês conhecido pelo seu trabalho pioneiro em estudos fotográficos de movimento e de projeção de filmes. Em 1872, contratado pelo magnata dos caminhos de ferro Leland Stanford, começou a fazer experiências para descobrir se havia um determinado momento da marcha de um cavalo a trote em que as quatro patas ficassem fora do chão simultaneamente. Após várias experiências (e uma série de eventos irrelevantes para estas experiências), em 1877, conseguiu provar que esse determinado momento existia (para grande espanto de muita gente). Se não tivesse conseguido analisar a marcha do cavalo da forma como conseguiu fazê-lo, não teria sido capaz de descobrir este controverso “passo”.*



([https://www.moma.org/collection/works/48054?artist\\_id=4192&locale=en&page=1&sov\\_referrer=artist#](https://www.moma.org/collection/works/48054?artist_id=4192&locale=en&page=1&sov_referrer=artist#)) e <https://www.youtube.com/watch?v=a-sWIKf2cA>

Podemos considerar que várias molduras constituem um "passo". O procedimento é útil, uma vez que permite ao formador "compreender" o que estão a fazer. Torna também viável a conceção de formas completamente diferentes (mas ainda aceitáveis pelo empregador) de o formando realizar a tarefa (isto é aplicável principalmente para tarefas rotineiras). Isto deverá ser realizado em estreita cooperação com o empregador, tanto quanto possível, na perspectiva de um típico empregador local, de forma a evitar que a pessoa com DI se torne dependente do formador e que o ponto de referência permaneça "natural".

A segmentação das tarefas pode ser um processo interminável e frustrante. O formador deverá segmentar extensivamente apenas as que estão a causar problemas e, em geral, deve começar por segmentar apenas a quantidade de passos requeridos por um empregador médio. Além disso, também será útil anotar o procedimento por escrito, para que o formador possa demonstrar responsabilidade e responsabilização, e para que consiga partilhar o

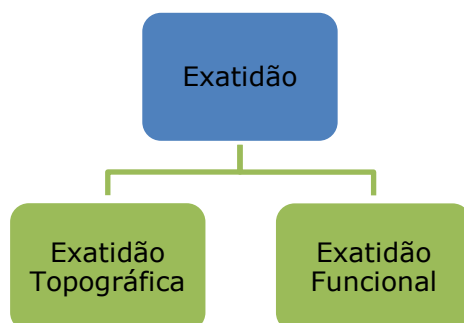
conhecimento, concedendo informação discreta sobre como segmentar a tarefa, atingir um desempenho preciso e recolher informação.

### ***Outras considerações sobre métodos e conteúdos***

#### *Exatidão*

A exatidão é vista como o “lado inverso do erro”. A exatidão ocorre quando um empregador desempenha as etapas do método de uma maneira que a tarefa concluída é aceitável pelo empregador. No entanto, esta definição não aborda como é que a tarefa é desempenhada, mas apenas que o resultado é aceitável.

Existem dois tipos de exatidão: Topográfico e funcional.



A *exatidão topográfica* ocorre quando as etapas do método são realizadas da forma que são normalmente desempenhadas no ambiente natural, como é ensinado pelo formador, para que a tarefa seja concluída com a qualidade aceitável.

A *exatidão funcional* ocorre quando uma tarefa é concluída com qualidade aceitável, mas de uma maneira diferente do método normalmente desenvolvido no ambiente. O grau em que um trabalhador deve aderir à exatidão topográfica ou ser autorizado a utilizar a exatidão funcional depende de alguns fatores. A exatidão funcional, no entanto, não é um ponto de partida para a formação.

A exatidão topográfica é importante quando:

- As questões de segurança são uma preocupação (como, por exemplo, a colocação de uma mão numa máquina de prensar). Nesse caso, a exatidão funcional poderá conduzir inadvertidamente ao acidente, uma vez que as mãos dos trabalhadores são colocadas nos diversos pontos da máquina.
- A produtividade da tarefa é extremamente importante (o método topograficamente correto também é muitas vezes o mais eficaz).



- O formador que ensina a tarefa (colega de trabalho) também executa a tarefa, utilizando para tal o mesmo método. Isto aumentará o nível de conforto das pessoas “naturais” para ensinar os trabalhadores apoiados.
- Ensinar a(s) tarefa(s) mais frequente(s) a realizar durante um dia de trabalho. Faz todo o sentido que não se incentive a flexibilidade na realização das tarefas mais frequentes, uma vez que poderá multiplicar o surgimento de problemas relacionados com a exatidão funcional.

Poderá incentivar-se a exatidão funcional quando:

- As tarefas são inerentemente realizadas com base na escolha individual (por exemplo, a maneira como alguém pendura os casacos e outros artigos pessoais no cacifo da empresa).
- As tarefas que apenas são realizadas ocasionalmente, durante o dia ou semana de trabalho.
- A forma como uma tarefa é realizada torna-se geralmente menos importante à medida que o número de vezes que esta é realizada diminui.
- Tarefas em que a deficiência do trabalhador dificulta a concretização da exatidão topográfica. Podem ser necessárias alterações significativas ao método de exatidão topográfica para acomodar a deficiência do trabalhador. As pessoas com DI têm frequentemente co-morbilidades que poderão dificultar os tipos de ajustamento ao local de trabalho (e apoio à gestão dos recursos humanos).

### *Erro*

O erro é o que acontece quando a pessoa não desempenha de forma topograficamente ou funcionalmente correta as etapas do método, sendo necessário prestar-se assistência para se realizar as correções. Para se conseguir identificar essa questão, é necessário obter-se a imagem mental adquirida na análise de funções.

Deve esclarecer-se que o erro não é um conceito negativo. Todos os trabalhadores cometerão erros durante a aquisição de uma tarefa, e até mais tarde, durante a sua realização. A diferenciação importante que esta abordagem à formação contempla é que o formador é incentivado a focar-se na correção dos erros cometidos durante o desempenho do método, e não apenas no resultado ou produto da tarefa. Desta forma, a pessoa com DI poderá aprender a desempenhar as suas tarefas de trabalho, de forma tão semelhante quanto possível aos métodos naturais utilizados nesse ambiente. Espera-se, com isto, reforçar a aceitação e o conforto por parte do supervisor e colegas de trabalho do formando.

