

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL

JULIANA RIBAS SARTORI

PROCESSO DE ADAPTAÇÃO DE TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA
INTELECTUAL EM TRABALHO COMPETITIVO COM SUPORTE NATURAL

SÃO CARLOS/SP

2011

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL

JULIANA RIBAS SARTORI

PROCESSO DE ADAPTAÇÃO DE TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA
INTELECTUAL EM TRABALHO COMPETITIVO COM SUPORTE NATURAL

Dissertação apresentada à banca examinadora, por ocasião do exame de defesa, para obtenção do título de Mestre em Educação Especial pelo Programa de Pós-Graduação em Educação Especial da Universidade Federal de São Carlos.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Maria Amélia Almeida.

SÃO CARLOS/SP

2011

**Ficha catalográfica elaborada pelo DePT da
Biblioteca Comunitária da UFSCar**

S251pa

Sartori, Juliana Ribas.

Processo de adaptação de trabalhadores com deficiência intelectual em trabalho competitivo com suporte natural / Juliana Ribas Sartori. -- São Carlos : UFSCar, 2012. 171 f.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal de São Carlos, 2011.

1. Educação especial. 2. Deficiência intelectual. 3. Trabalho - inclusão social. 4. Ensino - aprendizagem. 5. Suporte natural. I. Título.

CDD: 371.9 (20ª)



Banca Examinadora da Dissertação de **Juliana Ribas Sartori**.

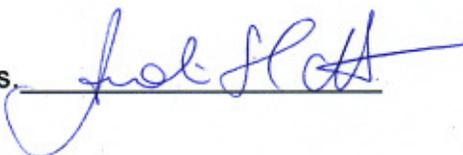
Profa. Dra. Maria Amélia Almeida
(UFSCar)

Ass. 

Profa. Dra. Juliane Aparecida de Paula Perez Campos
(UFSCar)

Ass. 

Profa. Dra. Andréia Schmidt
(USP/Ribeirão Preto)

Ass. 

“Negar as limitações impostas por uma deficiência pode ser tão discriminatório quanto exacerbar seu papel na vida da pessoa, já que ao negá-las, a sociedade se desobriga de promover os ajustes e adaptações que permitiriam a participação dessas pessoas na vida da comunidade.”

ARANHA, 2003.

DEDICATÓRIA

À minha mãe

AGRADECIMENTOS

À Deus. Sem acreditar Nele eu não teria conseguido.

À minha família. Em especial à minha mãe, irmã e avó, que nos momentos mais difíceis se fizeram presentes mesmo à distância. Vocês são o que há de mais importante e valioso para mim, o meu maior amor e orgulho.

À minha orientadora Prof^ª. Dr^ª. Maria Amélia Almeida.

Às Professoras membros da banca de Qualificação e Defesa, pelas leituras e sugestões que auxiliaram na construção deste trabalho. À Prof^ª Andreia Schmidt, membro externo da banca, que me encorajou para que estivesse aqui. À Prof^ª Juliane de Paula Aparecida Perez Campos, membro interno da banca, pelas longas conversas nos momentos de dificuldade com o trabalho. Obrigada.

Aos amigos de São Carlos: Aline Pillegi, Carla Vilaronga, Carolina Christovam, Cristiane Camargo, Cristiane Siepko, Josiane Milanesi, Leonardo Cabral, Tereza Villela e Pedro Ícaro. Estes nomes são muito importantes para mim e vão ficar marcados para sempre na minha memória e no meu coração. Com vocês compartilhei os melhores e também os mais difíceis momentos durante estes dois anos e criei laços que desejo ter para sempre. Obrigada, amo vocês.

Em especial agradeço a três pessoas:

À Carolina Christovam, que hoje melhor define o que é amizade para mim. A você que me auxiliou na adaptação à nova vida e também na realização deste trabalho meus mais sinceros agradecimentos. Você me (re) ensinou que é possível confiar nas pessoas.

À Aline Pillegi, pelas caronas até a empresa, por estar lá para me ajudar quando precisei, por ouvir sobre as dificuldades sentidas na coleta, pela companhia durante a escrita do trabalho e, obviamente, por ter facilitado a minha estada em São Carlos com a sua sempre divertida companhia.

Ao Pedro, pela companhia, paciência, compreensão e aprendizados. Sua presença nos momentos entre a qualificação e a defesa foram muito importantes para que eu conseguisse.

À Lígia Paulillo Sims, que auxiliou na tradução de textos que foram importantes na construção do trabalho.

À empresa onde a pesquisa foi realizada e aos participantes, que tornaram possível este trabalho.

Ao CNPq – Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – pelo apoio financeiro para realização da pesquisa.

SARTORI, J. R. 140 páginas. **Processo de adaptação de trabalhadores com deficiência intelectual em trabalho competitivo com suporte natural**. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Educação Especial. Universidade Federal de São Carlos, 2011.

RESUMO

A inclusão social da pessoa com deficiência intelectual torna-se concreta na medida em que esta passa a ocupar espaços comuns e desempenhar atividades comuns a todas as pessoas. Neste sentido, o trabalho é importante fator de inclusão social. Diversos mecanismos legais têm sido desenvolvidos visando facilitar o acesso e a permanência da população com deficiência ao trabalho, tais como a Lei de Cotas e a determinação de disponibilização de apoios que facilitem sua adaptação. No entanto, problemas relacionados à educação, preconceito e dificuldade em dispor das adaptações necessárias tem se mostrado grandes entraves quando se trata da efetivação do direito de pessoas com deficiência exercerem um trabalho. O objetivo deste estudo foi analisar o processo de adaptação de pessoas com deficiência intelectual em situação de trabalho competitivo mediante a utilização de suporte natural. Para isso, duas jovens com deficiência intelectual foram inseridas em emprego competitivo em uma empresa do ramo agroavícola, onde atuaram como auxiliares de produção. Cada uma destas jovens recebeu apoio de uma colega de trabalho, que participou de treinamentos para atuar no ensino de pessoas com deficiência intelectual. Avaliações foram realizadas antes e depois da aplicação dos treinamentos, com o objetivo de identificar mudanças na atuação das colegas de trabalho em relação ao ensino das tarefas e o impacto destas mudanças no desempenho no trabalho das funcionárias com deficiência intelectual. Observou-se que as colegas de trabalho ofereceram instruções suficientes para que as funcionárias com deficiência intelectual realizassem de maneira adequada seu trabalho. Estas rapidamente aprenderam e desempenharam as atividades com qualidade e destreza, e apresentaram outros comportamentos compatíveis com a situação de trabalho, tais como pontualidade, persistência e compromisso com as atividades. No entanto, observaram-se alguns comportamentos dificultadores de sua adaptação, tais como o déficit de habilidades sociais. Características de funcionamento da empresa, tais como a exigência de produtividade e ausência de flexibilidade de tempo para adaptação ao trabalho, bem como o preconceito em relação à pessoa com deficiência intelectual, foram identificadas como aspectos dificultadores da inclusão da pessoa com deficiência no contexto do trabalho. Os dados obtidos nesta pesquisa apontam para a potencialidade da participação de colegas na adaptação de pessoas com deficiência intelectual ao trabalho, bem como da realização de treinamentos para tornar estes colegas aptos a desempenhar a função de treinadores. Concluiu-se que para que a inclusão da pessoa com deficiência intelectual na situação de trabalho seja possível, faz-se necessária uma mudança maior envolvendo empregadores, empregados sem deficiência e empregados com deficiência.

PALAVRAS-CHAVE: Deficiência Intelectual. Inclusão no Trabalho. Ensino em Ambiente Natural. Suporte Natural. Colega de Trabalho.

ABSTRACT

The social inclusion of people with intellectual disability becomes reality as they start occupying public spaces and do activities common to all people. In this sense, working is an important factor of social inclusion. Several legal mechanisms have been developed to help the access and permanence of people with disability into work force, such as the Quota Law and the determination of support to facilitate their adaptation. However problems related to education, prejudice and difficulty in having the necessary adjustments have been shown to be major obstacles when it comes to the fulfillment of the right of people with disability to be accepted into a job. The objective of this study was to analyze the process of adaptation of people with intellectual disability in situations of competitive labor through the use of natural support. Therefore two young people with intellectual disability were placed in competitive employment in an agricultural company, working as production assistants. Each of these young people received support from a coworker, who participated in one training to teach people with intellectual disability. Evaluations were performed before and after the training, aiming to identify changes in the work performance of colleagues in relation to teaching tasks and the impact of these changes in work performance of employees with intellectual disability. It was observed that the instructions provided by coworkers were sufficient for the employees with intellectual disability to adequately perform their work. They quickly learned and did activities with quality and skill, and showed other behaviors consistent with the work situation, such as punctuality, persistence and commitment to the activities. However, there were some behaviors that brought difficulty to their adaptation, such as social skills deficits. Some characteristics of company functioning, such as the requirement of productivity and lack of flexibility of time to adjust to the working conditions, as well as prejudice against people with intellectual disability were identified as hindering aspects of the inclusion of persons with disability in the workplace. The data obtained in this study pointed to the potential participation of colleagues in the adaptation of people with intellectual disability to work, and conducting training to make these colleagues able to play the role of coaches. It was concluded that for the inclusion of people with intellectual disability in a work situation be possible, it is necessary a larger change, involving employers, employees without disability, and persons with disability.

KEYWORDS: Intellectual Disability. Inclusion at Work. Teaching in the Natural Environment. Natural Support. Colleague.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURA 1 -	Diagrama da empresa onde a pesquisa foi realizada	55
FIGURA 2 -	Foto ilustrativa do ambiente onde foi realizada a Classificação de Ovos	56
FIGURA 3 -	Foto ilustrativa do ambiente onde foi realizada a Vacinação de Pintos	57
FIGURA 4 -	Foto ilustrativa da máquina de Vacinação de Pintos	58
FIGURA 5 -	Fluxograma dos procedimentos realizados na etapa de intervenção ..	66
FIGURA 6-	% de ocorrência por sessão dos níveis de ajuda para execução do passo “pegar bandeja plástica”: díades 1 e 2	88
FIGURA 7 -	% de ocorrência por sessão dos níveis de ajuda para execução do passo “colocar bandeja plástica na mesa”: díades 1 e 2	89
FIGURA 8 -	% de ocorrência por sessão dos níveis de ajuda para execução do passo “identificar ovos quebrados, trincados, sujos”: díades 1 e 2	90
FIGURA 9 -	% de ocorrência por sessão dos níveis de ajuda para execução do passo “descartar ovos quebrados, trincados, sujos”: díades 1 e 2	91
FIGURA 10 -	% de ocorrência por sessão dos níveis de ajuda para execução do passo “encher as mãos com ovos”: díades 1 e 2	92
FIGURA 11 -	% de ocorrência por sessão dos níveis de ajuda para execução do passo “soltar ovos simultaneamente”: díades 1 e 2	93
FIGURA 12 -	% de ocorrência por sessão dos níveis de ajuda para execução do passo “identificar ovos deformados”: díades 1 e 2	94
FIGURA 13 -	% de ocorrência por sessão dos níveis de ajuda para execução do passo “descartar ovos deformados”: díades 1 e 2	95
FIGURA 14 -	% de ocorrência por sessão dos níveis de ajuda para execução do passo “descartar cartelas vazias”: díades 1 e 2	96
FIGURA 15-	% de ocorrência por sessão dos níveis de ajuda para execução do passo “pegar bandeja plástica completa”: díades 1 e 2	97
FIGURA 16 -	% de ocorrência por sessão dos níveis de ajuda para execução do passo “colocar bandeja plástica no carrinho de encubação”: díades 1 e 2	98
FIGURA 17 -	% de ocorrência por sessão dos níveis de ajuda para execução dos passos “pegar suporte com rodas”, “colocar suporte com rodas no chão”, “pegar caixa para pintos” e “colocar caixa para pintos no estrado”: díade 1	100
FIGURA 18 -	% de ocorrência por sessão dos níveis de ajuda para execução dos passos “pegar suporte com rodas” e “colocar suporte com rodas no chão”: díade 2	101

FIGURA 19 -	% de ocorrência por sessão dos níveis de ajuda para execução dos passos “pegar caixa para pintos” e “colocar caixa para pintos no estrado” por auxílio oferecido: díade 2	101
FIGURA 20 -	% de ocorrência por sessão dos níveis de ajuda para execução do passo “pegar pinto”: díades 1 e 2	102
FIGURA 21 -	% de ocorrência por sessão dos níveis de ajuda para execução do passo “posicionar pinto na máquina”: díades 1 e 2	103
FIGURA 22 -	% de ocorrência por sessão dos níveis de ajuda para execução do passo “vacinar pinto”: díades 1 e 2	104
FIGURA 23 -	% de ocorrência por sessão dos níveis de ajuda para execução do passo “verificar qualidade do pinto”: díades 1 e 2	105
FIGURA 24 -	% de ocorrência por sessão dos níveis de ajuda para execução do passo “descartar (se) pinto de má qualidade”: díades 1 e 2	106
FIGURA 25 -	% de ocorrência por sessão dos níveis de ajuda para execução do passo “desligar alarme”: díades 1 e 2	107
FIGURA 26 -	% de ocorrência por sessão dos níveis de ajuda para execução dos passos “retirar caixa do estrado” e “colocar caixa no suporte com rodas”: díades 1 e 2	108
FIGURA 27 -	Progressão de produção na Classificação de Ovos: F1 e F2	110
FIGURA 28 -	Progressão de produção na Vacinação de Pintos: F1 e F2	110

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 -	Relação do número de empregos/deficiência/ano no Brasil	25
TABELA 2 -	Exemplos de Habilidades Adaptativas Conceituais, Sociais e Práticas	28
TABELA 3 -	Caracterização das funcionárias com deficiência intelectual	44
TABELA 4 -	Integrantes das díades e atividades desenvolvidas por elas na empresa	47
TABELA 5 -	Empresas contatadas durante a seleção de locais para realização da pesquisa	48
TABELA 6 -	Fases dos processos de produção e de limpeza e manutenção de materiais e ambientes	50
TABELA 7 -	Dias da semana em que ocorrem as fases dos processos	53
TABELA 8 -	Estrutura da Apostila de Treinamento Técnico	60
TABELA 9 -	Exemplo de folhas de registro treinadora/funcionária para a Classificação de Ovos	61
TABELA 10 -	Operacionalização dos passos da tarefa: Classificação de Ovos	64
TABELA 11 -	Operacionalização dos passos da tarefa: Vacinação de Pintos	65
TABELA 12 -	Operacionalização dos níveis de ajuda oferecidos pelas treinadoras/desempenhados pelas funcionárias com deficiência intelectual	72
TABELA 13 -	Exemplo de preenchimento das folhas de registro: treinadoras e funcionárias	77
TABELA 14 -	Informações apresentadas no Treinamento Prático – Treinadora 1	83
TABELA 15 -	Informações apresentadas no Treinamento Prático – Treinadora 2	85
TABELA 16 -	Tempos das funcionárias na Classificação de Ovos e na Vacinação de Pintos	112

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO	15
2. INTRODUÇÃO	
2.1 Deficiência e trabalho ao longo dos tempos	17
2.2 Deficiência e trabalho: situação atual	21
2.3 Caracterização da pessoa com deficiência intelectual	26
2.4 A pessoa com deficiência intelectual e sua preparação para o trabalho	29
2.5 A pessoa com deficiência intelectual e o trabalho competitivo	33
3. OBJETIVOS	
3.1 Objetivo geral	42
3.2 Objetivos específicos	42
4. ASPECTOS METODOLÓGICOS	
4.1 PARTICIPANTES	
4.1.1 Recrutamento dos participantes	
4.1.1.1 Funcionários com deficiência intelectual	43
4.1.1.2 Treinadoras	46
4.1.1.3 Formação das díades	47
4.2 LOCAL	
4.2.1 Seleção do local	47
4.2.2 Caracterização do local	
4.2.2.1 Aspectos do funcionamento	50
4.2.2.2 Aspectos físicos	54
4.3 MATERIAIS E EQUIPAMENTOS	58
4.4 MATERIAIS E INSTRUMENTOS	
4.4.1 Instrumentos utilizados antes da etapa de intervenção	58
4.4.2 Materiais e Instrumentos utilizados na etapa de intervenção	60
4.5 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS	
4.5.1 Procedimentos Éticos	62
4.5.2 Procedimentos realizados antes da etapa de intervenção	
4.5.2.1 Entrevista com responsável pelo treinamento	62
4.5.2.2 Sensibilização dos funcionários	63
4.5.2.3 Descrição das atividades da linha de produção	63

4.5.3 Procedimentos de intervenção	
4.5.3.1 Linha de Base (LB)	66
4.5.3.2. Treinamento Técnico (TT)	67
4.5.3.3 Revisão de Treinamento (RT)	70
4.5.3.4 Sessões de Ensino (SE)	70
4.5.3.5 Observação da Adaptação (das funcionárias com deficiência intelectual) (OA)	73
4.5.3.6 Treinamento Prático (TP)	74
4.6 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS	75
5. RESULTADOS	
5.1 Dados coletados antes da intervenção	
5.1.1 Entrevista com responsável pelo treinamento	78
5.1.2 Sensibilização dos funcionários	80
5.2 Dados coletados durante a intervenção	
5.2.1 Sobre os treinamentos (Técnico, Revisão e Prático)	81
5.2.2 Sobre o desempenho das treinadoras/funcionárias com deficiência intelectual no processo de ensino/aprendizagem das tarefas	87
5.2.3 Progressão da produção das funcionárias com deficiência intelectual	109
5.2.4 Comparação do tempo de experiência/produção: funcionárias sem/com deficiência intelectual	111
5.3 Informações do diário de campo	
5.3.1 Sobre as funcionárias com deficiência intelectual	113
5.3.2 Sobre o ambiente de trabalho	115
5.3.3 Sobre os colegas de trabalho	117
6. DISCUSSÃO	118
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	133
REFERÊNCIAS	135
APÊNDICES	141
ANEXOS	170

1. APRESENTAÇÃO

Meu interesse em trabalhar com pessoas com deficiência e sua relação com o contexto do trabalho surgiu no meu primeiro contato com o tema, durante a realização do curso de graduação em Psicologia. Os tópicos referentes a este tema apresentaram uma área promissora de pesquisa, tendo em vista a variedade de problemas envolvidos na inclusão de pessoa com deficiência no trabalho.