### *Critério*

O critério é outro conceito importante que define o momento em que ocorreu a aquisição da tarefa de trabalho. É crucial que o formador identifique o ponto em que o desempenho do critério é estabelecido.

Caso não esteja prevista uma norma natural para o critério, o formador terá normalmente que estabelecer um critério de forma que faça sentido em relação às exigências das tarefas do trabalho e do ambiente de trabalho. Cumpre registrar que nenhuma tarefa será desempenhada corretamente 100% das vezes, dia após dia. O formador deverá, desta forma, estabelecer um critério que estipule uma percentagem aceitável de sucesso do desempenho. Quanto melhor um formador conhecer o ambiente de trabalho, mais fácil será estabelecer um critério justo e eficaz para as tarefas de trabalho.0

### *Constância do Ciclo*

A constância do ciclo consiste no desempenho correto de todas as etapas da tarefa, ciclo após ciclo. É um conceito estritamente relacionado com o critério e aborda uma característica das tarefas que contêm ciclos naturalmente repetitivos. Quando uma tarefa é desempenhada de uma maneira consistente, cada vez que esta ocorre naturalmente, o tempo necessário para o desempenho do critério é reduzido. Assim, as responsabilidades básicas do trabalho raramente são problemáticas para os trabalhadores com DI. São as tarefas e funções esporádicas, na maior parte dos casos, que criam problemas no trabalho.

É importante estabelecer-se um ponto elevado para a aquisição do critério e prestar-se atenção à exatidão topográfica, assim como à constância do ciclo nos seguintes casos:

- Questões de segurança
- A qualidade dos resultados de trabalho é uma questão importante
- As exigências em termos de produtividade são elevadas
- A tarefa faz parte das principais rotinas de trabalho
- O ciclo de repetição é curto
- O custo dos materiais utilizados é elevado e são cometidos erros.

Pelo contrário, as considerações anteriores são menos importantes quando a segurança não é um problema, quando há uma diversidade de métodos aceitáveis ou quando a tarefa é episódica.

### *Etapas do conteúdo*

As etapas do conteúdo das tarefas de trabalho variam em termos de aspetos importantes. As seguintes descrições relacionam-se com os vários tipos de etapas. Note-se que uma determinada etapa poderá partilhar algumas destas características.

#### Especificidade da informação

- As etapas discretas são as etapas de uma tarefa que envolvem uma ação distinta ou absoluta. Uma ação correta pode ser especificada e facilmente avaliada. Todas as restantes ações estão incorretas. Estas etapas são normalmente mais fáceis de ensinar do que as etapas que requerem uma decisão.
- As etapas de decisão são etapas que envolvem uma série de exatidões, as quais implicam fronteiras ténues. Como tal, a avaliação da exatidão é geralmente subjetiva. As etapas da decisão requerem a aprendizagem de uma prática coerente.

#### Informação com impacto sobre a aprendizagem

- As etapas naturais que contêm a informação que o trabalhador médio necessita para aprender a tarefa. O formador deve muitas vezes conjeturar ou estimar a quantidade de informação constante na etapa natural, caso esta não tenha sido determinada no ambiente de trabalho.
- As tarefas ensináveis que contêm uma quantidade de informação adequada às necessidades do formando. As etapas naturais poderão ou não ser ensináveis nas suas formas escritas iniciais, dependendo das necessidades do trabalhador.

#### Tipo de ação requerida ao trabalhador

- As etapas sequenciais ocorrem no início de cada nova alteração da ação e estão relacionadas com a sequência do método.
- As etapas de diferenciação requerem que o trabalhador diferencie a característica ou indicação adequada da tarefa para um desempenho correto.
- As etapas de manipulação implicam a interação física do trabalhador com o componente da tarefa, de forma a conseguir alcançar a exatidão.

### *Indicações naturais*

As indicações naturais são as características existentes em qualquer opção, tarefa ou item, as quais auxiliam as pessoas a desempenhar adequadamente as tarefas ou as funções do cenário de trabalho. No ambiente de trabalho, as indicações naturais são importantes para o formador, pois podem ser aproveitadas para reforçar a aquisição e manutenção de rotinas

episódicas ou relacionadas com o trabalho que são difíceis de ensinar. Todas as tarefas do trabalho, até mesmo as principais, contêm indicações naturais, mas a sua utilização é muito mais importante em tarefas com um atraso significativo entre os ciclos de desempenho.

Praticamente todos os componentes de uma rotina natural têm várias indicações naturais que podem ser referenciadas pelo formador para o auxiliar a ensinar e a manter o nível de qualificação. É crucial que o formador identifique as indicações mais relevantes ou salientes, e que observe a forma como o trabalhador atende a essas indicações.

### *Consequências naturais*

Quando uma pessoa que desempenha uma determinada tarefa não observa a indicação natural, poderá ocorrer uma de várias situações:

- A rotina poderá ser interrompida ou talvez terminada. Pode-se assim falar de uma consequência natural neutra. O formador é a pessoa responsável por assegurar que a probabilidade de isto ocorrer é reduzida.
- A pessoa poderá ficar ferida, envergonhada ou assustada. Isto pode ser considerado como uma consequência natural negativa. O formador é a pessoa responsável por assegurar que a probabilidade de isto ocorrer é zero.
- A pessoa poderá receber assistência ou informações adicionais. Conseguimos perceber esta consequência natural como uma forma de auxílio. O formador é a pessoa responsável por assegurar que a probabilidade desta consequência é utilizada na aprendizagem da respetiva tarefa.

### **Encadeamento regressivo**

Ao ensinar uma nova tarefa, o formador começa muitas vezes pela primeira etapa (encadeamento progressivo). Isto pode constituir um desafio para as pessoas com DI que se esforçam para dominar esta tarefa. Uma das formas de se aprender uma nova tarefa, enquanto se transmite à pessoa com DI uma sensação de realização, é a utilização da técnica de encadeamento regressivo.

- Para utilizar a técnica do encadeamento regressivo, o formador deverá já ter segmentado a tarefa em várias etapas mais pequenas (nem demasiadas, nem poucas).
- A última etapa consiste, em primeiro lugar, na aprendizagem de trabalho no sentido inverso (regressivamente), a partir do objetivo. O formador conclui todas as etapas

exceto a última, solicitando ao estagiário que pratique a etapa final (o que é exequível).