De tudo que vim a ler motivada por este primeiro contato, me chamaram a atenção dois pontos: a existência de uma legislação bastante rica, criada para facilitar o acesso e a permanência de pessoas com deficiência no trabalho, e o pouco impacto desta legislação na abertura do mercado de trabalho para estas pessoas. Problemas relacionados tanto as pessoas com deficiência, tais como a baixa escolaridade, déficit de habilidades sociais e ausência de formação profissional, quanto ao mercado de trabalho, tais como preconceito e baixa disponibilização de adaptações, estavam relatados como entraves neste processo.

Tendo em vista estes entraves estes entraves, busquei alternativas que pudessem ser utilizadas para facilitar o acesso ao trabalho para pessoas com deficiência. O emprego apoiado surgiu como instrumento para trabalhar com as dificuldades tanto da pessoa com deficiência, na medida em que fornecia suporte na sua adaptação, quanto do mercado de trabalho, que podia contar com a assistência no acompanhamento da pessoa com deficiência. Por este motivo, em meu trabalho de conclusão de curso idealizei trabalhar com o emprego apoiado como maneira de facilitar o acesso e permanência de pessoas com deficiência ao trabalho.

Passei então a buscar empresas que dispusessem de vagas a serem preenchidas pelas cotas e que tivessem interesse em participar de uma experiência de emprego apoiado, e por pessoas com deficiência intelectual que estivessem em busca de trabalho. Foi aqui que a proposta que me parecia interessante para ambos os lados, mostrou-se de difícil implementação.

Algumas empresas mostraram interesse pela proposta e aceitaram participar, mas me colocaram o desafio de encontrar pessoas com deficiência intelectual que pudessem ocupar as vagas de que dispunham. Com as vagas abertas, passei a buscar em escolas especiais para adultos com deficiência intelectual, alunos que estivessem em busca de trabalho. Surpreendeu-me a resistência destas escolas fazer indicações para inserção no trabalho, respaldadas pelo discurso unânime de que não havia alunos suficientemente preparadas para participar do mercado competitivo de trabalho.

Tendo em vista o curto prazo para finalização do trabalho de conclusão de curso, precisei investir em outra ideia. Optei então por estudar os serviços de profissionalização para deficientes intelectuais, procurando compreender porque os alunos nele inseridos, mesmo após diversos anos participando de seus programas, não eram considerados aptos a ingressar no mercado competitivo de trabalho.

Identifiquei que estes serviços não estavam preparando adequadamente seus usuários para o trabalho, uma vez que não ensinavam habilidades acadêmicas ou profissionais suficientes para proporcionar sua inclusão. Os profissionais que atuavam nestas instituições mostravam descrença no potencial da pessoa com deficiência intelectual, aspecto que interferia na realização de ações voltadas ao desenvolvimento destes. Assim, a vivência destas pessoas dentro das instituições profissionalizantes limitava cada vez mais suas possibilidades.

Estas constatações só reforçaram a crença de que oferecer apoio à pessoa com deficiência intelectual no ambiente natural de trabalho poderia ser uma alternativa para compensar a falta de preparação resultante de sua participação nos serviços de profissionalização/educação especial. A generalidade das dificuldades observadas na situação estudada mostrou a necessidade de difundir práticas que visassem à melhora nas condições de inclusão da pessoa com deficiência intelectual no trabalho.

Por isso, quando ingressei no mestrado, optei por trabalhar com a criação de condições que pudessem facilitar a adaptação de pessoas com deficiência intelectual ao trabalho, por meio da utilização de recursos do próprio ambiente de trabalho. O estudo aqui relatado apresenta dados de uma pesquisa que fez uso do suporte natural como ferramenta para trabalhar com a inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado competitivo.

2. INTRODUÇÃO

2.1 Deficiência e trabalho ao longo dos tempos

A relação da sociedade com as pessoas com deficiência se deu de diferentes formas e foi influenciada por questões sociais, políticas e econômicas referentes a cada período da história. Mazzotta (1982) aponta a existência de três períodos com características bastante distintas entre si, que marcaram esta relação. Num primeiro momento, a pessoa com deficiência foi marginalizada e abandonada, sendo negado a ela qualquer tipo de assistência. Seguida a esta fase surgiu o assistencialismo, que concebeu a pessoa com deficiência como incapacitada de participar da vida em comunidade e digna de proteção. A terceira fase caracterizou-se pela criação de alternativas para a educação e reabilitação desta população. Aqui será traçada uma breve descrição com o objetivo de ilustrar a forma como a pessoa com deficiência se inseriu (ou foi excluída) do universo do trabalho nestes diferentes momentos históricos.

O período que compreendeu a Idade Antiga caracterizou-se pela exclusão total e abandono das pessoas com deficiência. Nesta época, pessoas que apresentavam características que as impediam de participar de atividades produtivas, caracterizadas pela caça e pela pesca, e que não pudessem garantir sua própria sobrevivência e a do grupo ao qual pertenciam, tais como os idosos, doentes e pessoas com deficiência, eram abandonadas, ficando sujeitas a morte (GUHUR, 1994; ARANHA, 2003; LOBATO, 2009).

No início da Idade Média o trabalho se desenvolvia predominantemente no campo, por meio do plantio e cuidados com animais, em unidades denominadas feudos. O cristianismo, corrente religiosa que diferenciava o homem de todos os demais seres do universo por possuírem uma alma, criada por Deus e por serem todos filhos do mesmo Pai e, portanto, iguais entre si, passou a condenar práticas relativas ao extermínio e abandono da pessoa com deficiência, pois postulava que estas cumpriam um desígnio divino por meio de sua condição e, por isso, deviam ser preservadas (PESSOTI, 1981; GUHUR, 1994; NEVES, 2000; ARANHA, 2003). No entanto, as diferenças apresentadas por estas pessoas causavam incômodo. A solução para este problema foi colocá-las em locais onde pudessem ser mantidas longe da sociedade e, ao mesmo tempo, serem “cuidadas”, pois assim não seria negado o devido atendimento àqueles considerados criaturas divinas. Nestes locais eram abrigadas pessoas com diferentes características, de doentes mentais a deficientes, e nenhum tipo de tratamento lhes era dispensado (PESSOTI, 1981; ARANHA, 2003).

No fim da Idade Média, com o advento do Renascimento, três aspectos transformaram a relação da sociedade com a pessoa com deficiência: o surgimento da visão humanista do homem, a ênfase no individualismo e o abandono das explicações teológicas dos fenômenos e sua substituição pelas explicações científicas (NEVES, 2000). Os avanços na medicina permitiram descobrir que algumas deficiências eram resultantes de lesões e/ou disfunções no organismo, dando origem a concepção organicista da deficiência. Esta concepção caracterizava a pessoa com deficiência como doente, que precisava ser tratada e reabilitada. Neste momento começaram a surgir asilos e hospitais que tinham o objetivo de confinar estas pessoas mais do que tratá-las, dando início ao paradigma da institucionalização, onde pessoas com deficiência foram mantidas em isolamento relativo ou até absoluto da sociedade (ARANHA, 2003; NEVES, 2000).

A Revolução Burguesa marcou o nascimento do capitalismo mercantil, que se baseava no estabelecimento de contratos entre donos dos meios de produção e os operários, que passaram a vender sua força de trabalho. Esta nova forma de produção passou a excluir aqueles que não eram ágeis e/ou apresentam condições insuficientes para seguir as rotinas de trabalho. Neste contexto, as pessoas com deficiência eram vistas como improdutivas e onerando gastos a sociedade com seu cuidado, o que causava sua rejeição e discriminação (ARANHA, 2003). A visão dos indivíduos como essencialmente diferentes se fortaleceu nesta época, legitimando noções de desigualdade aos improdutivos e atribuindo valor aqueles que eram produtivos. Nos séculos XVII e XVIII os estudos sobre a deficiência nas áreas médica e educacional encaminharam uma grande diversidade de atitudes sociais em relação a estas pessoas, que variaram da institucionalização até o ensino especial segregado (NEVES, 2000; ARANHA, 2003).

No Século XIX o capitalismo continuou a se fortalecer e a modernização dos meios de produção passou a impor novas exigências à classe operária, como as habilidades básicas de leitura, escrita e cálculo. Este evento tornou necessária a estruturação de sistemas educacionais para todos, com vistas a formação de mão de obra especializada (MENDES, 2001; ARANHA, 2003). As novas exigências impostas pelo mercado de trabalho provocaram alterações no conceito de deficiência, que até então era restrito a pessoas com comprometimentos graves e passou a englobar indivíduos que apresentavam incapacidades menos perceptíveis.

Na sociedade feudal a categoria dos homens despossuídos, doentes, loucos, idiotas e deficientes permanecera como que diluída no fundo comum da paisagem da época, sendo o estado e/ou condição destes homens representados como fazendo parte da

ordem natural do universo. Com o afloramento das contradições da sociedade no período de transição para o capitalismo, esta categoria começa a ser particularizada na medida em que alterações profundas passam a se realizar no nível das estruturas, instituições, valores, culturas e ideologias. (GUHUR, 1994, p. 80)

Neves e Rossit (2006) apontam que nas sociedades agrário-rurais, a participação de pessoas com algumas deficiências não aparentes (como a intelectual, por exemplo) era possível, uma vez que as técnicas primitivas de plantio e colheita não exigiam conhecimento sofisticado, ampliando o rol de pessoas aptas a desempenhar os trabalhos existentes na época. Quando a sociedade começou a se configurar como uma sociedade letrada, o grupo de pessoas com deficiência intelectual passou a fazer parte de um grupo de pessoas excluídas.

No século XX, as duas grandes guerras deixaram um grande número de pessoas com comprometimentos físicos, sensoriais e mentais em virtude de ferimentos ocasionados nas frentes de batalha. Neste período, o trabalho nas fábricas exigiu o aproveitamento de toda mão de obra disponível, sendo necessária a inclusão de mulheres e pessoas com deficiência. No entanto, para que pudessem trabalhar, era necessário que estas últimas passassem por serviços de reabilitação, que começaram a surgir neste momento. (SASSAKI, 1997; NEVES, 2000; ARANHA, 2003).

Nos Estados Unidos e Inglaterra os serviços de reabilitação se tornaram obrigatórios após a Primeira Guerra, quando surgiram também leis trabalhistas voltadas às pessoas com deficiência. A Segunda Guerra encontrou a situação de reabilitação já estabelecida e, neste período, ocorreu o início da compreensão da necessidade de estender os serviços de reabilitação para pessoas com todo tipo de deficiência. Goyos et. al. (1989) aponta que as primeiras evidências acerca da noção de profissionalização para pessoas com deficiência física são encontradas na época da Revolução Industrial e das guerras que a seguiram. Quanto às pessoas com deficiência intelectual, sua participação em serviços de profissionalização é relatada a partir da década de 60.

Os anos que sucederam a Segunda Guerra Mundial foram marcados por importantes conquistas das pessoas com deficiência. Houve melhora no tratamento e assistência a estas pessoas que, impulsionado pelos progressos das ciências médicas e psicológicas, trouxeram avanços nas técnicas e métodos utilizados com os deficientes, buscando proporcionar sua educação e treinamento profissional (NEVES, 2000).

O grande número de pessoas com deficiências ocasionadas pelas guerras, aliado ao movimento de defesa dos direitos humanos, determinou o questionamento das relações das sociedades ocidentais com as pessoas com deficiência. Aranha (2003) aponta que:

Nos países mais atingidos pelos efeitos das guerras, o número de cidadãos que passaram a necessitar de assistência e de condições para reassumir uma ocupação rentável aumentou muito. Por outro lado, seu retorno ao mundo ocupacional propiciou uma demonstração, em ampla escala, do potencial de trabalho das pessoas que apresentavam uma deficiência. Fortaleceu-se, aos poucos, a convicção de que as pessoas com deficiência podiam trabalhar, trabalhariam e queriam exercer voz ativa na sociedade. Os estados passaram gradativamente a reconhecer sua responsabilidade no cuidado a esse segmento populacional, no que se referia a suas necessidades de educação e de saúde. (ARANHA, 2003, p. 13).

Em 1948 a Organização das Nações Unidas proclamou a Declaração Universal dos direitos Humanos, que definiu que todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direito, independente de raça, cor, sexo, religião opinião política, origem social e que, sendo iguais, tem direitos iguais à proteção da Lei. Esta declaração teve forte impacto sobre a relação da sociedade com a pessoa com deficiência, na medida em que expõe que todos os seres humanos possuem os mesmos direitos, independente de suas características individuais.

A década de 60 teve grande significado para os movimentos que envolveram grupos minoritários marginalizados, tendo particular importância a instalação do conceito de normalização. Este conceito indicou a íntima relação entre a limitação vivenciada pelas pessoas com deficiência, o projeto e a estrutura de seus ambientes e a atitude da população geral (NEVES e ROSSIT, 2006). O princípio da normalização tinha como pressuposto a ideia de disponibilizar as pessoas com deficiência vivências o mais próximo do normal possível, mas, conforme aponta Lobato (2009), foi confundido com a ideia de tornar a pessoa com deficiência normal. Para levar a cabo a ideia de normalizar a pessoa com deficiência, foram criados serviços que recriavam o mundo para ensinar as pessoas com deficiência viver nele.

Nas décadas de 80 e 90 surgiram os conceitos de integração e inclusão, quando estabeleceu-se um novo olhar sobre a pessoa com deficiência. Segundo Neves e Rossit (2006) o termo integração tem sido utilizado com o objetivo de demarcar práticas de segregação, que consistem em retirar do ensino comum alunos que apresentam alguma dificuldade de adaptação. Já o conceito de inclusão, pressupõe que a sociedade deve estar preparada para receber em todos os seus segmentos pessoas com deficiência, oferecendo as oportunidades necessárias para que estas pessoas desenvolvam suas potencialidades. Neste momento, a inclusão da pessoa com deficiência em todos os segmentos da sociedade, inclusive no contexto do trabalho, passa a ser vista como um direito social a ser respeitado. O foco assistencial é substituído pelo do tratamento e assistência voltada ao desenvolvimento de potencialidades, impulsionando o avanço de técnicas e métodos utilizados com este fim (NEVES e ROSSIT, 2006).

2.2 Deficiência e trabalho: situação atual

Dados do Censo do IBGE (2000) apontam que há no Brasil 24,5 milhões de pessoas com deficiência, o que equivale a 14,5% da população. Nove milhões destas pessoas estão em idade de trabalhar, mas apenas um milhão (11,1%) exerce alguma atividade remunerada, sendo que destas apenas 200 mil tem registro em carteira. Estes dados mostram que é grande o contingente de pessoas com deficiência em idade para trabalhar e pequeno o número destas que estão desenvolvendo esta atividade. Há algumas décadas, foram instituídas no Brasil leis que definiram direitos das pessoas com deficiência ao trabalho, leis estas que foram aprimoradas ao longo dos anos, acompanhando os movimentos sociais pelos direitos da pessoa com deficiência.

As primeiras iniciativas governamentais relacionadas a este tema apareceram na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Neste documento ficou proibida qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência (Capítulo II, Artigo 7º, XXXI) e garantida a reserva de percentual de cargos em empresas privadas e em empregos públicos para as pessoas com deficiência (Capítulo VII, Seção 1, Artigo, 37, VIII). Mais tarde, em 1991, a Lei 8.213 especificou o que havia sido estipulado na Constituição de 1988, definindo que empresas com 100 (cem) ou mais empregados estavam obrigadas a preencher de 2 a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com de deficiência reabilitadas, na seguinte proporção: até 200 empregados, 2%; de 201 a 500 empregados, 3%; de 501 a 1000 empregados, 4%; e mais de 1000 empregados, 5%.

Contudo, mesmo após a promulgação desta Lei, conhecida como Lei de Cotas, a oportunidade de acesso para a pessoa com deficiência ao mercado de trabalho caminhou lentamente, tomando impulso apenas após o início de fiscalização do Ministério Público do Trabalho, que deliberou punições às empresas que não estavam cumprindo as determinações legais (TANAKA e MANZINI, 2005). Esta fiscalização foi definida no Decreto 3.298 de 1999, que determina que:

Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência e de vagas preenchidas, para fins de acompanhamento do disposto no caput deste artigo. (BRASIL, 1999).

Costilla, Neri e Carvalho (2002) explicam que a fiscalização do Ministério Público do Trabalho às empresas inicia-se com a realização de audiências públicas executadas pelo Procurador do Trabalho no Estado. Estas audiências têm o objetivo de conscientizar empresários sobre a obrigatoriedade de cumprir a lei, sobre as potencialidades do trabalhador com deficiência e sobre a necessidade de empregadores conscientizarem seus empregados para receberem de maneira adequada trabalhadores com deficiência. Na etapa seguinte da fiscalização são identificadas as empresas obrigadas a cumprir a lei em relação ao número de empregados, ramo de atividade e localização e são expedidos documentos solicitando informações sobre o número atual de funcionários com deficiência e documentos comprobatórios (atestado médico ou documentos do INSS). As empresas que não estiverem com suas cotas preenchidas assinam um “Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta”, que propõe ao empregador o cumprimento da lei em um período que varia de 2 à 6 meses.

Se a promulgação da Lei de Cotas não movimentou o mercado de trabalho no que diz respeito à absorção de pessoas com deficiência, o mesmo não ocorreu após o início da fiscalização do Ministério Público do Trabalho às empresas. Bergamo Júnior (2009) aponta que tal fiscalização iniciou-se no ano de 2005 e que, após este ano, foi observado grande crescimento no número de contratações de pessoas com deficiência. Dados do Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS) mostram que em 2005 foram 12.768 contratações, em 2006, 19.789, em 2007, 22.314 e em 2008, 25.844. Em estudo que investigou o efeito da Lei de cotas sobre as empresas privadas, Bergamo Júnior (2009) constatou que dentre cinco empresas de diferentes ramos de atividades localizadas na cidade de São Paulo, todas aumentaram de 4 à 5,4% o número de contratações de pessoas com deficiência após o início da fiscalização.

Além de definir as normas para fiscalização do cumprimento da Lei de Cotas, o Decreto 3.298 de 1999 define outros aspectos a serem observados quanto ao trabalho da pessoa com deficiência, tais como os tipos de deficiências a serem incluídos para o cumprimento das cotas e as modalidades de inserção da pessoa com deficiência no trabalho. A referida lei considera pessoa com deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

1. Deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade

congenita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.

2. Deficiência auditiva: perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis na forma seguinte:

- a. De 25 a 40 decibéis (db): surdez moderada;
- b. De 41 a 55 db: surdez moderada;
- c. De 56 a 70 db: surdez acentuada;
- d. De 71 a 90 db: surdez severa;
- e. Acima de 91 db: surdez profunda; e
- f. Anacusia.

3. Deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.

4. Deficiência intelectual: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização dos recursos da comunidade; e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; e h) trabalho.

5. Deficiência múltipla: associação de duas ou mais deficiências.

Quanto às modalidades de inserção laboral da pessoa com deficiência, também definidas pelo Decreto 3.298 de 1999, observam-se três possibilidades:

1. Colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais;

2. Colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização; e

3. Promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal.

Os procedimentos especiais que, se necessário, devem estar presentes para facilitar a adaptação de pessoas com deficiência no trabalho se referem a meios utilizados para a contratação da pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, dentre outros. Os apoios especiais são a orientação, a supervisão e as ajudas técnicas que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa com deficiência, de modo a superar as barreiras da mobilidade e da comunicação,

possibilitando a plena utilização de suas capacidades e condições de normalidade (Artigo 35, § 2º, Decreto 3.298/1999).

Mesmo com a existência dos dispositivos legais citados até aqui, ainda é precária a situação da pessoa com deficiência frente ao mercado de trabalho. Considerando dados do IBGE (2000) citados inicialmente observa-se que é grande o número destas que se encontra em idade de trabalhar, mas que não ocupa uma vaga de trabalho. Diversos fatores têm sido relacionados a este problema.

As empresas relatam dificuldades para contratar pessoas com deficiência, devido à falta de qualificação profissional e de preparo social encontrada entre estas pessoas (TANAKA e MANZINI, 2005).

A falta de informações, aliada a crença de que a pessoa com deficiência não é capaz de corresponder ao ritmo de produtividade de um ambiente comum de trabalho, também pode gerar antagonismos quanto a absorção desta mão de obra. Em estudo que avaliou o ponto de vista de empregadores sobre a pessoa com deficiência e seu trabalho, Tanaka e Manzini (2005) identificaram que estes acreditavam que pessoas com deficiência possuíam dificuldades de ordem física, sensorial, intelectual psicológica e/ou social, auto-estima rebaixada, dificuldades para desenvolver atividades, para aprender a ler e a escrever e para atender às exigências do meio. Em contrapartida, neste mesmo estudo, alguns empregadores disseram acreditar no desenvolvimento de potencialidades de pessoas com deficiência no trabalho, desde que estas recebam acompanhamento ou algum tipo de apoio.

A precária utilização pelas empresas dos procedimentos e apoios especiais para facilitar a adaptação da pessoa com deficiência ao trabalho também pode ser apontada como aspecto dificultador. Veltrone e Almeida (2010) levantaram que dentre 4 empresas que empregavam um total de 92 pessoas com deficiência na cidade de São Carlos (SP) todas relataram a necessidade de adequações no local de trabalho. Contudo, poucas foram as adaptações realizadas, sendo observadas a utilização de uniformes diferenciados para pessoas com deficiência auditiva, a diminuição das exigências em processos de admissão e a criação de postos especiais de trabalho para pessoas com deficiência visual. Não foram observadas adaptações para pessoas com deficiência física e para pessoas com deficiência intelectual, embora as empresas tenham relatado insatisfação com o trabalho destas últimas, principalmente no que diz respeito a sua produtividade.

A pouca disponibilidade das empresas em realizar adaptações, especialmente aquelas necessárias para tornar possível o trabalho de pessoas que apresentam dificuldades/necessidades mais abrangentes, como é o caso de pessoas com deficiência

intelectual, tem afetado de maneira importante sua colocação no mercado. Diversos estudos (LANCILLOTTI, 2000; ARAÚJO e SCHMIDT, 2006; VELTRONE e ALMEIDA, 2010) apontam que as pessoas com deficiência preferencialmente contratadas pelas empresas são aquelas com deficiência física, auditiva e visual, sendo menos frequente a contratação de pessoas com deficiência intelectual e múltipla. Dados do Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS), que dão conta do número de pessoas por categoria de deficiência incluídas no mercado do trabalho, apresentados na Tabela 1, confirmam esta realidade.

TABELA 1. Relação do número de empregos/deficiência/ano no Brasil.

TIPOS DE DEFICIÊNCIA	ANOS		
	2007	2008	2009
Física	175.377	177.834	157.805
Auditiva	98.236	79.347	65.613
Visual	10.275	12.428	14.391
Intelectual	8.407	10.864	13.120
Múltipla	5.839	3.517	3.506
Reabilitado	48.907	37.916	34.158
Total de deficientes	348.818	323.210	288.593
Total de não deficientes	37.258.612	391.118.96	40.918.953

Nota: Baseado no Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS).

As categorias de deficiência encontradas em maior número no mercado de trabalho são a física e a visual. Quando se observa a deficiência intelectual e a deficiência múltipla, nota-se que o número de contratações cai drasticamente. Mendes et. al. (2004) e Araújo et. al. (2006) apontam que a baixa utilização de recursos que visam facilitar e/ou garantir o sucesso na colocação de pessoas com deficiência intelectual no trabalho, tais como o emprego apoiado, pode dificultar ou até comprometer a qualidade da inserção dessa população no mercado.

Nota-se, então, que mesmo havendo legislação bastante favorável para garantir a entrada (reserva de cotas) e facilitar a permanência (utilização de procedimentos e apoios especiais), esta não tem sido suficiente para garantir a esta população seu direito de exercer a cidadania por meio de um trabalho. Neste sentido, Tanaka e Manzini (2005) afirmam que a existência de leis não é suficiente para garantir o acesso e permanência de pessoas com deficiência ao trabalho, pois existem outros fatores que devem ser analisados para que isso ocorra de maneira efetiva, tais como a preparação profissional e social da pessoa com deficiência e as condições estruturais, funcionais e sociais do ambiente de trabalho que ela irá ocupar. Neste sentido, Simonelli aponta (2009) que a melhor contribuição da lei de cotas até o momento está relacionada a abertura de discussão acerca do tema da inclusão de pessoas com

deficiência no trabalho e a maior divulgação de informações, mostrando ser possível a inclusão destas pessoas no trabalho.

Tendo em vista estes aspectos, cabe aqui o questionamento de quais seriam as medidas suficientes para dar conta das dificuldades relacionadas à inclusão de pessoas com deficiência no trabalho, principalmente daquelas que apresentam maiores dificuldades para obter e manter um emprego, como é o caso das pessoas com deficiência intelectual. Se de um lado existem meios legais para garantir o acesso ao trabalho e meios para tornar a permanência da pessoa com deficiência possível e, de outro, sabe-se de muitas das dificuldades que entram o processo de inclusão destas pessoas no trabalho, que medidas podem ser tomadas visando diminuir as barreiras existentes, possibilitando que pessoas com deficiência ocupem seu lugar no mercado de trabalho?

2.3 Caracterização da pessoa com deficiência intelectual¹

O diagnóstico da deficiência intelectual se destina a diversas finalidades, tais como elegibilidade para intervenções, recebimento de benefícios e assistência previdenciária, proteção legal e acesso a cotas de emprego. Os sistemas categoriais de doenças e transtornos mentais mais utilizados no Brasil com a finalidade de estabelecer critérios diagnósticos para a deficiência intelectual são o Código Internacional de Doenças CID-10 (1993) e o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais DSM-IV (1995) (CARVALHO e MACIEL, 2003).

O CID-10 (1993) define a deficiência intelectual como uma parada do desenvolvimento ou pelo desenvolvimento incompleto do funcionamento intelectual, caracterizados essencialmente por um comprometimento, durante o período de desenvolvimento, das faculdades que determinam o nível global de inteligência, isto é, das funções cognitivas, de linguagem, da motricidade e do comportamento social. A avaliação da inteligência é realizada por meio de testes padronizados, prontuários clínicos e avaliação do comportamento adaptativo e, para completar o diagnóstico, o indivíduo deve apresentar dificuldade de adaptação às demandas do ambiente social normal.

O DSM IV (1995) propõe a definição da deficiência intelectual a partir de três critérios: presença de (1) funcionamento intelectual inferior à média, acompanhado de (2) limitações significativas em pelo menos duas das áreas do funcionamento adaptativo

¹ O termo “Deficiência Intelectual” foi definido pela American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD) em 2010, em substituição do termo “Deficiência Mental”.

(comunicação, autocuidados, vida doméstica, habilidades sociais/interpessoais, uso de recursos comunitários, autossuficiência, habilidades acadêmicas, trabalho, lazer, saúde e segurança), (3) com início antes dos 18 anos de idade. O funcionamento intelectual abaixo da média é definido por um QI (Quociente de Inteligência) de cerca de 70 ou menos (aproximadamente 2 desvios-padrão abaixo da média), obtido mediante avaliação com testes de inteligência padronizados de administração individual. O nível de funcionamento adaptativo, que se refere ao modo como os indivíduos enfrentam as exigências comuns da vida e o grau em que satisfazem os critérios de independência pessoal esperados a pessoas da mesma idade, bagagem sociocultural e contexto comunitário específicos, é obtido por meio de observação do indivíduo em seus contextos comuns.

Tanto o CID-10 (1993) quanto o DSM-IV (1996) definem quatro níveis de gravidade da deficiência intelectual, com base nos resultados obtidos por meio dos testes de QI, que refletem o nível de prejuízo causado ao indivíduo. Assim, define-se: 1) deficiência intelectual leve quando o QI varia de 50-55 a aproximadamente 70, 2) deficiência intelectual moderada quando o QI varia de 35-40 a 50-55, 3) deficiência intelectual severa quando o QI varia de 20-25 a 35-40, 4) deficiência intelectual profunda quando o QI está abaixo de 20 ou 25, e 5) deficiência intelectual de gravidade inespecificada, quando existe forte hipótese de deficiência intelectual, mas a inteligência não pode ser testada por métodos convencionais.

Atualmente, a definição mais abrangente da deficiência intelectual é a apresentada pela AAIDD - American Association on Intellectual and Developmental Disabilities², em 2010. Carvalho e Maciel (2003) apontam que, embora este órgão venha se dedicando à produção de conhecimentos na área da deficiência intelectual desde 1876, definindo conceituações, classificações, modelos teóricos e orientações de intervenção, seus trabalhos são poucos conhecidos no Brasil.

Segundo a AAIDD (2010) a deficiência intelectual se refere a uma incapacidade caracterizada por limitações significativas no funcionamento intelectual e no comportamento adaptativo, expresso nas habilidades sociais, conceituais e práticas, aparecendo antes dos 18 anos de idade. A Tabela 2 descreve tais habilidades, com base na definição de 2002, que não sofreu alteração em 2010.

² Anteriormente denominada American Association on Mental Retardation.

TABELA 2. Exemplos de Habilidades Adaptativas Conceituais, Sociais e Práticas.

CONCEITUAL	SOCIAL	PRÁTICA
1. Linguagem (Receptiva e Expressiva)	5. Interpessoal	13. Atividades Instrumentais de Vida Diária:
2. Leitura e Escrita	6. Responsabilidade	- Comer
3. Conceito de dinheiro	7. Auto-estima	- Transferência/Mobilidade
4. Auto direção	8. Ser enganado ou manipulado	- Toalete
	9. Ingenuidade	- Vestir-se
	10. Seguir Regras	- Preparação de Alimentos
	11. Obedecer Leis	- Atividades Domésticas
	12. Evitar Vitimização	- Transporte
		- Tomar remédios
		- Gerenciamento do Dinheiro
		- Uso do telefone
		14. Habilidades ocupacionais
		15. Manter segurança dos ambientes

Nota: Adaptado de ALMEIDA (2004).

O diagnóstico da deficiência intelectual é realizado mediante a avaliação de cinco dimensões: 1) Habilidades Intelectuais; 2) Comportamento Adaptativo (Habilidades Conceituais, Sociais e Práticas); 3) Participação, Interação e Papéis Sociais; 4) Saúde (Física, Mental e Etiologia); e 5) Contexto (Ambiente e Cultura).

Para a realização do diagnóstico, o funcionamento intelectual deve ser mensurado por meio de testes psicométricos de inteligência, estabelecendo-se como ponto de classificação da deficiência intelectual duas unidades de desvio-padrão abaixo da média. As habilidades conceituais, sociais e práticas, que constituem as áreas do comportamento adaptativo, também devem ser mensuradas por meio de instrumentos validados. Entretanto esses instrumentos não estão disponíveis para utilização na população brasileira, sendo encontrados em quantidade e diversidade nos Estados Unidos. Para a avaliação das demais dimensões que definem a deficiência intelectual não há instrumentos padronizados, sendo utilizado o julgamento clínico com base em observações dos diversos contextos e aspetos relativos ao desenvolvimento da pessoa nos meios em que vive.

A utilização deste sistema de classificação incide em três aspectos: 1) diagnóstico e elegibilidade para programas de educação especial, 2) classificação e descrição de pontos fortes e fracos nas cinco dimensões e necessidade de suportes e 3) identificação da necessidade de suportes para melhora do funcionamento (ALMEIDA, 2004). Por meio da utilização deste sistema de classificação, portanto, é possível definir quais são as habilidades e dificuldades observadas no repertório da pessoa com deficiência intelectual, permitindo que sejam traçadas metas específicas de intervenção com vistas a modificação no funcionamento do indivíduo. Conforme apontam Rossit e Zuliani (2006) o desempenho baseado nos comportamentos adaptativos tornou-se a chave para o sucesso funcional da pessoa com deficiência intelectual e está intrinsecamente relacionado ao grau de necessidade de apoio.

Com relação ao contexto do trabalho, a definição de habilidades e dificuldades em termos de comportamentos adaptativos e de níveis de suporte necessários é importante para definir quais as estratégias a serem empregadas para propiciar a adaptação da pessoa com deficiência intelectual. No Brasil, os serviços voltados ao oferecimento de suportes e habilitação de pessoas com deficiência intelectual para o trabalho têm sido prioritariamente oferecidos em instituições de educação especial com objetivo profissionalizante, descritas a seguir.

2.4 A pessoa com deficiência intelectual e sua preparação para o trabalho

No Brasil, a profissionalização do indivíduo com deficiência intelectual ocorre quase que exclusivamente em instituições especiais, em oficinas abrigadas e de forma segregada (MELETTI e GOYOS, 1998; MELETTI, 2001). Os serviços de profissionalização oferecidos por estas instituições são descritos na legislação e na literatura com diferentes nomenclaturas, mas referem-se basicamente a dois serviços distintos que visam oferecer preparação para o trabalho, seja competitivo ou abrigado, a pessoas com deficiência intelectual. Estes serviços são denominados de “oficinas protegidas terapêuticas” (ou pedagógicas) e “oficinas protegidas” (ou abrigadas ou de produção).

Considera-se oficina protegida terapêutica a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo a integração social por meio de atividades de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescentes e adultos que devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, não possam desempenhar atividade laboral no mercado competitivo de trabalho ou em oficina protegida de produção (ART. 35, § 5º, DECRETO Nº. 3.298/99). Nas oficinas protegidas terapêuticas, as atividades são destinadas unicamente a pessoas com deficiências severas, que, segundo avaliação individual de desenvolvimento, não tenham condições de ingresso no mercado de trabalho competitivo ou em oficina protegida de produção. O tratamento diferenciado destas oficinas está no fato de que sua finalidade primeira é a integração social e não o trabalho produtivo e o desenvolvimento de atividades de adaptação e capacitação para o trabalho (ALMEIDA, 2000; BRASIL, 2007).

As oficinas protegidas são unidades que funcionam em relação de dependência com uma entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo desenvolver programa de habilitação profissional para adolescente e adulto com deficiência,

provendo-o com trabalho remunerado, com vistas à relativa emancipação econômica e pessoal (ART. 35, § 4º, DECRETO Nº. 3.298/99). Nestas oficinas, as atividades laborais devem ter o objetivo de desenvolver programas de habilitação profissional, com currículos, etapas e diplomação, especificando o período de duração e suas respectivas fases de aprendizagem, dependentes de avaliações individuais realizadas por equipe multidisciplinar de saúde. O trabalho nelas desenvolvido é obrigatoriamente remunerado (BRASIL, 2007). Estas oficinas devem também auxiliar os indivíduos com deficiência no desenvolvimento e manutenção de hábitos e atitudes para o trabalho (ALMEIDA, 2000).