- O estagiário desfrutará do sucesso que advém da conclusão de uma tarefa. O estagiário reúne todos os esforços para a conclusão da última etapa. Assim, independentemente da fase de formação, o esforço é aplicado no local "natural" (ou seja, no final da tarefa).
- Assim que o estagiário tenha dominado a última etapa, o formador conclui todas as etapas, exceto as duas últimas. O formador ensina a penúltima etapa à pessoa, para que ela própria depois conclua a última etapa.
- O formador permanece desta forma até ensinar a primeira etapa, e até que o estagiário esteja em processo de conclusão das restantes etapas.

Nem o encadeamento progressivo nem o regressivo têm sido consistentemente mais eficazes na promoção da aquisição de respostas. Pode acontecer que diferentes formandos obtenham melhores resultados com diferentes procedimentos, e se forem utilizadas diferentes tarefas, poderão ser obtidos resultados diferentes.

### ***Tipos de tarefas de trabalho***

Existem algumas questões ligadas à formação associadas a três tipos de tarefas de trabalho que levantam a questão da cultura do local de trabalho.

#### *Rotinas nucleares*

Trata-se de tarefas que têm ciclos que se repetem, sem interrupção significativa entre ciclos. Estas tarefas são as que são normalmente mais desenvolvidas pelo trabalhador. O ciclo de uma tarefa começa com a primeira etapa de uma sequência de trabalho e termina com a etapa que precede a etapa inicial da sequência seguinte.

#### *Rotinas de trabalho episódico*

Estas são as tarefas atribuídas que têm ciclos que ocorrem com pouca frequência, uma ou duas vezes por turno, ou possivelmente até uma vez por semana, e que são solicitadas pelo empregador como parte da descrição do trabalho. Torna-se muitas vezes mais difícil exercitar estas rotinas devido ao intervalo de tempo entre os ciclos.

Uma vez que as rotinas de trabalho episódico carecem do mesmo teor formativo disponível nas rotinas nucleares (que implicam ciclos repetitivos), os formadores necessitam de encontrar outras fontes de formação adicional, à medida que surgem problemas específicos

de formação. Existem várias estratégias a que um facilitador pode recorrer para superar a dificuldade criada devido ao atraso de tempo entre os ciclos de trabalho:

1. Referenciar indicações naturais e utilizar auxiliares de consequências naturais.
2. Arrastar a etapa do problema para fora do ciclo natural, ou a tarefa para fora do fluxo natural do desempenho, e exercitar utilizando ciclos de repetição até que o critério seja alcançado.
3. Negociar a assistência de outras pessoas do ambiente de trabalho durante o desenvolvimento dos componentes mais difíceis da tarefa.

Ao referenciar e utilizar as indicações, e ao assistir às consequências naturais, o formador pode reaver o poder instrucional não disponível devido aos intervalos de tempo entre os ciclos de desenvolvimento das tarefas de trabalho. No entanto, este enfoque por si só pode não ser suficiente para a aprendizagem de tarefas com um intervalo de tempo significativo. Caso estas abordagens não se revelem suficientes para a aprendizagem da tarefa, os facilitadores poderão ter de negociar a assistência parcial de colegas de trabalho ou supervisores com vista à conclusão da(s) etapa(s) problemática(s) de uma tarefa.

#### *Rotinas relacionadas com o emprego*

Estas não fazem parte do trabalho, mas são vitais para um desempenho bem-sucedido. Estas rotinas são muitas vezes excluídas pelos formadores. Partilham muitas das características da rotina de trabalho episódico, na medida em que ocorre muitas vezes um atraso significativo entre os ciclos de desempenho. Alguns exemplos de rotinas relacionadas com o trabalho podem ser chegar ao trabalho, ir à casa de banho, fazer uma pausa, saber quando parar de trabalhar, entre outras regras não tácitas.

As rotinas relacionadas com o trabalho envolvem as competências e rotinas que não são explicitamente requeridas para a função pelo empregador, mas que são vitais para o bom desempenho do trabalho. Estas rotinas podem ocorrer tanto no local como fora do local de trabalho. Adicionalmente, é mais provável que se venha a observar um mau desempenho destas rotinas do que das rotinas nucleares de trabalho. Muitos dos trabalhadores com deficiências perdem os seus empregos quando não é prestada assistência que facilite o desempenho aceitável.

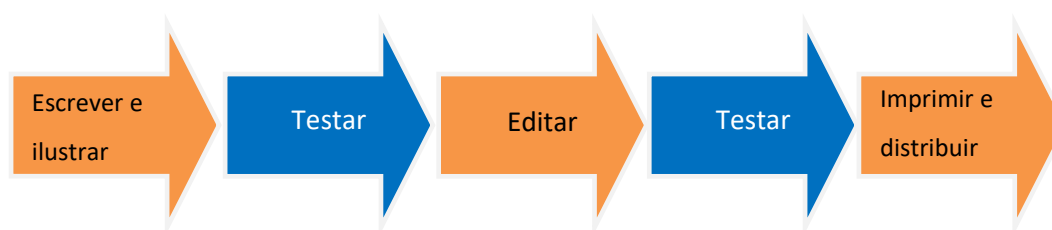
## **Materiais de fácil leitura**

### ***Sobre a fácil leitura, em geral***

A acessibilidade é um direito fundamental da pessoa com DI. O Artigo 9 da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiências (2009) estabelece que “os Estados membros tomarão as medidas apropriadas para assegurar às pessoas com deficiência o acesso, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, ao meio físico, ao transporte, à informação e comunicação, inclusive aos sistemas e tecnologias da informação e comunicação.”

As pessoas com DI que utilizem quaisquer tipos de serviços têm um conjunto de competências de comunicação. A forma como o formador comunica com as necessidades específicas de informação destas pessoas deverá ter isso em conta. A elaboração de documentos de fácil leitura coloca o formador em contacto direto com a pessoa com DI, através da testagem dos materiais e disponibilizando uma forma de se comprovar se estão a produzir materiais que comunicam ou não. Devem ser criadas regras para o local de trabalho e instruções para as tarefas, as quais devem ser elaboradas em formato de fácil leitura.

O formador deverá tomar a decisão sobre qual a forma mais apropriada de elaborar o conteúdo, como por exemplo, em forma de folheto ou vídeo.