Para o oferecimento de atividades profissionalizantes e remuneradas, as oficinas protegidas normalmente mantêm contratos com órgãos públicos ou com empresas privadas e, a partir destes contratos, denominados subcontratos, passam a prestar serviços de natureza comercial, executando trabalho de mão de obra à empresa, que remunera a oficina pelos serviços (MELETTI e GOYOS, 1998). Nos subcontratos, uma empresa oferece matéria-prima, equipamento e pagamento para instituições de educação especial, para que, dentro das oficinas, pessoas com deficiência intelectual recebam supervisão e treinamento para a confecção de produtos para a empresa solicitante (GOYOS et. al., 1989).

Observa-se que o ponto em comum destes modelos é a proposta de preparação do indivíduo com deficiência intelectual com o objetivo final de inserção social, por meio do trabalho possível para cada indivíduo. Contudo, conforme aponta Almeida (2000), isso tem ocorrido pouco no Brasil, uma vez que as oficinas acabam se tornando um caminho sem volta para os que dela participam. A literatura tem tecido diversas críticas a respeito dos serviços de profissionalização destinados a pessoas com deficiência intelectual, levantando a ineficácia destes serviços como opção de formação para o trabalho de pessoas com deficiência intelectual.

Uma das críticas mais frequentes está relacionada ao fato de que os serviços de profissionalização para pessoas com deficiência intelectual treinam habilidades muito específicas e ligadas a uma determinada função que, geralmente, está desconectada das reais necessidades do mercado de trabalho, aspecto que dificulta a inserção destas pessoas no trabalho (MAZZOTTA, 1982; ANACHE, 1997; MELETTI, 2001; TANAKA e MANZINI, 2005; ARAÚJO e SCHMIDT, 2006). Sartori e Schmidt (2007) observaram que instituições de educação especial que visavam a profissionalização de deficientes intelectuais ofereciam apenas atividades de cunho artesanal, como a confecção de velas e caixas (nas oficinas pedagógicas) ou atividades muito específicas, como a colocação de alças em baldes (nas oficinas protegidas). As autoras afirmam que a aprendizagem destas atividades não propiciava

a profissionalização dos indivíduos que dela participavam, uma vez que os alunos habilitados a desempenhar estas atividades não conseguiam alcançar uma colocação no mercado competitivo de trabalho, devido a incompatibilidade das atividades aprendidas com as necessidades atuais do mercado e/ou devido a especificidade das tarefas que haviam aprendido a desempenhar. Mendes et. al. (2004) apontam que isolamento das oficinas em relação à realidade social da comunidade, além de dificultar o encaminhamento de seus aprendizes para o mercado de trabalho, contribui para a manutenção entre a classe empresarial e a sociedade em geral, da pessoa com deficiência como incapaz.

Além de não desenvolverem o ensino de atividades compatíveis com as necessidades do mercado, as instituições de educação especial não desenvolvem em seus alunos atitudes e habilidades sociais necessárias para a inserção no trabalho, dificultando ainda mais seu acesso ao mercado competitivo (MAZZOTTA, 1982; TANAKA e MANZINI, 2005). Oliveira e Ramos (2005) apontam que a ausência de recursos à interação social adequada são relatados como dificultadores da inclusão no trabalho de pessoas com deficiência intelectual. Para os autores, estas pessoas normalmente vivem histórias de exclusão escolar e social e histórias de vida familiar privadas de interações positivas, que produzem repertórios sociais inadequados, dificuldade com relação à auto-estima e auto-conceito e baixa qualificação acadêmica e profissional. Tanaka e Manzini (2005) relatam que empregadores observam que quando pessoas com deficiência são admitidas para um trabalho, apresentam dificuldades para se relacionarem com outros funcionários da empresa e, quando se adaptam, às vezes apresentam comportamentos incompatíveis com a situação de trabalho, como por exemplo, iniciar e manter conversações em momentos inapropriados. Neste sentido, Amaral (1994) sugere que é necessário que a profissionalização contemple não só o treino de habilidades específicas e/ou ensino de comportamentos mais adaptados, mas também a preparação para inserção no mundo do trabalho, com seus direitos e deveres e habilidades para exercer diferentes tarefas e funções.

A baixa escolaridade, relatada como dificultador da contratação de pessoas com deficiência intelectual para o trabalho, também tem sido referida como resultado comum dos serviços voltados à profissionalização dessa população. Sartori e Schmidt (2007) levantaram que era inexpressivo o número de adultos alfabetizados que frequentavam instituições de educação especial com objetivo profissionalizante, corroborando com dados como o de Januzzi (1992), que anteriormente observaram este mesmo problema em estudo realizado em instituições de educação especial para adultos com deficiência intelectual.

Entretanto, Almeida (2000) aponta que o maior problema dos serviços de profissionalização está ligado ao regime de subcontrato adotado por algumas instituições, modo de funcionamento que permite a exploração da mão de obra da pessoa com deficiência. Segundo Goyos et. al. (1989) o subcontrato é um arranjo feito entre a instituição que atende o indivíduo com deficiência intelectual e a empresa interessada na produção, visando essencialmente o benefício de ambas, em detrimento das necessidades da população atendida. O mesmo autor coloca ainda que,

O subcontrato é caracterizado por uma empresa oferecer matéria-prima, equipamento e pagamento pela mão de obra a ser oferecida pela escola (...) a escola deixa de investir em material e ainda recebe pelo produto da mão de obra dos alunos (...) ao fornecer material, o montante da nota fiscal consta como doação para uma instituição de utilidade pública (...) a remuneração do aluno nem sempre se equipara a de um trabalhador normal, por estar em treinamento e por ser aluno e não empregado (...) o deficiente não desfruta dos benefícios sociais que a empresa não é obrigada a pagar. (GOYOS, 1995, p.6).

Meletti (2001), trabalhando em uma instituição que atuava exclusivamente por meio de subcontratos, identificou que os indivíduos que participavam das atividades desta instituição recebiam baixa remuneração por suas atividades e não conseguiam sua inserção no mercado competitivo de trabalho. Para a autora, o objetivo destas instituições é manter os subcontratos, o que motiva a retenção de pessoas produtivas em seu quadro de alunos e dificulta o encaminhamento para o mercado de trabalho.

Sartori e Schmidt (2007) observaram que também os produtos artesanais produzidos nas oficinas pedagógicas são vendidos como forma de arrecadar dinheiro para as instituições especiais, assim como Meletti (1998) que aponta que nas oficinas pedagógicas, durante o processo de treinamento, a produção do aluno é comercializada pela instituição. Segundo ela, isso prejudica o processo de transição do aluno para o mercado de trabalho, uma vez que a instituição deixa de encaminhar aqueles que tem condições de trabalhar para não perder os ganhos de sua produtividade.

Outro aspecto negativo relacionado às oficinas, terapêuticas ou protegidas, é que o ambiente de treinamento não condiz com o ambiente natural de trabalho, dificultando a generalização das habilidades adquiridas para situações reais na comunidade. Rossit e Zuliani (2006) sugerem que o treinamento para uma função específica de trabalho deve ocorrer na própria situação de emprego, acompanhado por pessoas habilitadas a fornecer os níveis de apoio necessários para que a pessoa com deficiência intelectual possa desenvolver suas atividades com êxito.

A união de todos estes aspectos leva a não efetividade do processo de profissionalização da pessoa com deficiência intelectual. Mendes et. al. (2004), ao analisar as produções relativas aos serviços de profissionalização para pessoas com deficiência, revelam que não há profissionalização destes indivíduos, uma vez que os serviços oferecidos com este fim se referem mais a um processo de desenvolvimento pessoal e profissional do que ao ensino de uma profissão. Assim, não há “profissionalização” do indivíduo com deficiência intelectual em virtude dos programas de educação aos quais são submetidos.

Tendo em vista todos os problemas relacionados à preparação para o trabalho da pessoa com deficiência intelectual, fica o questionamento de qual seria a melhor solução para reduzir os empecilhos desta preparação insuficiente e aproveitar a crescente oportunidade de trabalho para estas pessoas. Embora pouco difundida entre agências profissionalizantes, a prática de colocar pessoas com deficiência intelectual no trabalho e treiná-las especificamente na atividade de trabalho que irão realizar, conhecida como emprego apoiado, tem aparecido na literatura como prática favorável à colocação de pessoas com deficiência intelectual no trabalho.

2.5 A pessoa com deficiência intelectual e o trabalho competitivo

A colocação no trabalho da pessoa com deficiência intelectual caracteriza-se por sua inserção em algum tipo de atividade laborativa, que seja competitiva e condizente com seu potencial, condições físicas e aspirações e também com as situações existentes na comunidade. Visa facilitar a inserção da pessoa na comunidade, proporcionar acesso a um trabalho que lhe dê condições de realização profissional, de exercício de seus direitos e deveres e garanta a consolidação do exercício da cidadania (BATISTA, 1997). No entanto, conforme já exposto, são diversas as dificuldades encontradas por pessoas com deficiência intelectual quando buscam colocação em trabalhos competitivos. Estas dificuldades têm motivado a realização de diversos estudos que objetivam investigar aspectos envolvidos no tema da inclusão no trabalho com deficiência.

Durante a elaboração deste trabalho, foi realizado levantamento de estudos brasileiros que trabalharam com a temática da atuação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, buscando-se, mais especificamente, estudos que tiveram como foco o apoio a pessoas com deficiência intelectual em ambiente natural de trabalho. Os estudos de Mendes et. al. (2004) e Campos e Sartori (2010), que apresentam o estado da arte de pesquisas sobre

profissionalização de pessoas com deficiência, foram utilizados como norteadores desta tarefa.

Mendes et. al. (2004) analisaram 18 dissertações de mestrado de programas de pós-graduação em Educação e Psicologia, que trabalharam com a temática da profissionalização de pessoas com deficiência. Identificaram a existência de três temáticas norteadoras dos estudos: 1) descrição e análise da formação profissional e dos programas direcionados para indivíduos com deficiência em oficinas de preparação para o trabalho em instituições especializadas (nove estudos), 2) opinião dos indivíduos com deficiência, de seus pais e profissionais em relação ao trabalho (cinco estudos), e 3) descrição e análise do processo de inserção e integração de pessoas com deficiência mental no mercado competitivo de trabalho (quatro estudos).

Observa-se que grande parte dos estudos identificados por Mendes et. al. (2004) analisou a questão da educação para o trabalho da pessoa com deficiência e que foram poucas as propostas que exploraram a atuação de pessoas com deficiência no mercado competitivo de trabalho. Dos quatro estudos que trabalharam com este tema, dois utilizaram entrevistas com o objetivo de identificar a situação de pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho e os outros dois trabalharam com a proposta de auxiliar a inserção de pessoas com deficiência intelectual no mercado competitivo de trabalho.

Campos e Sartori (2010) analisaram os resumos de 53 dissertações de mestrado e 13 teses de doutorado, relacionadas ao tema deficiência e trabalho, produzidas no período 1989 a 2008 em diversos programas de pós-graduação. Identificaram grande quantidade de estudos dedicados a descrever percepções de pessoas envolvidas no processo de profissionalização de pessoas com deficiência (tais como a própria pessoa com deficiência, empregadores e profissionais de educação especial) e de estudos que objetivavam descrever serviços de profissionalização e a situação do mercado de trabalho para pessoas com deficiência. Foi baixa frequência de estudos dedicados a questão do ensino de trabalho às pessoas com deficiência e proposição de alternativas de trabalho para esta população.

Tendo como referência os estudos de Mendes et. al. (2004) e de Campos e Sartori (2010) pode-se observar que são poucos os estudos voltados ao ensino de trabalho à pessoas com deficiência. Do total de estudos localizados nos dois levantamentos, observou-se que três tiveram como foco o ensino em ambiente natural de atividades de trabalho a pessoas com deficiência intelectual e um teve como foco o ensino de habilidades sociais. Estes estudos serão descritos a seguir.

Mendes et. al. (2004) citam o estudo de Justino³ (1994) que analisou o desempenho de uma jovem com Síndrome de Down que atuou como estagiária de recreação em uma creche. Os procedimentos de treinamento das tarefas desempenhadas pela jovem incluíram explicações verbais, demonstrações e pistas gestuais e verbais. Foram realizadas sessões de filmagem, que em seguida, foram analisadas com a participante para avaliação de sua atuação. Os resultados indicaram que a jovem com Síndrome de Down, devidamente capacitada, mostrou competência no desenvolvimento das atividades a ela atribuídas, podendo atuar no mercado de trabalho competitivo. Suas atitudes no trabalho no que diz respeito ao relacionamento com colegas, pontualidade, assiduidade, boa apresentação e obediência às normas apresentaram-se conforme padrão dos demais funcionários.

Souza (1995) realizou pesquisa onde utilizou o emprego apoiado para auxiliar cinco jovens com deficiência intelectual em sua adaptação ao trabalho em um aterro sanitário. A pesquisa constou de três etapas. Na primeira, foram realizados laboratórios práticos para o ensino do uso de transporte público, análise e conhecimento das tarefas pelos futuros trabalhadores com deficiência e a simulação destas tarefas. Na segunda etapa, denominada fase de treinamento em serviço, os trabalhadores com deficiência intelectual foram colocados no ambiente real de trabalho, onde receberam instruções de seus supervisores reais de com acompanhamento da pesquisadora, que interferia quando necessário utilizando-se da descrição das tarefas e de níveis de ajuda. A terceira fase foi de esvanecimento, quando, gradualmente, a pesquisadora diminuiu sua permanência no ambiente de trabalho. A coleta de dados se deu por meio de observações do desempenho dos funcionários com deficiência intelectual no trabalho durante toda fase de adaptação e por meio de formulários de acompanhamento, preenchidos por supervisores, funcionários com deficiência e colegas de trabalho, no início da fase de esvanecimento e na última visita ao local de trabalho. Embora não tenham sido coletados dados sistemáticos sobre a aprendizagem das tarefas pelos trabalhadores com deficiência, os resultados obtidos por meio dos formulários apontaram para a satisfação com relação ao processo de inclusão destes funcionários no local de trabalho, mostrando que, se ensinados por meio de procedimentos adequados às suas necessidades, indivíduos com deficiência intelectual são capazes de obter bom desempenho no trabalho e bons resultados de interação social.

³ JUSTINO; V. M. B. P. S. (1994). **A profissionalização de uma pessoa portadora de necessidades educativas especiais em um ambiente regular de trabalho**. Dissertação de Mestrado. Universidade Estadual do Rio de Janeiro.

Ragazzi (2001) realizou pesquisa visando identificar a eficácia do emprego apoiado para pessoas com deficiência intelectual. Para isso quatro jovens com deficiência intelectual com comprometimentos graves foram treinados por um profissional em emprego apoiado, em situação real de trabalho, para o desempenho de funções de auxiliar de cozinha, cobrador e atendente de lanchonete, utilizando-se da análise das tarefas de trabalho e de oferecimento de níveis de ajuda para o ensino das mesmas. Os efeitos do treinamento foram avaliados, antes e depois da intervenção, verificando-se a qualidade de execução das tarefas pelas pessoas com deficiência e tempo que estas levavam para executá-las, tendo como referência o desempenho de pessoas sem deficiência nas mesmas tarefas. Também foi analisada a quantidade e qualidade da ajuda necessária para o desempenho das tarefas. Os dados apontaram que, embora após o treinamento as pessoas com deficiência intelectual ainda necessitassem de algum auxílio para o desempenho de algumas tarefas e necessitassem de maior tempo para desempenhá-las, a qualidade do trabalho era igual à de pessoas sem deficiência, apontando para a efetividade do emprego apoiado como auxiliar no ensino de atividades de trabalho a pessoas com deficiência intelectual.

Os estudos de Justino (1994), Souza (1995) e Ragazzi (2001) apontam para a efetividade de propostas que trabalharam com a inserção e treinamento de pessoas com deficiência intelectual em um ambiente natural de trabalho, com o apoio de um profissional especializado, denominado coach. No entanto, dados encontrados na literatura internacional sugerem que a utilização deste tipo de suporte pode gerar resultados insatisfatórios no que diz respeito a adaptação da pessoa com deficiência ao trabalho. Segundo Jenaro et. al. (2002) o suporte caracterizado pela assistência feita por uma pessoa especializada e/ou profissional em emprego apoiado, pode ser considerado “menos natural”. Sua utilização deve ser cautelosa, pois pode fornecer atenção exacerbada a pessoa com deficiência, gerando resultados abaixo do esperado. Heward (2003) lista uma série de problemas ligados ao modelo que utiliza um coach como provedor de suporte a pessoa com deficiência em ambiente natural de trabalho:

- A chegada e presença de um profissional em emprego apoiado podem ser prejudiciais para a criação de um ambiente natural de trabalho;
- O empregado com deficiência pode ter um desempenho diferente na presença do profissional em emprego apoiado;
- A presença do profissional em emprego apoiado pode diminuir a frequência de interação entre o empregado com deficiência e seus colegas de trabalho sem deficiência;

- É difícil para o profissional em emprego apoiado ser sensível às novas exigências do trabalho ao longo do tempo para prestar um apoio continuado e formação coerente com as mudanças;
- O custo de prover suporte por um profissional em emprego apoiado, que deve ir até o local de trabalho, é alto e a eficiência é menor do que aquele que tira proveito da interação natural com colegas de trabalho;
- O profissional em emprego apoiado pode impedir o empregador e colegas de trabalho de descobrir e implementar soluções naturais para as dificuldades;
- Esta abordagem pode promover dependência sobre o trabalho técnico, dificultando a aprendizagem dos empregados com deficiência sobre como resolver problemas no trabalho e assumir responsabilidades sobre sua própria gestão.

Complementando, Weston (2002) aponta que o modelo que faz uso de coach pode fazer com que o funcionário com deficiência ignore instruções recebidas por colegas de trabalho, agravando a sensação de diferença. Além disso, sua presença pode ser mal vista por funcionários que já ocupavam funções de liderança e/ou suporte a novos funcionários. Jenaro et. al. (2002) acrescentam que a presença contínua de um coach pode comunicar aos demais funcionários que o trabalhador com deficiência necessita de treinamento e suporte especializado, prejudicando sua integração social.

Tendo em vista estes problemas, Jenaro et. al. (2002) sugerem a utilização de suportes “mais naturais” para auxiliar a adaptação de pessoas com deficiência no trabalho, tais como a assistência direta provida por colegas de trabalho ou suporte provido por outro profissional da empresa. Segundo os autores, este tipo de suporte tem sido considerado mais adequado para promover a adaptação das pessoas com deficiência ao ambiente de trabalho. Neste sentido, Heward (2003) aponta que o papel do profissional em emprego apoiado está evoluindo de um suporte ao empregado com deficiência para o trabalho com os empregadores e colegas de trabalho, que auxiliam na identificação, desenvolvimento e disponibilização de suporte natural no local de trabalho.

Suportes naturais podem ser definidos como qualquer assistência, relacionamento ou interação, provida por uma pessoa não paga especialmente para esta assistência, que permite a pessoa com deficiência assegurar ou manter um emprego na comunidade, de forma correspondente às rotinas de trabalho típico e as interações sociais de outros trabalhadores (JENARO et. al., 2002; HEWARD, 2003). Estes suportes se referem a mecanismos usados por empregados sem deficiência, dentro e fora do local de trabalho, para promover um modo mais típico de emprego para pessoas com deficiência (HEWARD, 2003). Trach e Mayhall

(1997) definem o suporte natural como recursos humanos e tecnológicos que estão disponíveis ou podem ser desenvolvidos em um ambiente para facilitar a integração, aceitação e satisfação e para promover os objetivos e interesses de todos os indivíduos do local de trabalho.

Heward (2003) aponta que a interação social é um recurso natural de um ambiente de trabalho típico e é uma fonte importante de suporte para qualquer pessoa, com ou sem deficiência, estando associada com melhor desempenho e satisfação no trabalho. Devido à consistente presença no ambiente de trabalho, os colegas podem ser uma potencial fonte de suporte para trabalhadores com deficiência, fornecendo informações e respostas, demonstrando tarefas de trabalho, provendo assistência e repetindo instruções necessárias, dando feedback de desempenho e servindo como um importante ponto de contato para o empregado com deficiência no ambiente social do trabalho. É neste sentido que os colegas de trabalho podem atuar como treinadores da pessoa com deficiência intelectual em ambiente natural de trabalho, auxiliando-a em sua adaptação. São considerados potenciais treinadores, empregados que trabalham com proximidade do empregado apoiado, exercem funções iguais ou semelhantes, e/ou tem pausas ou refeições na mesma área que o funcionário com deficiência.

Rusch (1988), ao estabelecer programa que visa promover a independência de empregados com deficiência intelectual no trabalho, aponta como aspecto importante neste processo a facilitação pelo profissional em emprego apoiado da ajuda de outros funcionários sem deficiência. Para este autor, devido a convivência no trabalho e a possibilidade de desempenho da mesma função ou de função similar, os colegas de trabalho são uma fonte importante de ajuda aos indivíduos com deficiência, facilitando sua adaptação sem que seja necessário o auxílio de um especialista. São cinco os tipos de ajudas passíveis de serem oferecidas pelos colegas de trabalho: 1) validação das estratégias de instrução, 2) coleta de avaliações, 3) implementação de procedimentos de treinamento, 4) coleta de informação, e 5) manutenção do comportamento no contexto de trabalho.

Apesar de alguns colegas de trabalho prestarem apoio naturalmente, observações no local de trabalho indicam que algum treinamento formal normalmente é necessário para fazer da ajuda destes colegas eficaz para tornar o emprego da pessoa com deficiência bem sucedido (HEWARD, 2003). Citando Curl (1990), Heward (2003) aponta que colegas de trabalho geralmente apresentam mais de cem instruções nas duas primeiras horas de treinamento para o trabalho, uma frequência que provavelmente sobrecarregaria um funcionário com deficiência recém-contratado.

Mank et. al. (1999) realizaram estudo que teve o objetivo de investigar a relação entre o envolvimento dos colegas de trabalho e resultados do emprego para trabalhadores com deficiência. Foram avaliados os tipos de formação de colega de trabalho, o conteúdo das informações prestadas e o formato do treinamento prestado aos colegas que ofereceram suporte. Seus resultados apontaram que o envolvimento de colegas de trabalho no apoio a funcionários com deficiência estava relacionado a melhores resultados de salário e integração. Apontaram também para a eficácia da disponibilização de formação ao colega que apoia a pessoa com deficiência, descrevendo cinco aspectos que devem ser considerados nesta formação: 1) o envolvimento de colegas deve ser planejado pelos responsáveis pelo programa de formação profissional, durante a etapa de análise do trabalho; 2) durante a formação de colegas, as informações sobre o apoio a pessoa com deficiência deve ser apresentada individualmente ou em pequenos grupos, ao invés de em sessões grandes, formais e/ou estruturadas; 3) o fornecimento de informações específicas sobre o apoio a ser prestado ao funcionário com deficiência é mais eficaz do que o oferecimento de informações gerais sobre a deficiência; 4) o envolvimento do colega deve ocorrer imediatamente após colocação da pessoa com deficiência no trabalho; e 5) a realização de conscientização geral sobre a deficiência é uma estratégia útil para o desenvolvimento de atitudes receptivas à pessoa com deficiência.

Weston (2002) aponta que o treinamento de colegas de trabalho para atuarem como instrutores de pessoas com deficiência deve incluir tanto o suporte informal disponível no ambiente de trabalho quanto estruturas mais formais de treinamento, incorporando diferentes modelos de acordo com necessidades. Heward (2003) sugere que colegas de trabalho podem ser ensinados a prestar apoio a funcionários com deficiência em sessões de curta duração (de 15 a 20 minutos) durante os intervalos ou depois do trabalho. Este mesmo autor cita o trabalho desenvolvido por Curl (1990), que estruturou um programa no qual os colegas de trabalho aprenderam a utilizar quatro passos simples para auxiliar pessoas com deficiência na aprendizagem de uma atividade de trabalho, a saber: 1) treinador fornece instruções sobre a tarefa; 2) demonstra as tarefas a serem desempenhadas; 3) observa o desempenho do funcionário com deficiência na tarefa; e 4) faz elogios e dá feedback avaliativo sobre seu desempenho.

Os estudos realizados em âmbito internacional, relatados acima, têm mostrado resultados favoráveis sobre a utilização de suporte natural como auxiliar na inserção de pessoas com deficiência intelectual, principalmente quando aliados a formação da pessoa que atua enquanto facilitadora deste processo. Em levantamento realizado junto a Biblioteca

Digital de Teses e Dissertações (BDTD) e ao SCIELO (Scientific Electronic Library on Line) não foram localizados estudos brasileiros que se voltaram especificamente para a utilização do treinamento de colegas para atuarem no ensino de tarefas de trabalho em ambiente natural a pessoas com deficiência intelectual. Assim, serão apresentados aqui dois estudos que se aproximam desta temática. O primeiro relata o treinamento oferecido a uma instrutora que atuava em uma instituição de educação especial, ensinando atividades de trabalho para jovens com deficiência intelectual em oficinas protegidas. O segundo relata o ensino de habilidades sociais a jovens com deficiência intelectual em ambiente natural de trabalho, contando com a participação dos colegas

Velosa (1999) realizou o treinamento de uma instrutora que atuava na reabilitação profissional de pessoas com deficiência em uma instituição de Educação Especial, orientando atividades em um setor denominado “linha de montagem”. Neste local, eram realizados serviços para empresas locais, que forneciam matéria prima para que os usuários da instituição atendessem a uma produção de acordo com contrato e prazo de entrega pré-estabelecidos. A autora observou que os usuários (cinco deficientes intelectuais, um deficiente físico e um deficiente visual) apresentavam dificuldades na realização das tarefas e não recebiam orientações suficientes para desempenhá-las de maneira satisfatória. Tendo em vista estes aspectos, ofereceu treinamento à instrutora com foco em três temas: análise de tarefas, avaliação de habilidades e necessidades dos usuários e planejamento de ensino. Utilizou-se de avaliação inicial do conhecimento da instrutora, seguida de reuniões com o emprego de vídeo teipe para discussão dos temas selecionados e da solução de atividades pela instrutora (as mesmas utilizadas na avaliação inicial). Observou-se que após este processo a instrutora teve ganhos no que se refere à análise de tarefas, aos critérios de avaliação para identificar habilidades e necessidades dos usuários e no planejamento de ações para suprir dificuldades dos usuários. Mesmo que a autora não tenha avaliado o efeito de seu treinamento na situação de ensino dos deficientes intelectuais, foi possível identificar que o treinamento teve efeitos positivos sobre a aprendizagem da treinadora no que se refere ao aprimoramento das técnicas de ensino para pessoas com deficiência intelectual.

Campos (2006) atuou com colegas como fonte de auxílio no desenvolvimento de habilidades sociais de pessoas com deficiência intelectual incluídas no trabalho. A autora construiu um instrumento para avaliar habilidades sociais de trabalhadores com deficiência (Protocolo de Registro de Nível de Frequência de Emissão de Habilidades Sociais – PRFEHS) e avaliou três pessoas com deficiência que atuavam como empacotadores em uma rede de supermercados, identificando baixos escores de desempenho de habilidades sociais. A

estes indivíduos, foi aplicada uma intervenção denominada Programa de Habilidades Sociais para o Trabalho (PHST) que utilizava técnicas como ensaio comportamental, auto monitoramento, modelação real, modelagem, instruções, reforçamento diferencial/positivo, feedback e técnica de solução de problemas, com o objetivo de melhorar o desempenho das habilidades que se encontravam defasadas no repertório de cada participante. As intervenções incluíram as pessoas com deficiência e/ou seus colegas de trabalho (que atuavam na situação natural de trabalho indicando condutas sociais adequadas) e as avaliações foram realizadas pelos supervisores destes, por meio do preenchimento do PRFEHS. Foi utilizado um delineamento de múltiplas sondagens para avaliar o efeito da intervenção que mostrou que, após serem expostos ao PHST, os trabalhadores com deficiência obtiveram ganhos no que se refere à melhora de habilidades sociais.

Embora estes estudos não tenham abordado diretamente a temática dos suportes naturais, ambos fornecem dicas úteis para a implementação deste tipo de suporte. Velosa (1999) dá dicas sobre tópicos importantes a serem trabalhados com pessoas que irão fornecer apoio a aprendizagem de tarefas a indivíduos com deficiência intelectual, tais como a análise de tarefas e o planejamento de estratégias de ensino. Já Campos (2006) aponta para a possibilidade de colegas de trabalho atuarem no ensino de comportamentos sociais mais ajustados a pessoas com deficiência intelectual no trabalho, e mostra que a orientação destes colegas pode ser útil para fornecer as informações necessárias para tornar possível a aprendizagem da pessoa com deficiência.

Assim, tendo como base as premissas 1) de que pessoas com deficiência intelectual necessitam de algum suporte para que obtenham sucesso em um trabalho competitivo e 2) de que, se este suporte for oferecido de maneira menos invasiva pode ser mais efetivo, esta pesquisa buscou analisar o processo observar o processo de adaptação de pessoas com deficiência intelectual no trabalho mediante a utilização de suporte natural.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo geral

O objetivo deste estudo foi analisar o processo de adaptação de pessoas com deficiência intelectual em situação de trabalho competitivo mediante a utilização de suporte natural.

3.2 Objetivos específicos

- Elaborar e aplicar treinamento a colegas de trabalho para que atuem como auxiliares na adaptação de pessoas com deficiência intelectual ao trabalho.
- Descrever o processo de treinamento e adaptação de funcionários com deficiência intelectual em um trabalho competitivo.
- Verificar se auxílio oferecido por um colega de trabalho no ensino das atividades de trabalho a pessoas com deficiência intelectual pode facilitar a adaptação destas ao emprego.
- Identificar pontos facilitadores e dificultadores na adaptação à rotina de trabalho de pessoas com deficiência intelectual

4. ASPECTOS METODOLÓGICOS

4.1 PARTICIPANTES

4.1.1 Recrutamento dos participantes

4.1.1.1 Funcionários com deficiência intelectual. Inicialmente buscou-se instituições de educação especial voltadas ao atendimento educacional e/ou terapêutico de pessoas com deficiência em idade adulta em uma cidade do interior do Estado de São Paulo (SP). Foram identificadas e contatadas duas instituições para as quais a proposta de emprego para pessoas com deficiência foi apresentada, sendo solicitada a indicação de pessoas maiores de 18 anos, com diagnóstico de deficiência intelectual, que estivessem aptas e tivessem disponibilidade para ingressar no mercado de trabalho. A primeira instituição de educação especial contatada era de caráter filantrópico e atendia prioritariamente adultos com deficiência intelectual em atividades terapêuticas, oferecendo algumas atividades com objetivo educacional e nenhuma atividade com objetivo profissionalizante. A responsável por esta instituição indicou como candidatas ao trabalho quatro mulheres, com idade entre 22 e 31 anos, todas com diagnóstico de deficiência intelectual. A segunda instituição contatada também era de caráter filantrópico, atendia pessoas com diversas deficiências e de todas as faixas etárias, em atividades terapêuticas e educacionais e possuía um programa voltado à profissionalização de indivíduos com deficiência em idade adulta. A responsável por este serviço indicou como possíveis candidatos para as vagas de trabalho dois ex-alunos da instituição: um homem com deficiência intelectual, com idade de 32 anos, e uma mulher também com deficiência intelectual, com idade de 24 anos.

Tendo estas indicações, foram contatadas as pessoas com deficiência intelectual e seus responsáveis para a realização de uma entrevista inicial, que teve o objetivo de conhecer o funcionamento geral dos indivíduos com deficiência intelectual segundo a visão de seu responsável, bem como verificar a possibilidade e interesse de colocação deste no trabalho tendo em vista a atividade, local, remuneração, dentre outros. Mostrando a família interesse em encaminhar a pessoa com deficiência para o trabalho, foi realizado com esta o teste de inteligência (RAVEN – Matrizes Progressivas: Escala Geral), com o objetivo confirmar a informação prestada pela instituição de que o sujeito indicado teria deficiência intelectual. É importante frisar que a entrevista realizada com os responsáveis durante a seleção dos participantes não teve o objetivo de realizar o diagnóstico da deficiência intelectual, mas sim

de conhecer sobre o funcionamento geral das interessadas no trabalho e a possibilidades destas de realizarem as atividades na empresa.

Ao final desta etapa, foram selecionadas duas pessoas com deficiência intelectual que ocuparam duas vagas de trabalho disponibilizadas pela empresa. A Tabela 3 traz uma descrição das pessoas selecionadas, baseada nas informações fornecidas por seus responsáveis na entrevista de seleção e no teste de inteligência.

TABELA 3. Caracterização das funcionárias com deficiência intelectual.

	FUNCIONÁRIA 1 (F1)	FUNCIONÁRIA 2 (F2)
Identificação	Iniciais: C. B. M. Responsável: avó Idade 24 anos RG: (X) sim () não CPF: (X) sim () não Carteira de Trabalho: (X) sim () não INSS: () sim (X) não Problemas de saúde: () sim (X) não Laudo: () sim (X) não* RAVEN: indicio de deficiência intelectual	Iniciais: S. S. B Responsável: mãe Idade 24 anos RG: (X) sim () não CPF: (X) sim () não Carteira de Trabalho: (X) sim () não INSS: () sim (X) não Problemas de saúde: () sim (X) não Laudo: () sim (X) não* RAVEN: indicio de deficiência intelectual
Comunicação	“Se ela estiver prestando atenção (...) se comunica muito bem, mas (...) se desviar o pensamento (...) às vezes ela fica só olhando (...) e você conversando (...) ela entende tudo que você fala (...) se você explicar, ela entende (...) não sabe se expressar bem”.	“(…) Ela é atrapalhada, se eu falar trás isso ela traz aquilo, traz essa marca, ela traz outra”. “(…) Dentro de casa, ela não gosta de conversar, é arredia (...) procura estar sempre sozinha (...)”.
Autocuidados	“É independente para fazer comida, comer (...) cuidar da higiene pessoal e da roupas, vestir (...)”.	“(…) Se vira na cozinha, come sozinha(...)”. “Ela toma banho, escova os dentes, mas tudo do jeito dela (...) menstruação ela é meio, ela é relaxada com a roupa dela, tem que ficar em cima (...)”. “Péssima (para se vestir) (...) ela gosta do ridículo, blusa decotada, roupa curta, então tem que orientar ela aí (...)”.
Vida no lar	“(…) Sabe lavar louça, ela lava a roupa da filha, (...) lava e passa, ela limpa uma casa, se você mandar ela limpa (...) ela borda (...) é bem feito (...) não é bem rápida que nem a gente (...) dá conta se você falar devagar, explicar (...) sozinha é difícil (...) eu acho que se você for fazer faxina numa casa, você tem que ter atenção, você mesmo tomar a iniciativa (...) eu acho difícil para ela”.	“Ela ajuda, eu dou a tarefa dela de arrumar a cozinha da janta, passar pano na cozinha domingo, às vezes lavar o quintal (...) eu falo, faz uma coisa e faz bem feito, porque se fizer mal feito vai fazer de novo (...) a gente vai controlando ela assim (...) é ágil (...) não persiste na realização da tarefa, bem feito ou mal feito, o importante é que termine logo (...)”.
Social	“(…) Sai para conversar com as colegas dela, vai para a ginástica (...) as amigas vem em casa, ela vai um pouco na casa da amiga e volta (...) ela tem um bom relacionamento, (...) todo mundo gosta dela”.	“Eu não deixo ela sair (...) eu tenho medo (...) mas o pouco que ela saiu, ela se envolve bem com as pessoas, pega amizade (...)”. “Não tem amigos (...) no antigo trabalho ela tinha amigos para trabalhar, mas para sair não, na escola também não tem ninguém”.
Uso da Comunidade	“Ela vai para tudo quanto é lugar que mandar, ela sabe pegar ônibus, ela sabe tudo”.	“Vai à padaria, mercado, mas ela é atrapalhada, se eu falar trás isso ela traz aquilo, traz essa marca, ela traz outra (...)” vai sozinha para a escola, com ônibus de linha, volta sozinha (...), todos os lugares da cidade se deixar ela sair ela sai normal, para trabalhar ela ia e voltava sozinha (...) tem facilidade para se locomover”.