No que diz respeito à análise das tarefas, o formador poderá elaborar dois tipos de “manuais” para cada conjunto de tarefas:

1. Um mais pequeno para ajudar a pessoa com DI a desenvolver uma sinopse mental das tarefas.
2. Um mais abrangente, que ajudará a pessoa com DI a tornar-se proeminente nas tarefas. A pessoa deverá ter duas cópias de cada, uma para o seu trabalho e outra para estudar em casa (caso apenas tenham um, eles irão esquecer-se de o trazer consigo).

### Considerações sobre o tipo de letra

- Utilização de um tipo de letra.
- A utilização de tipos de letra sem serifa é aceitável, mas não devem ser utilizados tipos de letra que se assemelhem à escrita à mão ou a caligrafia.



- Os números 3, 5 e 8 devem estar nítidos.
- O tamanho de letra 14 é o mais utilizado para pessoas com DI (caso não tenham nenhum problema sério de visão).
- As maiúsculas apenas devem ser utilizadas no início da frase.
- As abreviações não deverão ser utilizadas.
- Deve ser feita uma utilização cautelosa da fonte a negrito e a sublinhado.

### Considerações sobre o espaçamento

- O espaçamento a 150% é preferencial.

Isto	é	Verdana	14
50%	condensado	em	escala.
Isto não é fácil de ler porque está muito			

Isto	é	Verdana	14
0%	condensado	ou aumentado	em escala.
Isto não é muito fácil de ler porque ainda está muito próximo.			

Isto	é	Verdana	14
150%	aumentada	em	escala.
Isto é fácil de ler.			

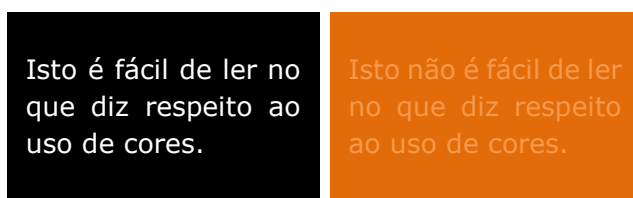
- Evite dividir as palavras no final de uma frase.
- Evite manter as frases corridas em duas páginas.
- Utilize um espaçamento de um-e-meio entre as linhas.



- Faça um espaço entre cada parágrafo.
- Alinhe o texto à esquerda, não justificado, uma vez que o torna mais difícil de ler.

### **Considerações de cor**

- Utilize de preferência fonte preta/escuro sobre fundo branco.



- Evite cores claras ou cores pastel.
- A cor pode ser utilizada para orientar as pessoas para a informação (código de cores), caso sejam incluídas algumas cores primárias que são facilmente identificadas.
- Deve-se ter em consideração que algumas condições oculares podem levar à cegueira, pelo que o formador não deverá basear-se apenas na cor.

### **Considerações sobre a construção**

- É necessário ter-se uma estrutura clara que faça passar as mensagens o mais rápida e claramente possível, começando com a informação mais relevante.
- A extensão do documento é importante (não deverá ser mais longo do que necessário).
- Na fase da composição tipográfica, o formador deverá assegurar-se de que a frase, caso deva ser quebrada, mantém as frases unidas.

A forma como esta frase é cortada é fácil de ler

A forma como esta frase é cortada não é tão fácil de ler

### **Considerações sobre palavras e frases**

- A linguagem direcionada para crianças não deve ser a direcionada para adultos com DI.
- No entanto, nunca se deve utilizar palavras difíceis.
- A utilização de exemplos da vida quotidiana é importante.
- O uso de metáforas ou figuras de estilo suscitará dificuldades.
- É importante que se utilize sempre a mesma palavra para descrever a mesma coisa ao longo do documento.

- A utilização de percentagens ou de números elevados não é eficaz – em vez disso, poderá recorrer-se a palavras como “muito” ou “pouco”.
- As frases deverão ser curtas.
- É importante utilizar-se cabeçalhos claros.
- O formador deverá falar diretamente com a pessoa com DI, por exemplo, “Tu...”.
- É importante que se use linguagem ativa e não passiva.
- É desejável que todos se expressem de forma positiva, e não de forma negativa.
- Deverão ser evitados todos os tipos de caracteres, como por exemplo “&”.
- Apenas deverá transmitir-se informação relevante.
- A informação relevante deverá ser introduzida numa caixa de texto.
- O uso de marcas é extremamente útil, mas não em demasia.
- Os gráficos e tabelas poderão ser difíceis de compreender.
- É importante que se use algarismos em vez de números por extenso, por exemplo, 7 em vez de sete.
- Deve-se numerar as páginas, como por exemplo “5 de 14”.

### ***Organização da Informação***

- Toda a informação sobre o mesmo tópico deve estar compilada.
- É adequado repetir-se informação importante ou difícil.

### ***Imagens (quando utilizadas)***

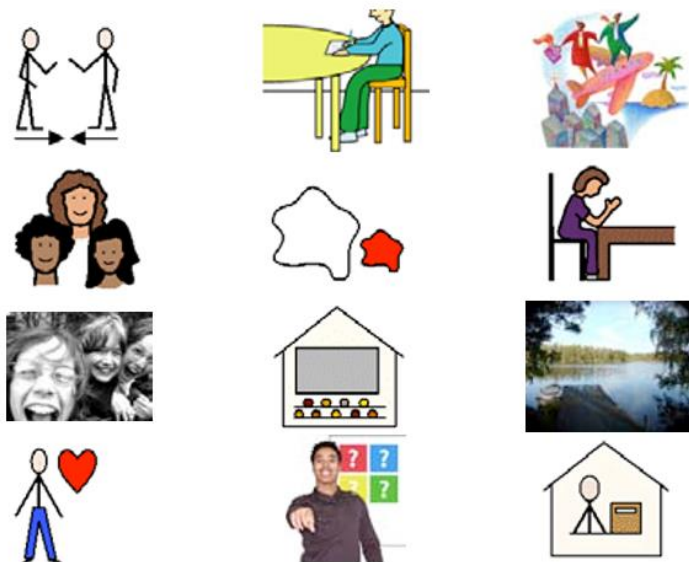
- Uma imagem pode ser inserida à esquerda, ficando o texto à direita.
- É importante utilizar-se fotografias ou ilustrações que sejam fáceis de entender (p. ex. excluindo detalhes desnecessários ou demasiado abstratos).



- A utilização da mesma imagem pode ser necessária para explicar a mesma coisa ao longo do documento.