Auto direção	<p>“É responsável, ela ia (trabalhar) levantava cedinho (...) não precisava ninguém acordar ela, era 6 horas ela já tava indo, levava a marmita dela (...) cuida sozinha da filha, é uma boa mãe (...)”.</p> <p>“Presta atenção, só perde a atenção quando às vezes tá prestando atenção no que a gente tá conversando, se tiver muita gente conversando (...)”.</p> <p>“Não tem (iniciativa) (...) se eu tiver em casa aí eu preciso mandar (lavar a louça) (...)”.</p>	<p>“Com o trabalho ela era responsável (...)”.</p> <p>“Não tem (iniciativa), tem que mandar (...) no trabalho não, mas em casa tudo tem que ser mandado”.</p> <p>“Presta atenção (nas tarefas) (...) se você dá um trabalho para ela fazer, ela faz, só que por algum motivo ela às vezes querer invocar de não fazer (...) mas ela tem noção daquilo que tem que ser feito ou não”.</p>
Saúde/ Segurança	<p>“Toma remédios quando precisa (...) pílula, sozinha (...)”.</p> <p>“Faz as coisas sozinha (...) mas, ela não tem noção do que você tá falando, você pode tá falando uma coisa ruim para ela, ela pensa que você tá fazendo bondade para ela, você pode tá querendo fazer uma “coisa mau” com ela, ela pensa que você tá falando uma coisa boa para ela”.</p>	<p>“Remédios (...) tem que ajudar, mas ela sabe quando não está boa (...) sabe se cuidar, anda sozinha, tem as chaves de casa (...)”.</p>
Funcionalidade Acadêmica	<p>“(…) É alfabetizada (...) ela estudou na APAE, cresceu lá (...) ela saiu e terminou o colegial (EJA)”.</p> <p>“Ela sabe lidar com dinheiro muito bem”.</p>	<p>“Não é alfabetizada (...) ela ia meio período na escola (regular) e meio período na APAE (...) lê com dificuldade, escreve errado, mesmo copiando (...) se você falar uma palavra ela não sabe escrever (...)”.</p> <p>“Ela faz as continhas delas, mas tem dificuldade (...) estes dias eu pedi (...) compra 4 reais de saco de 60 litros, ela foi lá e me trouxe dois sacos daqueles maior que tem, por 2 reais e voltou com o troco (...) disse que não entendeu (...)”.</p>
Lazer	<p>“Não sai de casa, vai para a casa dos pais no fim de semana (...)”.</p>	<p>“(…) Televisão.”</p>
Trabalho	<p>“Trabalhou, numa fábrica (...) que fazia serviço para uma empresa grande (...) ficou muito pouco tempo, ela ia, levantava cedinho, mas descobriram que ela estava grávida e mandaram embora (...) ia muito bem, não precisava ninguém nem acordar, era 6 horas ela já tava indo de bicicleta, levava a marmita dela, chegava a tarde, no outro dia levantava, estava indo muito bem (...)”.</p> <p>“(…) Ela procurou (trabalho) (...), fez os currículos, saía entregava currículo por todo canto (...) uma vez chamaram ela fazer uma entrevista (...) chegou em casa toda contente que ia chamar no dia seguinte e até hoje (...) acho que é porque percebe também (a deficiência) (...)”.</p>	<p>“Quase 3 anos, agora ela foi mandada embora (...) no supermercado foi o primeiro emprego dela, como empacotadora (...) ela trabalhava bem, o problema foi o comportamento (...) ela faz do jeito dela, você fala, mas ela faz do jeito dela (...) foi a escola que arrumou, não sei se eles acompanharam, que eu saiba não”.</p>

Nota: Dados obtidos por meio da realização do teste RAVEN e das entrevistas com os responsáveis pelas pessoas com deficiência intelectual (Fonte: Base de dados da pesquisa).

* Ambas as participantes obtiveram laudo comprovando deficiência intelectual após assinarem contrato de experiência na empresa. Este laudo foi solicitado pelo RH da empresa como forma de comprovar junto ao Ministério Público do Trabalho o preenchimento das vagas da Lei de Cotas. O laudo foi emitido por um médico da APAE da cidade onde as participantes residiam.

LEGENDA

- Faz/participa de maneira independente /satisfatória
- Faz/participa com alguma dificuldade/auxílio
- Não faz/Não participa

Ambas as funcionárias com deficiência intelectual tinham 24 anos de idade e possuíam todos os documentos necessários para sua entrada no mercado de trabalho. Nenhuma apresentava problemas de saúde, recebia benefício do INSS. O teste de inteligência apontou para indício de deficiência intelectual em ambos os casos. No que diz respeito às áreas adaptativas, observa-se que F1 realizava/participava de maneira independente/satisfatória de quatro atividades (Autocuidados, Social, Uso da Comunidade, Funcionalidade Acadêmica), realizava/ participava quatro atividades com alguma dificuldade/auxílio (Comunicação, Vida no Lar, Saúde e Segurança e Trabalho) e não realizava/participava de duas atividades (Auto direção e Lazer). Quanto a F2, observa-se que esta não realizava/participava de nenhuma atividade de maneira independente/satisfatória, realizava/participava de seis atividades com alguma dificuldade/auxílio (Comunicação, Autocuidados, Vida no Lar, Uso da Comunidade, Saúde e Segurança e Trabalho) e não realizava/participava de quatro atividades (Social, Auto direção, Funcionalidade Acadêmica e Lazer).

As duas candidatas selecionadas foram levadas ao local de trabalho para conhecer as atividades que deveriam ser desempenhadas pelas contratadas, com o objetivo de verificar seu interesse pelo local e pelas atividades. Expressado interesse em preencher a vaga, as candidatas passaram a participar do processo seletivo da empresa. Na primeira etapa, participaram do preenchimento da ficha de emprego e apresentação de documentos. Uma vez que a pesquisadora já estava em contato com a empresa e a vaga de ambas as candidatas estava garantida, esta foi apenas a ocasião onde a ficha foi formalmente preenchida, os documentos checados, a data do exame admissional agendada e a data de ingresso das candidatas no trabalho acertada. Durante esta etapa, a pesquisadora esteve presente e auxiliou as candidatas com a organização dos documentos e preenchimento da ficha de emprego. Na semana seguinte as candidatas passaram pelo exame admissional, que contou com o exame clínico de um médico do trabalho e audiometria. Com o resultado positivo em mãos iniciaram no trabalho. Como estavam ocupando vagas de cotas para pessoa com deficiência, foi necessário que ambas apresentassem um atestado médico contendo o código para deficiência intelectual segundo o Código Internacional de Doenças (CID 10).

4.1.1.2 Treinadoras. Foi solicitado ao encarregado da empresa que indicasse duas pessoas que exercessem qualquer função dentro do local de trabalho, que este considerasse aptas a participarem do treinamento das pessoas com deficiência intelectual. Duas funcionárias foram indicadas pelo encarregado e chamadas individualmente para a realização

da apresentação da proposta de treinamento e convite para participação. Ambas as funcionárias selecionadas eram do sexo feminino e tinham baixo nível de escolaridade, não havendo completado o ensino fundamental. Estas exerciam a função de auxiliares de produção e tinham um ano (T1) e quatro anos (T2) de experiência de trabalho.

4.1.1.3 Formação das díades. Ao final desta etapa, haviam sido selecionadas quatro participantes: duas funcionárias indicadas pelo encarregado da empresa, que atuaram como treinadores (T), e duas pessoas com deficiência intelectual (F), que ingressaram como funcionárias da mesma empresa. Estas foram agregadas em duas díades, compostas por uma treinadora (T) e uma funcionária com deficiência (F). A Tabela 4 traz informações gerais sobre as díades.

TABELA 4. Integrantes das díades e atividades desenvolvidas por elas na empresa.

Díades	Funcionárias c/ Deficiência	Treinadoras	Atividades desenvolvidas
1	F1	T1	Classificação de Ovos Vacinação de Pintos
2	F2	T2	Classificação de Ovos Vacinação de Pintos

(Fonte: Base de dados da pesquisa)

4.2 LOCAL

4.2.1 Seleção do Local

Inicialmente foi realizado levantamento de empresas da cidade que, segundo a Lei de Cotas, tinham a obrigatoriedade de contratar pessoas com deficiência para compor seu quadro de funcionários e/ou empresas que, mesmo sem ter a obrigatoriedade, eram conhecidas por contratar pessoas com deficiência. Este levantamento foi realizado por meio da internet, do balcão de empregos e do conhecimento da pesquisadora destes locais. Todas as empresas encontradas foram contatadas via telefone, quando foi realizada uma apresentação prévia da proposta da pesquisa. A Tabela 5 relaciona todas as empresas contatadas em ocasião da seleção do local para realização da pesquisa.

TABELA 5. Empresas contatadas durante a seleção de locais para realização da pesquisa.

SETOR	RAMO	ABRANGÊNCIA	PORTE ⁴	FUNC. COM DEFICIÊNCIA
Comércio	Supermercado	Nacional	Grande	Sim
	Supermercado	Regional	Grande	Sim
	Supermercado	Local	Médio	Sim
	Supermercado	Regional	Médio	Sim
Alimentício	Lanchonete	Nacional	Grande	Não
Prestação de Serviços	Transporte aéreo	Nacional	Grande	Não
	Segurança	Local	Médio	Não
	Transporte coletivo	Local	Médio	Sim
Indústria	Eletrrodomésticos	Nacional	Grande	Sim
	Motores	Local	Grande	Sim
	Têxtil	Local	Médio	Sim
	Agroavícola	Nacional	Grande	Sim

(Fonte: Base de dados da pesquisa)

No total foram contatadas 12 empresas. Do ramo de comércio foram contatados 4 supermercados, sendo 2 de grande porte e 2 de pequeno porte, de abrangência local a nacional. Todos estes estabelecimentos possuíam pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários, mas nenhum possibilitou a realização da pesquisa em suas dependências, por diferentes motivos. O primeiro havia recém inaugurado uma nova loja na cidade e estava contratando funcionários, mas não foi possível acessar os responsáveis por este processo. Os demais estabelecimentos de comércio disseram já ter suas cotas preenchidas e não haver vagas para pessoas com deficiência.

A empresa do ramo alimentício era uma lanchonete de fast-food, que possui franquias em diversos países e no Brasil e é conhecida por contratar pessoas com deficiência. Na ocasião da pesquisa, esta lanchonete disse não ter vagas para pessoas com deficiência, mesmo não havendo pessoas com deficiência contratadas na ocasião da visita da pesquisadora ao local.

As empresas prestadoras de serviços executavam diferentes atividades, uma era de grande porte e abrangência nacional e outras duas de médio porte e abrangência local. Do total de empresas desta categoria, duas não tinham pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários, mesmo uma destas sendo de grande porte. No caso da empresa de transporte aéreo, a responsável pela área de recursos humanos informou que na unidade local não haviam funcionários com deficiência e não soube informar sobre a existência destas pessoas

⁴ Segundo Classificação do SEBRAE, pode-se avaliar o porte da empresa segundo o número de funcionários. Indústria: micro (até 19 empregados), pequena (de 20 a 99 empregados), média (100 a 499 empregados), grande (mais de 500 empregados); Comércio e serviços: micro (até 9 empregados), pequena (de 10 a 49 empregados), média (de 50 a 99 empregados) e grande (mais de 100 empregados).

em outras unidades da empresa. Houve interesse da representante desta empresa em colocar pessoas com deficiência, mas este interesse não se concretizou em possibilidade de colocação. A empresa de segurança também não possuía funcionários com deficiência e sua responsável mostrou interesse em participar da pesquisa, mas também neste local o interesse não se concretizou na colocação. Quanto à empresa de transporte coletivo, sua responsável disse haver funcionários com deficiência física contratados e não demonstrou interesse pela proposta da pesquisa, devido ao tipo de deficiência com a qual trabalharia.

Do ramo da indústria foram contatadas quatro empresas, duas de grande e duas de médio porte, com abrangência nacional e local. Uma delas trabalhava com a produção de eletrodomésticos e tinha como funcionários pessoas com deficiência auditiva e visual. Quanto à deficiência intelectual alguns funcionários foram contratados, mas não permaneceram na empresa devido à dificuldade de treinamento destas pessoas. A indústria do ramo de motores também trabalhava com pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários e estava contratando para cumprir suas cotas. Essas contratações eram realizadas por meio de um projeto da prefeitura que avaliava pessoas com deficiência e encaminhava para as vagas nesta empresa e, desta forma, a proposta de colocação por outro meio não foi aceita. A indústria do ramo têxtil disse não ter vagas disponíveis para empregar pessoas com deficiência na ocasião da pesquisa. A indústria do ramo agroavícola já havia trabalhado com funcionários com deficiência e, na ocasião da pesquisa, estava com vagas abertas para esta população e sob fiscalização do Ministério Público do Trabalho para o preenchimento das vagas referentes à Lei de Cotas. Em contato com a responsável pelo RH da empresa, esta mostrou interesse e aceitou proposta da pesquisa, devido às dificuldades que vinha enfrentando para preencher as cotas.

Assim, a pesquisa foi realizada em uma empresa do ramo agroavícola situada em uma cidade do interior do Estado de São Paulo (SP). A unidade da empresa onde os dados foram coletados era denominada *incubatório*, responsável pela incubação de ovos férteis e comercialização de pintos de um dia⁵ para corte e postura. Localizava-se na zona rural, em uma fazenda de cana-de-açúcar. Neste local, foram disponibilizadas duas vagas a serem preenchidas por mulheres (exigência da atividade a ser exercida).

⁵ São pintos que são repassados aos clientes com apenas um dia de vida. A empresa é responsável pela incubação, nascimento e vacinação dos animais, que são repassados logo em seguida para os clientes.

4.2.2 Caracterização do Local

4.2.2.1 Aspectos do funcionamento

A empresa tem expediente de segunda à sexta, das 07h30min às 16h30min, com intervalo de 10 minutos para café e de 1 hora e 20 minutos para almoço. Este último é servido dentro do ambiente da empresa, no refeitório, por meio de marmitas. Devido a sua localização de difícil acesso, os funcionários utilizam de transporte fornecido pela empresa: para os funcionários que moram em regiões mais centrais da cidade é disponibilizada uma van que os leva até a periferia da cidade, onde reside a maioria dos funcionários e de onde sai o ônibus que vai até a fazenda onde se localiza o incubatório. Este transporte começa a funcionar às 5h30min, chegando ao seu destino às 7h, para que os funcionários iniciem a preparação para entrada nas dependências do incubatório. Todos os dias ao chegarem à empresa, os funcionários devem seguir algumas normas de higienização para evitar a contaminação dos ovos e dos animais nascidos dentro do incubatório. Todos passam por um banho que segue normas de qualidade, vestem uniformes e sapatos esterilizados e deixam seus pertences como brincos, alianças e celulares no vestiário.

Quanto às atividades, a empresa funciona em um sistema de linha de produção, onde as funções são interligadas e precisam ser exercidas dentro de um período de tempo pré-determinado. As atividades dividem-se em dois grandes processos: produção e limpeza e manutenção de materiais e ambientes. A Tabela 6 descreve as fases contidas em cada um destes processos.

TABELA 6. Fases dos processos de produção e de limpeza e manutenção de materiais e ambientes.

Processos	Fases
Produção	Classificação de Ovos Incubação de Ovos Transferência de Ovos Nascimento de Pintos Vacinação de Pintos (1) Vacinação Pintos (2)
Limpeza e manutenção de materiais e ambientes	Lavagem das salas: Sala de Ovos e Sala de Pintos. Lavagem das Incubadoras Lavagem do nascedouro Lavagem de materiais (1): carrinhos de incubação, caixas de nascimento e caixas de vacinação. Lavagem de materiais (2): caixas e bandejas de ovos.

(Fonte: Base de dados da pesquisa)

A Classificação de Ovos é a primeira etapa do processo de produção. Nesta, os ovos que chegam ao incubatório são selecionados de maneira a excluir ovos impróprios para reprodução (aqueles que estão deformados, trincados e/ou quebrados), levando para a fase seguinte apenas aqueles que poderão fornecer pintos saudáveis e próprios para a venda. Nesta fase do processo atuam funcionários em duas funções: 1) abastecimento da mesa de classificação e 2) Classificação de Ovos. O abastecimento da mesa consiste em retirar das caixas que chegam ao incubatório as bandejas de ovos e colocá-las na mesa para que seja realizada a classificação. Na Classificação de Ovos, os funcionários retiram os ovos da bandeja (com 30 ovos cada) em que foram colocados na mesa e transferem-nos para uma bandeja plástica, que tem espaço para 86 ovos. Após serem preenchidas com ovos, estas bandejas são colocadas em carrinhos de incubação, que posteriormente serão colocados nas incubadoras, para a próxima fase do processo de produção. Existem carrinhos de dois tamanhos diferentes, que comportam números diferentes de bandejas plásticas: pequeno (contém 14 andares, que comportam 4 bandejas plásticas cada, num total de 56 bandejas) e grande (contém 16 andares, que comportam 4 bandejas plásticas cada, num total de 64 bandejas).