- O formador deverá certificar-se sempre de que tem as permissões necessárias para utilizar as fotografias ou ilustrações.
- O formador deverá certificar-se de que as imagens têm um tamanho razoável, para que os formandos as consigam ver e identificar facilmente.

Ao olharmos para as imagens e símbolos abaixo, podemos verificar o quão ambíguas podem ser as séries e sistemas para alguém sem literacia ou sem experiência em séries ou sistemas. As respostas podem ser encontradas abaixo (tenta não as utilizar de uma só vez).



As respostas a estas questões estão dispostas linha a linha:

encontro – escrever - férias

feliz – junto – rezar

feliz – cinema – paz

namorado – escolha - loja

## **Utilização da Realidade Virtual**

A realidade virtual (RV) possui muitas qualidades que lhe conferem um potencial de reabilitação para a pessoa com DI, tanto como intervenção como avaliação.

- Pode disponibilizar um ambiente seguro para a prática das competências que poderão comportar demasiados riscos na vida real.
- Ao contrário dos tutores humanos, os computadores são infinitamente pacientes e consistentes.
- Os mundos virtuais podem ser manipulados de formas que não são possíveis no mundo real e podem transmitir conceitos sem que se recorra à linguagem ou a outros sistemas de símbolos.
- A RV ajuda a promover as competências para uma vida independente, reforçando o desempenho cognitivo, melhorando as competências sociais e a reabilitação profissional.

Quaisquer outros dados relativos à RV não se enquadram no âmbito deste manual. No entanto, os formadores poderão procurar mais informações sobre este método e fazer bom uso dele na sua vida profissional, uma vez que constitui um domínio favorável.

## Abordar o Empregador

### Informações gerais sobre como abordar o empregador

De acordo com a União Europeia de Emprego Apoiado – EUSE (2010), um empregador consiste em:

*“Uma pessoa, empresa ou organismo público que empregue trabalhadores. No contexto do Emprego Apoiado, este termo é utilizado para uma pessoa, empresa ou organismo público que está ativamente envolvido no processo de Emprego Apoiado para a contratação de uma pessoa com deficiência ou desvantagem ou para salvaguardar o trabalho para esta pessoa”.*

Assim, o empregador faz parte da equação quando nos referimos ao trabalho comunitário. No que concerne ao âmbito de atuação do EQUALvet, os empregadores providenciarão colocações em estágios (experiência de amostragem de trabalho). O formador poderá não ser a pessoa a identificar empregadores interessados, mas irá provavelmente (e com certeza que terá que fazê-lo) cooperar com eles e influenciar o resultado da cooperação.

O *pressuposto da empregabilidade* traduz-se no facto de que todas as pessoas são capazes de trabalhar, desde que lhes seja disponibilizado o apoio adequado. Deverá investir-se em recursos como o tempo e dinheiro, para determinar como, e não se, a pessoa é bem-sucedida no emprego comunitário. É importante que tanto a pessoa com DI como o empregador tenham conhecimento disso.

Além disso, o *altruísmo social* do empregador não é algo que devemos desencorajar, principalmente na nossa primeira abordagem com o empregador. No entanto, o formador apenas deve adotar isto como um ponto de partida para a construção de afinidades e criação de toda uma nova estrutura de cooperação.

Além do mais, o empregador não deverá ter interesse em contratar “categorias”, mas sim em satisfazer as necessidades específicas de força de trabalho. A pessoa que irá prestar apoio à pessoa com DI no local de trabalho, durante o estágio, terá de certificar-se de que adota uma “dupla abordagem com os clientes”, o que significa que as necessidades do empregador deverão ser satisfeitas, tendo em consideração as exigências e perspetivas inerentes da empresa, e através da implementação de uma consulta do “lado da demanda”. Então, e só então, poderão ser obtidos resultados mutuamente satisfatórios e, neste caso, um estágio poderá transformar-se no desenvolvimento de um emprego, mesmo que não fizesse parte do plano inicial.

## Posições dos empregadores em relação às pessoas com DI

Alguns estudos sobre as opiniões dos empregadores, em relação às pessoas com deficiência intelectual, revelam as seguintes tendências:

1. Estereotipagem negativa ou inadvertida (ser ingénuo ou não estar familiarizado com as pessoas com DI).
2. Descomprometimento com qualquer processo que possa colocá-los em contacto com candidatos a emprego com deficiência intelectual.
3. Disposição favorável à contratação com base numa experiência específica.

Tudo indica que a forma mais eficaz de se mitigar esses pontos de vista preconceituosos ou desinformados e de se cunhar as mensagens mais apropriadas, de forma que o empregador não discrimine candidatos qualificados, é conectar empregadores aos atuais candidatos, na presença de um técnico de acompanhamento (o que não é considerado intrusivo ou prejudicial e permite identificar melhorias operacionais).

## O que o formador precisa de explorar em relação ao empregador

O técnico de acompanhamento também deverá ser capaz de:

- Comprovar que também conferem valor ao que estão a desenvolver.
- Salientar o facto de as pessoas com DI serem consideradas profissionais de alto desempenho, com baixo absentismo e com baixa rotatividade.
- Demonstrar e reforçar os benefícios da diversidade corporativa ativa.
- Não utilizar termos com os quais os empregadores não estejam familiarizados.
- Demonstrar que reconhecem o protocolo social e cultura no local de trabalho, o que significa que respeitam a forma como os trabalhadores agem e falam.
- Aprender os “truques” do ofício da empresa o mais rapidamente possível.
- Incorporar algumas abordagens atípicas.
- Identificar “estrangulamentos” operacionais e encontrar soluções para os mesmos.
- Sugerir (se possível) a eliminação das etapas que não acrescentam qualquer valor ao cliente final.
- Melhorar (se possível) os processos da empresa (para que – durante a progressão da cooperação – o empregador possa declarar que o local de trabalho sofreu uma

melhoria devido às estratégias implementadas em torno dos indicadores de emprego).