Na fase de Incubação de Ovos os carrinhos de incubação preparados na fase de classificação de ovos são levados a uma sala com máquinas incubadoras, responsáveis por manter os ovos em condições favoráveis ao desenvolvimento dos pintos. Os funcionários que atuam nesta etapa são responsáveis por colocar nestas máquinas os carrinhos de incubação com os ovos selecionados e monitorar o funcionamento das máquinas durante os vinte e um dias do período de incubação.

Após este período os ovos passam pelo processo de Transferência, onde são retirados das bandejas onde estavam sendo incubados e são transferidos para caixas que serão levadas aos nascedouros. As caixas de nascimento, contendo duas bandejas de incubação cada (ou 172 ovos), são colocadas uma em cima da outra, sob um suporte com rodas, em pilhas de 14 e 16 andares, que correspondem aos tamanhos dos carrinhos de incubação. Estas pilhas são levadas aos nascedouros, onde permanecem por três dias para o nascimento dos pintos. Durante estes dias os funcionários responsáveis por esta fase do processo manuseiam as máquinas de maneira a criar as condições necessárias ao nascimento dos pintos.

Após o nascimento, os pintos são retirados dos nascedouros e vão para a vacinação 1 e 2. Na vacinação 1, funcionários atuam em duas funções: 1) abastecimento da roda e 2) vacinação. O abastecimento da roda consiste em retirar os pintos das caixas de nascimento e colocá-los na esteira que alimenta a fase seguinte do processo, a vacinação 1. Nesta,

funcionários pegam os pintos, um a um, vacinam-nos em máquinas individuais e colocam-nos em caixas que devem conter um total de 100 pintos. As caixas com pintos vacinados são colocadas sobre um suporte com rodas, uma em cima da outra, num total de 10 caixas, formando os carrinhos de pintos vacinados, que contém 1000 pintos cada. Estes carrinhos passam para a vacinação 2, quando as caixas são colocadas uma a uma em uma máquina que realiza a vacinação do total de 100 pintos simultaneamente, finalizando, assim as etapas do processo de produção.

Paralelamente ao processo de produção, ocorre o processo de limpeza e manutenção de materiais e ambientes, onde é realizada a higienização de materiais e ambientes utilizados na etapa de produção. A lavagem da sala de pintos e da sala de ovos é realizada diariamente, logo após o término das atividades de Vacinação de Pintos e Classificação de Ovos. Na sala de pintos a limpeza é realizada por todos os funcionários que estiveram envolvidos na atividade de vacinação 1 e na sala de ovos a limpeza é realizada por alguns funcionários que estavam envolvidos na atividade de classificação de ovos, conforme escala de trabalho pré-fixada. A lavagem do nascedouro é realizada por apenas um funcionário, nos dias em que há nascimento de pintos. A lavagem de materiais é dividida em dois tipos: a de carrinhos de incubação, caixas de nascimento e caixas de vacinação; e a lavagem de caixas e bandejas de ovos. As primeiras são realizadas diariamente, por funcionários específicos que atuam apenas nesta atividade; A segunda é realizada por funcionários que atuam na Classificação de Ovos e na Vacinação de Pintos, de acordo com a disponibilidade destes funcionários.

A empresa trabalha com um quadro de 30 funcionários, que obedecem a seguinte hierarquia: encarregado geral, líder de produção e auxiliares de escritório, de manutenção, de limpeza e de produção. O encarregado geral é responsável por fiscalizar o funcionamento do incubatório no que diz respeito aos diversos aspectos que permeiam o ambiente organizacional, visando a obtenção de um nível de produção e qualidade de trabalho conforme os padrões da empresa. Abaixo deste, encontra-se a líder de produção, que é a responsável direta pelos funcionários da linha de produção. Nesta função centraliza-se todo controle e organização da produção, além da fiscalização de problemas de todos os gêneros ocorridos durante expediente. A auxiliar de escritório trabalha em funções ligadas ao setor de Recursos Humanos da empresa (cartão ponto, contracheque, dentre outros) e também exerce funções em parceria com a líder de produção (repassa de pedidos dos clientes, registros de controle de produção, dentre outros). Sob o comando da líder de produção, trabalham 1

auxiliar de manutenção, 3 auxiliares de limpeza interna e externa e 23 funcionários nas fases que compõem os processos desenvolvidos na empresa.

A empresa trabalha com funcionários em dois sistemas: funções fixas e troca de funções. Os funcionários que atuam na incubação e transferência de ovos, nascimento e vacinação de pintos (2) e na lavagem do nascedouro e de materiais (1) são todos homens e trabalham em sistema fixo, não havendo alteração de suas funções ao longo da semana. Já as funcionárias que atuam na Classificação de Ovos, Vacinação de Pintos (1), lavagem das salas de ovos e de pintos e lavagem de materiais (2) são mulheres e atuam em sistema de troca de funções. As trocas são realizadas de acordo com a demanda de trabalho existente em cada dia da semana e de acordo com sistema de folgas. As funcionárias não atuam por duas semanas seguidas na vacinação (1) devido à característica exaustiva do trabalho, por este motivo foi criada a flexibilidade de funções. A Tabela 7 mostra a relação de dias da semana e atividades realizadas.

TABELA 7. Dias da semana em que ocorrem as fases dos processos

Fases do Processo	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta
Classificação	X	X	X	X	X
Incubação	X	X		X	X
Transferência		X	X		X
Nascimento	X	X		X	X
Vacinação (1)	X	X		X	X
Vacinação (2)	X	X		X	X
Lavagem das salas: sala de pintos e sala de ovos	X	X	X	X	X
Lavagem nascedouro	X	X		X	X
Lavagem de materiais (1): carrinhos de incubação, caixas de nascimento e caixas de vacinação	X	X	X	X	X
Lavagem de materiais (2): caixas e bandejas de ovos	X	X	X	X	X

(Fonte: Base de dados da pesquisa)

Todas as fases do processo de produção aconteciam em relação de dependência e em grande velocidade, devido ao grande volume de produção diária e o baixo número de funcionários. Um número fixo de produção devia ser obrigatoriamente alcançado por dia, tanto na Classificação de Ovos quanto na Vacinação de Pintos. Dessa forma, os funcionários

deviam produzir em quantidades semelhantes, para que ao final de cada expediente o montante final de produção fosse alcançado⁶.

A Classificação de Ovos ocorria diariamente. Nas segundas, terças, quintas e sextas-feiras, em período integral, atuavam nesta atividade quatro funcionárias. Nestes mesmos dias, no período da tarde, a Classificação de Ovos contava com mais seis funcionárias (totalizando dez). Nas quartas-feiras, todas as funcionárias (dez) atuavam em período integral nesta atividade. Cada uma das funcionárias trabalhava de maneira independente e devia completar um carrinho pequeno de incubação por hora o que corresponde a 56 bandejas (ou 4.816 ovos) ou um carrinho grande de incubação a cada 1 hora e 10 minutos, o que corresponde a 64 bandejas (ou 5.504 ovos).

A Vacinação de Pintos ocorria nas segundas, terças, quintas e sextas-feiras e nela estavam envolvidas, obrigatoriamente, seis funcionárias. Nesta atividade, cada funcionária devia vacinar 3.000 pintos por hora ou 24.000 pintos por dia de trabalho. Esses números variavam de acordo com o número de ovos disponíveis para incubação e com o número de nascimentos de pintos.

4.2.2.2 Aspectos físicos

A Figura 1 apresenta um diagrama dos ambientes que compõe o incubatório, local onde a pesquisa foi realizada.

⁶ Quanto aos ovos, havia uma quantidade fixa a ser classificada por dia, que visava manter cheias as máquinas incubadoras. Quanto aos pintos, todos os nascidos deveriam ser vacinados no mesmo dia devido à característica dos animais comercializados pela empresa.

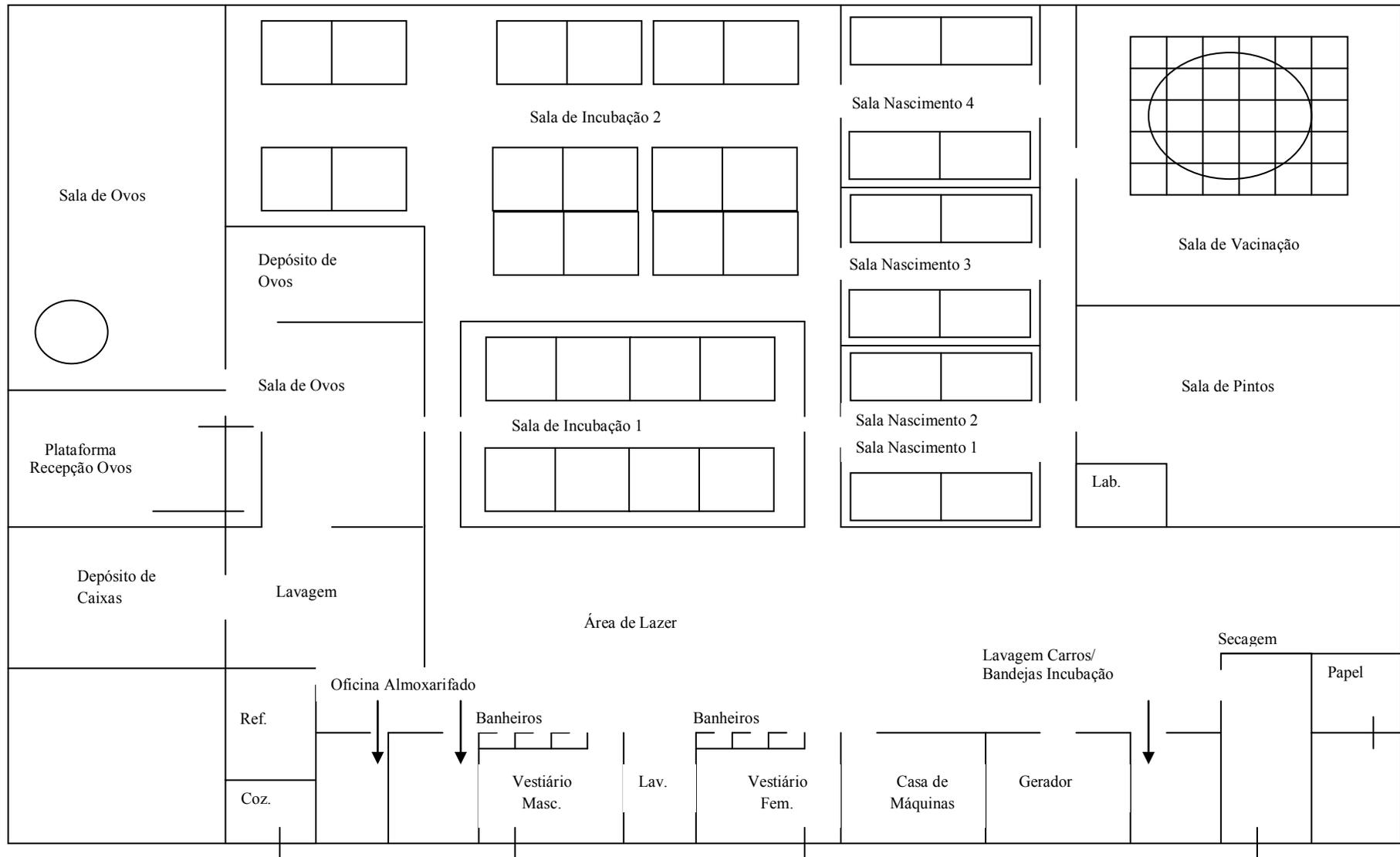


FIGURA 1. Diagrama da empresa onde a pesquisa foi realizada (Fonte: Base de dados da pesquisa)

Do lado inferior da Figura 1 localizam-se sala de papéis, sala de secagem, sala de lavagem de carros e bandejas de incubação, gerador de energia, casa de máquinas, banheiros e vestiário feminino, lavanderia, banheiros e vestiário masculino, almoxarifado, oficina, cozinha e refeitório. Do lado superior, localizam-se sala de pintos, laboratório, sala de vacinação, salas de nascimento, salas de incubação, salas de ovos, depósito de ovos, plataforma de recepção de ovos, depósito de caixas e sala de lavagem. Os locais marcados com um círculo indicam o posicionamento de materiais/equipamentos onde as funcionárias desempenharam suas atividades, locais estes que serão descritos mais detalhadamente a seguir.

A Classificação de Ovos é realizada no canto inferior da sala de ovos, em mesas metálicas (1) dispostas uma ao lado da outra, onde são colocadas as cartelas com ovos a serem classificados (2), a bandeja plástica utilizada para a classificação (3), cartelas de papelão vazias (4) para o descarte de ovos impróprios e um balde (5), para o descarte de ovos quebrados. Os funcionários que realizam esta atividade posicionam-se de costas para o carrinho de incubação (6), onde são colocadas as bandejas de ovos classificados, de frente para a mesa de classificação, conforme mostra a Figura 2.

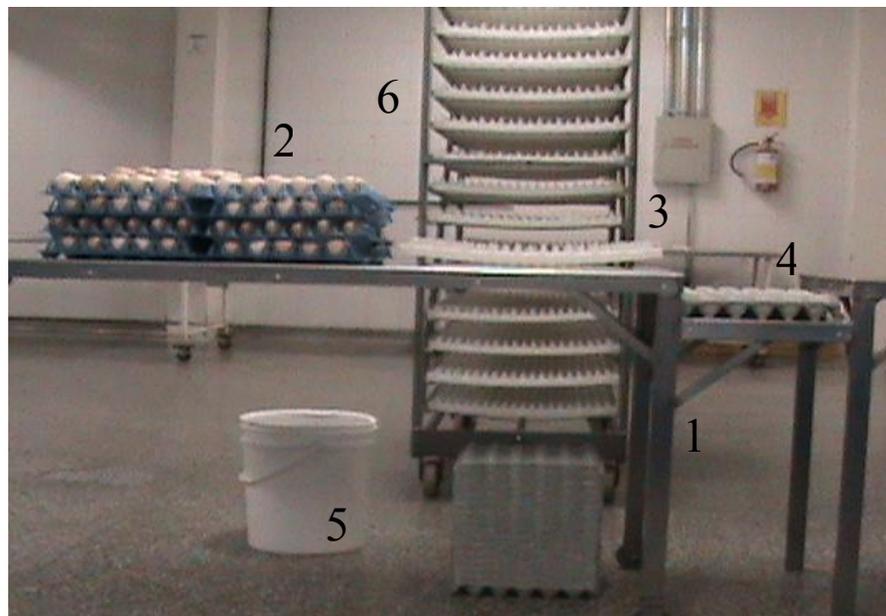


FIGURA 2. Foto ilustrativa do ambiente onde foi realizada a Classificação de Ovos (Fonte: Base de dados da pesquisa)

A Vacinação de Pintos é realizada no canto superior da Sala de Vacinação, em uma roda onde ficam os pintos a serem vacinados (1), as máquinas de vacinação (2), a caixa para pintos vacinados (3) e suporte para montagem das pilhas de caixas com pintos vacinados (4). Localizadas atrás das funcionárias que vacinam, encontram-se uma pilha de caixas para pintos vacinados (5) e uma pilha de suportes para caixas de pintos vacinados (6), conforme mostra a Figura 3.

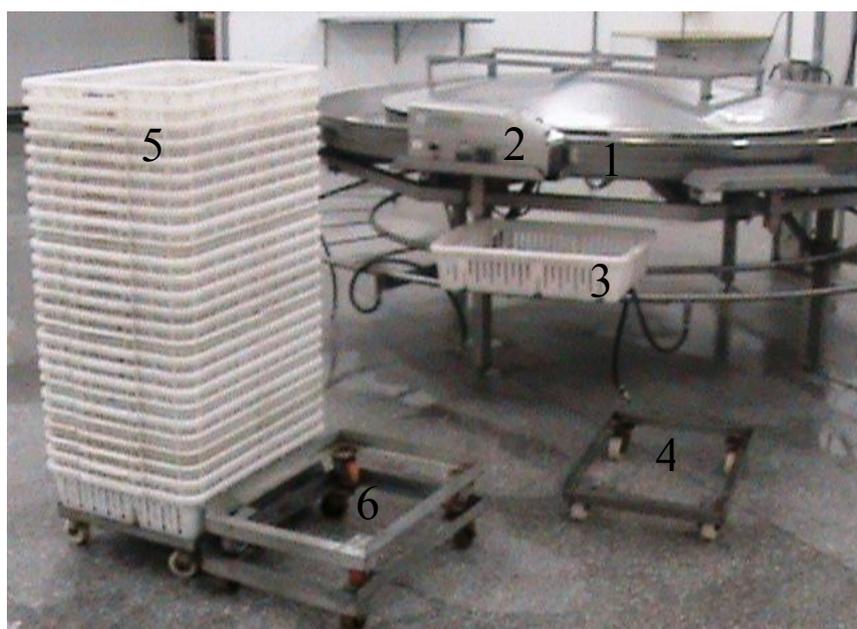


FIGURA 3. Foto ilustrativa do ambiente onde foi realizada a Vacinação de Pintos (Fonte: Base de dados da pesquisa)

A Figura 4 mostra, em detalhe, a máquina de Vacinação de Pintos. Ao lado desta ficam o botão que liga/desliga a máquina de vacinação, liberando/impedindo que a agulha que injeta a vacina dispare (1), o botão que zera o contador que indica o número total de animais vacinados em um dia (2), o contador que indica o número total de animais vacinados em um dia (3), o botão que desliga o alarme acionado a cada 100 animais vacinados (4) e o contador que indica a vacinação de 100 pintos (número correspondente ao total de uma caixa) (5). No local indicado pelo número (6) os pintos são posicionados com o bico virado para cima ou para o lado (de acordo com a preferência do funcionário) de modo que sua cabeça toque os dois sensores (destacados pelos círculos vermelhos) concomitantemente. Com este posicionamento, o funcionário pressiona a cabeça do pinto nestes dois sensores, acionando-o e trazendo para a parte externa da máquina uma agulha que injeta a vacina no pescoço do pinto, vacinando-o.