- Nunca esquecer que as suas métricas de sucesso deverão (em grande medida) refletir as do empregador.
- Implementar a filosofia apropriada de resolução de problemas (desenvolvimento de emprego).
- Possibilitar, tanto quanto possível, apoios naturais e ser o menos intrusivo possível.
- Acomodar a deficiência da pessoa apenas quando necessário, sempre com a cooperação do empregador.
- Negociar (uma vez que os formandos poderão não ser capazes de desempenhar algumas tarefas).
- Ter uma abordagem sistemática para diminuir a presença (na medida que for possível, considerando a duração do programa).
- De forma alguma deve “colocar no lugar e descartar” o formando, insinuando que este apenas pretende colher os benefícios momentâneos do programa.
- Não esquecer que as opiniões positivas não se traduzem necessariamente em comportamentos de contratação.
- Quando o empregador é (ou se torna) propício à mudança, isso conduz a uma experiência positiva de contratação.
- Quando o empregador tem contacto direto com os trabalhadores, também deve ter contacto direto com a(s) pessoa(s) com DI e deve, se possível, dar respostas.

Acima de tudo, o técnico de acompanhamento deverá lembrar-se que o empregador não irá mudar a sua opinião acerca das pessoas com DI, a menos que e até que seja exposto a pessoas com DI, apoiado por um técnico de acompanhamento (formador). Quando os empregadores individuais são apresentados a indivíduos específicos, isto conduz à manutenção do emprego.

O formador não deve, de forma alguma, omitir informação ao empregador acerca das particularidades da pessoa com DI e deverá apresentar todas essas particularidades, na medida do possível (com a concordância da pessoa com DI). As particularidades poderão ser:

Expectativas relacionadas com os timings

Flexibilidade de horários e menos turnos rotativos

Necessidade de resolução de problemas

Supervisão

Reforço positivo

Permitir mais pausas

## O que o empregador precisa de um trabalhador e do serviço de formação

O formador deverá lembrar-se de que o empregador tem interesse em ver um trabalhador que esteja:

- Motivado
- Autodeterminado
- Seja competente em tarefas específicas
- Tenha um comportamento de trabalho adequado para o posto de trabalho.

Além disso, o empregador também solicita:

- Cumprimento das precauções de segurança
- Produtividade
- Pontualidade
- Assiduidade
- Fiabilidade
- Bons hábitos de trabalho
- Trabalho em equipa

O formador deverá auxiliar a pessoa a expressar tudo o que foi acima referido.



É evidente que o empregador também irá necessitar de:

- Serviços de assistência técnica, que significa (entre outros) a presença de técnicos de acompanhamento (Ellen Camp et al, 2015) e que o técnico tenha as competências necessárias para atender e procurar obter todos os parâmetros.
- Tudo isto resultará em “trabalho realizado” para o empregador e assim que a pessoa satisfaça as expectativas do empregador, este deixará de prestar atenção à deficiência da pessoa.

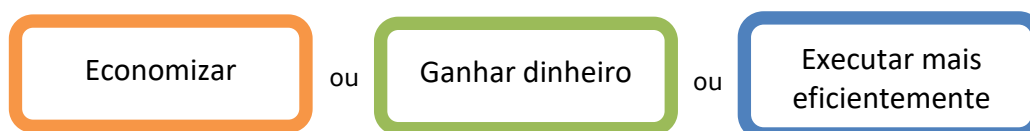
Caso os condicionalismos temporais não constituam um problema, deverão realizar-se atividades de participação (e não simplesmente de conscientização), nas quais o empregador, o gestor e o colega de trabalho poderão participar (ver também a página 51 sobre a abordagem dos colegas de trabalho). De qualquer forma, os programas de sucesso contam com o conhecimento e capacidades dos gestores para apoiarem a pessoa com DI.

Os empregadores têm necessidades de formação em indicadores de emprego, tais como:

- Comunicação (acima de tudo)
- Supervisão
- Formação em contexto de trabalho
- Reforço positivo

Em certa medida, o formador deverá trabalhar em todos os parâmetros antes de o trabalhador iniciar a sua carreira no local de trabalho.

Deverão também lembrar-se que a cooperação com o novo trabalhador deverá conduzir a um destes 3 resultados para a empresa:



O formador deve fundamentar os benefícios da formação para os empregadores, uma vez que esta ajudará a desenvolver atitudes mais positivas para com os indivíduos com deficiências intelectuais e promoverá níveis mais elevados de participação social para todos os trabalhadores que trabalham com a pessoa com DI.

## Abordar o colega de Trabalho

### Informações gerais sobre a abordagem a colegas de trabalho

Segundo a EUSE (2010), um colega de trabalho é:

*“Colega[s] num local de trabalho que pode estar envolvido em fases diferentes do processo de Emprego Apoiado. O apoio ao indivíduo para alcançar a integração no local de trabalho poderá incluir o apoio à interação com os colegas de trabalho.”*

Desta forma, os colegas de trabalho também fazem parte da equação quando nos referimos ao trabalho comunitário. No que concerne ao âmbito de aplicação do EQUALvet (como já referido), os empregadores disponibilizarão colocações de trabalho para estágios (experiência de amostragem de trabalho, que poderão conduzir ao desenvolvimento de emprego) e os trabalhadores da empresa deverão interagir com a pessoa com DI.

Esta interação poderá ocorrer espontaneamente, mas poderá também ser facilitada através de serviços ou consultas humanas. O formador deverá procurar angariar recursos de apoio natural. Além disso, o colega de trabalho perfeito – tutor será provavelmente um dos trabalhadores, cujo comportamento de trabalho o empregador quererá replicar e tomar como modelo. O colega de trabalho será o mentor e ajudará a que o procedimento não constitua uma simples “colocação”, mas sim um “desenvolvimento de emprego” que seja equiparado às necessidades da pessoa e da empresa. Um pré-requisito é que este trabalhe nos mesmos turnos que a pessoa com DI.

### Posições do colega de trabalho em relação à pessoa com DI

Alguns colegas de trabalho poderão atribuir características específicas às pessoas com DI e, desta forma, poderão não estar dispostos a cooperar com eles. Além disso, poderão sentir-se intimidados pelos comportamentos desafiantes.

Por outro lado, poderá surgir um problema com os colegas de trabalho caso o empregador e o ambiente de trabalho geral tratem o trabalhador com deficiência com discriminação positiva e demonstrem ter um cuidado especial ou tolerância, em contraste com os restantes trabalhadores.

Os colegas de trabalho que tiveram, na família ou no local de trabalho anterior, contacto e experiência com algum tipo de deficiência poderão estar mais aptos a apoiar esses trabalhadores.

## Cooperação com os colegas de trabalho

As questões a que o técnico de acompanhamento deverá dar respostas em relação a esta cooperação são:

Quem pode ser considerado colega de trabalho?

- Não será má ideia fornecer informações aos trabalhadores da empresa e à equipa de recursos humanos (se esta estiver disponível).
- Será importante saber-se a quem recorrer e por que razão.
- Será útil saber-se quem evitar.

Como é que as informações deverão ser prestadas -trocadas?

- É mais eficaz prestar-se informações individualmente ou em pequenos grupos do que em grandes sessões de formação formal.
- É mais eficaz criar-se oportunidades e resolver-se problemas numa base contínua do que esperar-se que ocorra uma crise e só então prestar-se informações e apoio aos colegas de trabalho.
- Os métodos que poderão ser aplicados incluem palestras (tendo em consideração, no entanto, o acima referido) e vídeos, atividades em grupo, jogos de encenação com feedback, exercícios escritos com feedback, discussão de ideias, manual escrito.

Quando é que as informações deverão ser prestadas – partilhadas?

- O início da cooperação é um dos pontos cruciais para se prestar todo o apoio necessário para a inclusão do trabalhador com deficiência no ambiente de trabalho.
- Os colegas de trabalho deverão participar e contribuir durante a análise da tarefa.
- O técnico de acompanhamento deverá considerar que (caso a pessoa com DI seja contratada) terá que transferir o apoio contínuo para os colegas de trabalho.

Que informações devem ser prestadas – partilhadas?

- A informação prestada deve basear-se na pessoa com DI e na empresa, e não num pacote informativo preexistente acerca do envolvimento do colega de trabalho.
- O técnico de acompanhamento deverá tomar conhecimento de quaisquer estratégias que a empresa já contemple, relativas à inclusão de pessoas com deficiência na sua força laboral.
- O técnico de acompanhamento não deverá utilizar termos com os quais o colega de trabalho não está familiarizado.

- O uso de auxílios visuais com as fotografias dos empregadores e os seus nomes (com a sua permissão) será uma boa escolha.



## O que o formador necessita de explorar em relação ao colega de trabalho

Existem 8 parâmetros que devem ser constantemente utilizados e avaliados, relativos à interação entre o colega de trabalho e a pessoa com DI:

1. A intervenção deverá ocorrer a tempo e deverá conduzir à implementação de procedimentos replicáveis.
2. Poderá ser necessária uma aproximação física, dependendo das tarefas.
3. Será necessário haver uma interação social para que as tarefas sejam implementadas, o que também é desejável.
4. A aprendizagem das tarefas é um elemento central da relação entre as duas partes.
5. A associação entre as duas partes é importante, no que diz respeito à frequência e à adequação em que esta é exibida.
6. A criação de laços de amizade entre a pessoa com DI e os colegas de trabalho poderá ser um resultado da cooperação. No entanto, o que é difícil de mudar é a limitada interação social não laboral observada com homólogos sem deficiência (mesmo quando a interação está a decorrer já há algum tempo). Por outro lado, a relação de amizade com pessoas não deficientes não tem de ser o “padrão de excelência”. Em contrapartida, o convívio amigável, por exemplo, durante a hora de almoço é desejável.
7. A incumbência de defender todas as questões que possam emergir poderá ser atribuída ao colega de trabalho.
8. Dar informações que sejam importantes ou úteis.

## Estratégias a que o colega de trabalho poderá ter que recorrer

A serem aplicadas sob a supervisão do técnico de acompanhamento.

- Indicar (dar sinais para se começar a fazer algo).
- Corrigir (isto é necessário para ajudar a pessoa com DI a cumprir um critério – naturalmente em tarefas que tenham sido escolhidas mutuamente).
- Reforçar (ou seja, fornecer prova de apoio) conduz à satisfação.
- Modificar (pode haver a necessidade de se modificar os métodos, para tornar a implementação das tarefas mais fácil e mais rápida).
- Monitorizar (o que é mais fácil quando se trabalha com aproximação física em pequenos locais de trabalho).
- Intervir em situação de crise.
- Enfraquecer do apoio (o apoio vai enfraquecendo à medida que o formando aprende a desenvolver as tarefas).
- Avaliar o processo (naturalmente – como tudo – sob a supervisão do técnico de acompanhamento).
- Aplicar a estratégia “fazer – explicar – observar”.

## LEITURA RECOMENDADA

Accessible Information Working Group (2011). Make it Easy: A guide to preparing Easy to Read information. Retrieved April 1, 2020, from <https://www.iaslt.ie/documents/public-information/Alternative%20and%20Supported%20Communication/Make-it-Easy-December-2011.pdf>

Akkerman, A., Janssen, C., Kef, S., & Meininger, H. (2016). Job Satisfaction of People with Intellectual Disabilities in Integrated and Sheltered Employment: An Exploration of the Literature. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 13(3), 205-216. <https://doi.org/10.1111/jppi.12168>

American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (2020, January 7). Retrieved from <https://www.aaid.org/intellectual-disability/definition>

Brandon, B. (2003). Last Things First: The Power of Backward Chaining. *The e-learning developers' journal*. Retrieved February 1, 2020, from <https://www.learningguild.com/pdf/2/101303des.pdf>

Coakley, K., & Bryze, K. (2018). The Distinct Value of Occupational Therapy in Supported Employment of Adults with Intellectual Disabilities. *The Open Journal of Occupational Therapy*, 6(2). <https://doi.org/10.15453/2168-6408.1424>

Deary, I.J. (2001). *Intelligence: A Very Short Introduction*. Oxford University Press, Oxford.

Down Syndrome – Australia. Down Syndrome - in the workplace – for employers. Retrieved April 1, 2020, from <https://www.ideas.org.au/uploads/resources/1369/Down%20Syndrome%20in%20the%20workplace%20Employers.pdf>

Ellenkamp, J. J. H., Brouwers, E. P. M., Embregts, P. J. C. M., Joosen, M. C. W., & van Weeghel, J. (2015). Work Environment-Related Factors in Obtaining and Maintaining Work in a Competitive Employment Setting for Employees with Intellectual Disabilities: A Systematic Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 26(1), 56–69. <https://doi.org/10.1007/s10926-015-9586-1>

European Union of Supported Employment (2010). European Union of Supported Employment Toolkit, Retrieved February 1, 2021, from <https://www.euse.org/content/supported-employment-toolkit/EUSE-Toolkit-2010.pdf>

Farris, B., & Stancliffe, R. J. (2001). The co-worker training model: outcomes of an open employment pilot project. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 26(2), 143–159. <https://doi.org/10.1080/13668250020054459>

Harris, J. C. (2006). *Intellectual disability: Understanding its development, causes, classification, evaluation, and treatment*. New York: Oxford University Press.

Holdnack, J.A., Zhou, X., Larrabee, G.J., Millis, S.R. & Salthouse, T.A. (2011). Confirmatory factor analysis of the WAIS-IV/WMS-IV, Assessment. Vol. 18 No. 2, 178-91. <https://doi.org/10.1177/1073191110393106>

Inclusion Europe. Information for all – European standards for making information easy to read and understand. Retrieved April 1, 2020, from <https://www.inclusion-europe.eu/easy-to-read/>

Jeevanandam, L. (2009). Perspectives of Intellectual disability in Asia: Epidemiology, policy, and services for children and adults. *Current Opinion in Psychiatry*, 22, 462–468. <https://doi.org/10.1097/yco.0b013e32832ec056>

Kids Independently Developing Skills (KIDS). Self-care backward chaining technique. Retrieved February 1, 2020, from <https://www.nhsggc.org.uk/media/249067/backward-chaining-information-sheet.pdf>

King, B.H., Toth, K.E., Hodapp, R.M., & Dykens, E.M. (2009). Intellectual disability. In B.J. Sadock, V.A. Sadock, & P. Ruiz (Eds.). *Comprehensive textbook of psychiatry* (9th ed., pp. 3444–3474). Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.

Kregel, J., & Dean, D.H. (2002). Sheltered vs. Supported Employment: A Direct Comparison of Long-Term Earnings Outcomes for Individuals with Cognitive Disabilities. Retrieved April 1, 2020, from <https://www.semanticscholar.org/paper/Sheltered-vs.-Supported-Employment-%3A-A-Direct-of-Kregel-Dean/aba8400531ca8e78475bdf4db97a54d6cf76015>

Luecking, R. G. (2011). Connecting Employers with People Who Have Intellectual Disability. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 49(4), 261–273. <https://doi.org/10.1352/1934-9556-49.4.261>

Mank, D., Cioffi, A., & Yovanoff, P. (1999). Impact of Coworker Involvement with Supported Employees on Wage and Integration Outcomes. *Mental Retardation*, 37(5), 383–394. [https://doi.org/10.1352/0047-6765\(1999\)037<0383:iociws>2.0.co;2](https://doi.org/10.1352/0047-6765(1999)037<0383:iociws>2.0.co;2)

Marc Gold & Associates (2004). Job analysis: A strategy for assessing and utilizing the culture of workplaces to support persons with disabilities. Retrieved April 1, 2020, from <http://www.marcgold.com/forms>

Marc Gold & Associates (2004). Systematic instruction procedures: Strategies for organizing information. Retrieved April 1, 2020, from <http://www.marcgold.com/forms>

Marc Gold & Associates (2004). Using Alternatives to Traditional Vocational Assessment: The Why and How of Exploration Strategies such as Discovery. Retrieved April 1, 2020, from <http://www.marcgold.com/forms>

Maulik, P. K. & Harbour, C. K. (2010). Epidemiology of Intellectual disability. In J. H. Stone & M. Blouin (Eds.). *International Encyclopedia of Rehabilitation*. Buffalo, Center for International Rehabilitation Research Information and Exchange. Retrieved April 1, 2020, from <http://publichealth.buffalo.edu/rehabilitation-science/research-and-facilities/funded-research-archive/center-for-international-rehab-research-info-exchange.html>

Mercadante, M. T., Evans-Lacko, S., & Paula, C. S. (2009). Perspectives of Intellectual disability in Latin American countries: Epidemiology, policy, and services for children and adults. *Current Opinion in Psychiatry*, 22, (p. 469–474). <https://doi.org/10.1097/ycp.0b013e32832eb8c6>

Njenga, F. (2009). Perspectives of Intellectual disability in Africa: Epidemiology and policy services for children and adults. *Current Opinion in Psychiatry*, 22, (p. 457– 461). <https://doi.org/10.1097/ycp.0b013e32832e63a1>

Salvador-Carulla, L. and Bertelli, M. (2008), “Mental retardation” or “Intellectual disability”: time for a conceptual change”. *Psychopathology*, Vol. 41 No. 1, 10-16. <https://doi.org/10.1159/000109950>

Schalock, R. L., Borthwick-Duffy, S. A., Bradley, V. J., Buntinx, H. E., Coulter, D. L., Craig, E. M. P., Gomez, S. C., Lachapelle, Y., Luckasson, R., Reeve, A., Shogren, K. A., Snell, M. E., Spreat, C., Tassé, M. J., Thompson, J. R., Verdugo-Alonso, M. A., Wehmeyer, M. L., & Yeager, M. H. (2010). *Intellectual disability: Definition, Classification, and Systems of Supports-11th Edition*.

Siporin, S., & Lysack, C. (2004). Quality of life and supported employment: a case study of three women with developmental disabilities. *American Journal of Occupational Therapy*, 58(4), 455-465. <https://doi.org/10.5014/ajot.58.4.455>

Slocum, S. K., & Tiger, J. H. (2011). An assessment of the efficiency of and child preference for forward and backward chaining. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 44(4), 793–805. <https://doi.org/10.1901/jaba.2011.44-793>

Standen, P. J., & Brown, D. J. (2005). Virtual Reality in the Rehabilitation of People with Intellectual Disabilities: Review. *CyberPsychology & Behavior*, 8(3), 272–282. <https://doi.org/10.1089/cpb.2005.8.272>

Wehman, P., & Bricout, J. (1999). Supported Employment and Natural Supports: A Critique and Analysis. Retrieved April 1, 2020, from <https://www.semanticscholar.org/paper/Supported-Employment-and-Natural-Supports-%3A-A-and-Wehman-Bricout/42ae392b9ac9383f432e6b27bdda54600f567285>



World Health Organization. (1992). The International Classification of Diseases – Tenth revision (ICD-10). Geneva: World Health Organization.

World Health Organization. (2001). The International classification of functioning, disability, and health (ICF). Geneva: World Health Organization.