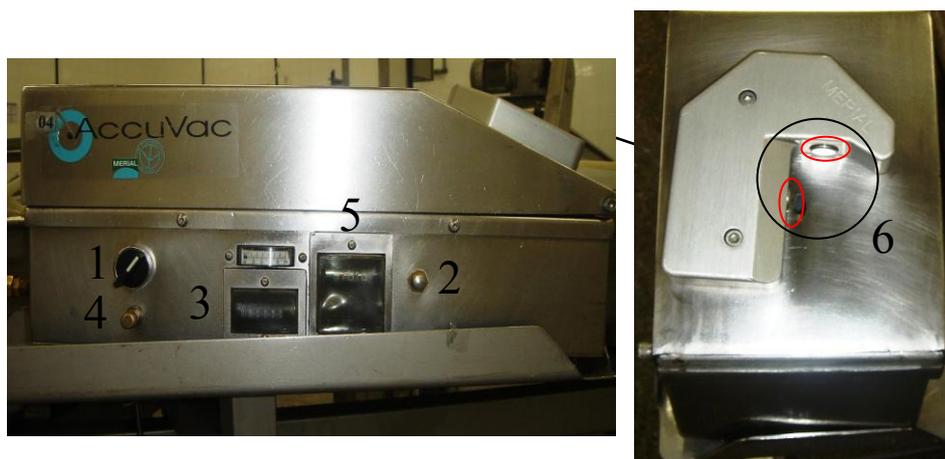


FIGURA 4. Foto ilustrativa da máquina de Vacinação de Pintos (Fonte: Base de dados da pesquisa)

4.3 MATERIAIS E EQUIPAMENTOS

Foram utilizados como materiais para a coleta de dados lápis grafite, borracha, folhas sulfite e como equipamentos câmera filmadora, tripé para câmera filmadora, microfone de lapela e gravador de áudio.

4.4 MATERIAIS E INSTRUMENTOS

Foram utilizadas Folhas de Registro de Diário de Campo (APÊNDICE 1) em todas as etapas da pesquisa, com o objetivo de registrar de maneira qualitativa as informações obtidas nos períodos de contato da pesquisadora com o trabalho, e outros instrumentos de acordo cada uma das etapas e necessidades da pesquisa, descritos a seguir.

4.4.1 Instrumentos utilizados antes da etapa de intervenção

Roteiro de entrevista semi-estruturada para seleção de pessoas com deficiência intelectual (APÊNDICE 2). Foi utilizado com os pais ou responsáveis pela pessoa com deficiência intelectual, visando levantar informações sobre o funcionamento geral deste. Foi estruturado com base no instrumento para Avaliação das Áreas Adaptativas (AAA)⁷ (Bryant, Taylor & Rivera, 1996), contendo itens que visavam avaliar os sujeitos nas seguintes habilidades: 1) Comunicação, 2) Autocuidado, 3) Vida no Lar, 4) Social, 5) Uso da

⁷ Este instrumento não é validado para o Brasil e por este motivo foi utilizado apenas como modelo para estruturação da entrevista.

Comunidade, 6) Auto Direção, 7) Saúde e Segurança, 8) Funcionalidade Acadêmica, 9) Lazer e 10) Trabalho.

Teste de Inteligência. Foi aplicado às candidatas ao trabalho, após a realização de entrevista com seus responsáveis, com o objetivo de verificar indicativos de deficiência intelectual. Utilizou-se o Raven Matrizes Progressivas – Escala Geral, teste não verbal para avaliação da inteligência. Empregado com crianças de 5 a 11 anos e meio, deficientes intelectuais e pessoas idosas, é um teste indicado para avaliar o desenvolvimento intelectual na escola, em diagnósticos clínicos, dentre outros. Constitui um teste que revela a capacidade que um indivíduo possui para aprender figuras sem significado, descobrir as relações que existem entre elas, imaginar a natureza da figura que completaria o sistema de relações implícito e, ao fazê-lo, desenvolver método sistemático de raciocínio (Raven, 2003). Contém 60 problemas divididos em cinco séries com 12 problemas cada uma. Em cada série, o primeiro problema é de solução óbvia e a cada problema a dificuldade aumenta progressivamente. A interpretação de seus resultados aponta para diferentes níveis de inteligência e não para uma classificação de QI.

Roteiro de entrevista semi-estruturada para responsável pelo treinamento (APÊNDICE 3). Foi utilizado com a responsável pelo treinamento dos funcionários que ingressam na empresa participante, seguindo a seguinte estrutura: 1) dados de identificação do respondente, 2) informações sobre o processo de contratação da pessoa com deficiência intelectual, 3) dados sobre o processo de treinamento desta pessoa na rotina de trabalho e 4) dados sobre o acompanhamento do desempenho da pessoa com deficiência intelectual em sua rotina de trabalho. Teve o objetivo de buscar descrição sobre processo de contratação e acompanhamento da pessoa com deficiência intelectual no trabalho, identificando pontos facilitadores e dificultadores deste processo.

Folha de registro de observação das atividades da empresa (APÊNDICE 4). Foi utilizado pela pesquisadora com o objetivo de descrever de maneira sistemática as atividades realizadas na empresa e que seriam desempenhadas pelas pessoas com deficiência. Nesta folha foram registrados cada um dos passos das tarefas e o que deveria ser feito para que cada passo fosse executado de maneira correta.

Folder para sensibilização dos funcionários (APÊNDICE 5). Foi utilizado pela pesquisadora, antes da contratação das funcionárias com deficiência intelectual, com o objetivo de apresentar aos funcionários da empresa a questão da deficiência e aspectos relacionados à colocação destas pessoas no mercado de trabalho. Abordou temas eleitos pela pesquisadora como pertinentes para a compreensão do tema, sendo um resumo da Apostila de Treinamento Técnico.

4.4.2 Materiais e Instrumentos utilizados na etapa de intervenção

Apostila de Treinamento Técnico (APÊNDICE 6). Foi utilizada pela pesquisadora durante o Treinamento Técnico e teve o objetivo de passar as treinadoras informações a respeito do ensino da pessoa com deficiência intelectual. A apostila foi estruturada em tópicos, que trouxeram a conceituação dos temas apresentados e exercícios para facilitar sua compreensão. Quanto a seleção dos temas abordados no material, os tópicos 1, 2 e 3 foram eleitos pela pesquisadora como importantes para apresentar a questão da inclusão da pessoa com deficiência no trabalho e os tópicos 4, 5 e 6, referentes ao ensino de atividades de trabalho em ambiente natural, foram baseados em estudos que trabalharam a temática da inclusão de pessoas com deficiência intelectual no trabalho (JUSTINO, 1994; SOUZA, 1995; VELOSA, 1999; RAGAZZI, 2001). A Tabela 8 apresenta a estrutura da Apostila de Treinamento Técnico.

Tabela 8. Estrutura da Apostila de Treinamento Técnico

Tópico	Tema	Conteúdo	Página(s)	Exercícios
1	Deficiência Intelectual e Trabalho	- Legislação brasileira sobre inclusão de pessoas com deficiência no trabalho. - Dificuldades para a inclusão.	1	Não
2	Deficiência Intelectual	- Conceito de Deficiência Intelectual. - Introdução aos apoios especiais.	2	Não
3	Ensino (1): Orientações Gerais	- Dicas para criar um ambiente adequado para a aprendizagem da pessoa com deficiência intelectual.	3	Não
4	Ensino (2): Análise de tarefas	- Características da aprendizagem da pessoa com deficiência intelectual. - Análise de tarefas.	4, 5, 6 e 7	Sim
5	Ensino (3): Auxílio	- Características da aprendizagem da pessoa com deficiência intelectual. - Auxílio/ Níveis de Ajuda.	8 e 9	Sim*
6	Ensino (4): Registro de Comportamentos	- Controle da aprendizagem da pessoa com deficiência intelectual por meio de registros de comportamento.	10, 11 e 12	Sim

(Fonte: Base de dados da pesquisa)

* Nota: Os exercícios referentes tópico 5 foram realizados nas páginas 11 e 12, por meio do registro de Níveis de Ajuda nas tabelas elaboradas para o registro de comportamentos.

Material de revisão de treinamento (APÊNDICE 7). Foi utilizado pelas treinadoras no momento em que as funcionárias com deficiência intelectual iniciaram como contratadas na empresa. Teve como objetivo retomar os principais aspectos do Treinamento Técnico, que embasaram seu trabalho com as funcionárias com deficiência intelectual. Este material continha a descrição dos passos das tarefas de Classificação de Ovos e Vacinação de Pintos e dos níveis de ajuda que seriam oferecidos pelas treinadoras nas sessões de ensino das tarefas às funcionárias com deficiência intelectual.

Folhas de registro de comportamentos. Tiveram como objetivo monitorar o oferecimento de auxílios prestados pelas treinadoras e sua relação com a aprendizagem das tarefas pelas funcionárias com deficiência intelectual nas etapas de linha de base, ensino e adaptação. Foram elaboradas folhas de registro para os comportamentos das treinadoras e das funcionárias separadamente, para a atividade de Classificação de Ovos (APÊNDICE 8) e para a atividade de Vacinação de Pintos (APÊNDICE 9). Na folha de registro de comportamentos da treinadora, foram enunciados os passos da tarefa a ser ensinada e os níveis de ajuda a serem oferecidos à funcionária com deficiência, por sessão. Na folha de registro de comportamentos da funcionária com deficiência, foram enunciados os passos da tarefa a ser aprendida e os níveis de ajuda a serem disponibilizados pela treinadora para o ensino da tarefa, por sessão. A Tabela 9 traz como exemplo, um recorte da folha de registro de comportamentos da treinadora e da funcionária para um passo da tarefa de Classificação de Ovos⁸.

TABELA 9. Exemplo de folhas de registro treinadora/funcionária para a Classificação de Ovos.

CLASSIFICAÇÃO DE OVOS					
<i>(Recorte: Folha de Registro da Treinadora)</i>			<i>(Recorte: Folha de Registro da Funcionária)</i>		
Passos da Tarefa	Níveis de Ajuda	Sessões (...)	Passos da Tarefa	Níveis de Ajuda	Sessões (...)
		LB			LB
Identificar ovos sujos, quebrados, trincados.	-		Identificar ovos sujos, quebrados, trincados.	Ex. Independente	
	Oferece Aux. Verbal			Ex. c/ Auxílio Verbal	
	Oferece Aux. Gestual			Ex. c/ Auxílio Gestual	
	Oferece Aux. Físico			Ex. c/ Auxílio Gestual	
	Ex. pela funcionária			Ex. pela Treinadora	
	Não Oferece Auxílio			Não Executa	

(Fonte: Base de dados da pesquisa)

⁸ A folha de registro de comportamentos da treinadora e a folha de registro de comportamentos da funcionária com deficiência para a atividade de Vacinação de Pintos possuíam as mesmas características das folhas de registro de comportamentos utilizadas na atividade de Classificação de Ovos, alterando-se apenas os passos da tarefa.

Os registros foram realizados assinalando-se, na tabela de registro de comportamentos da treinadora, o número de vezes que cada nível de ajuda era prestado pela treinadora e, na tabela de registro de comportamentos da funcionária com deficiência, o número de comportamentos emitidos pela funcionária com deficiência como correspondência as ajudas prestadas.

4.5 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

4.5.1 Procedimentos Éticos

Com relação aos cuidados éticos, o projeto de pesquisa foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética da Universidade Federal de São Carlos, com o parecer 526/2009 (ANEXO 1). Todos os envolvidos na pesquisa assinaram Termos de Consentimento Livre e Esclarecido, que foram lidos e explicados pela pesquisadora, sendo, em seguida assinados. Assinaram os referidos termos: o responsável pela empresa onde a pesquisa foi realizada (APÊNDICE 10), os responsáveis pela pessoa com deficiência intelectual (APÊNDICE 11), os participantes com deficiência intelectual (APÊNDICE 12) e as treinadoras (APÊNDICE 13).

4.5.2 Procedimentos realizados antes da etapa de intervenção

4.5.2.1 Entrevista com responsável pelo treinamento

A entrevistada foi realizada com a líder de produção, responsável pelo treinamento dos funcionários que ingressam na empresa, tendo estes alguma deficiência ou não, seguindo roteiro de entrevista semi-estruturada (APÊNDICE 3). A entrevista aconteceu antes da contratação das funcionárias com deficiência intelectual, no horário do expediente, em uma sala reservada dentro da empresa, sendo gravada e posteriormente transcrita.

4.5.2.2 Sensibilização dos funcionários

Foi realizada por meio da apresentação dos folders sobre deficiência e trabalho (APÊNDICE 5) pela pesquisadora a todas as funcionárias da linha de produção. Aconteceu antes do ingresso das funcionárias com deficiência intelectual na empresa, em momentos em que as funcionárias da linha de produção estavam nos intervalos de suas atividades. Foram organizados pequenos grupos, com duração de aproximadamente 15 minutos, quando os folders foram entregues, lidos e discutidos com os participantes pela pesquisadora, que respondeu a questionamentos a respeito das questões abordadas no material.

4.5.2.3 Descrição das atividades da linha de produção

Foi realizada pela pesquisadora durante suas visitas iniciais à empresa, quando foram observadas e descritas as atividades da linha de produção, passo a passo, utilizando a Folha de Registro de Observação das Atividades da Empresa (APÊNDICE 4). Foi priorizada a descrição das atividades de Classificação de Ovos e Vacinação de Pintos, que seriam desempenhadas pelas funcionárias com deficiência intelectual.

A descrição destas tarefas foi discutida e aprimorada em uma etapa posterior da pesquisa, o Treinamento Técnico, quando a pesquisadora solicitou a colaboração das treinadoras, que desempenhavam diariamente estas atividades, para corrigir, acrescentar e ordenar os passos das tarefas de Classificação de Ovos e Vacinação de Pintos. Para isso foram utilizadas filmagens realizadas na empresa, mostrando as funcionárias sem deficiência executando estas atividades. As Tabelas 10 e 11 descrevem o produto final das observações e discussões com as treinadoras, operacionalizando os comportamentos envolvidos nas tarefas de Classificação de Ovos e Vacinação de Pintos, respectivamente. Os passos das tarefas foram inseridos dentro de três categorias: 1) Organização: envolve os passos realizados antes de o funcionário iniciar a atividade em si, 2) Tarefa: envolve os passos das tarefas de Classificação de Ovos e Vacinação de Pintos em si, e 3) Finalização: envolve os passos que fecham a tarefa.

TABELA 10. Operacionalização dos passos da tarefa: Classificação de Ovos.

	Passos da tarefa	Operacionalização
Organização	1. Pegar bandeja plástica	Consiste em retirar do carrinho de incubação a bandeja plástica que estiver mais próxima da parte posterior deste.
	2. Colocar bandeja plástica na mesa de classificação	Consiste em colocar em cima da mesa de classificação, na posição horizontal, ao lado das cartelas de ovos a serem classificados, a bandeja plástica retirada do carrinho de incubação.
Tarefa – Classificação de Ovos	3. Identificar ovos quebrados e/ou sujos e/ou trincados	Consiste em identificar, na cartela de papelão, a existência de ovos quebrados e/ou sujos e/ou trincados. São caracterizados ovos quebrados aqueles que têm a casca danificada a ponto vazar o conteúdo de dentro do ovo. São caracterizados ovos sujos aqueles que apresentam fezes ou sangue de galinha em sua casca. São caracterizados ovos trincados aqueles que têm a casca com rachaduras, mas não há vazamento do conteúdo do ovo.
	4. Descartar ovos quebrados e/ou sujos e/ou trincados	Consiste em jogar em uma lata de lixo os ovos identificados como quebrados no passo anterior e colocar em cartelas destinadas ao descarte de ovos sujos e/ou trincados, os ovos identificados como sujos e/ou trincados no passo anterior.
	5. Encher as mãos com ovos	Consiste em retirar das cartelas, concomitantemente, o maior número possível dos ovos restantes na cartela. Deve-se priorizar a retirada de 6 ovos, 3 em cada uma das mãos, pegos de maneira concomitante. Se não houver esta quantidade de ovos, deve-se pegar o maior número de ovos possíveis, utilizando-se as duas mãos concomitantemente (se houver 5 ovos, por exemplo, estes devem ser pegos todos juntos, 3 em uma mão e 2 em outra).
	6. Soltar ovos simultaneamente	Consiste em colocar na bandeja plástica, de uma só vez, todos os ovos pegos no passo anterior da tarefa.
	7. Identificar ovos deformados	Consiste em verificar, por meio da observação dos ovos colocados na bandeja plástica, a existência de ovos deformados. Caracterizam ovos deformados aqueles considerados grandes ou pequenos e/ou tortos.
	8. Descartar ovos deformados	Consiste em colocar em uma cartela de papelão, destinada ao armazenamento dos ovos deformados, os ovos que foram assim identificados na inspeção visual realizada na bandeja plástica.
Finalização	9. Descartar cartelas vazias	Consiste em, após esvaziada a cartela de papelão que continha os ovos a serem selecionados, colocar esta cartela vazia em frente a bandeja plástica, formando uma pilha.
	10. Pegar bandeja plástica completa	Consiste em retirar da mesa a bandeja plástica completa com 86 ovos classificados como adequados para incubação.
	11. Colocar bandeja plástica no carrinho de incubação	Consiste em encaixar e colocar no espaço mais próximo a bandeja plástica com os ovos classificados.

(Fonte: Base de dados da pesquisa)

TABELA 11. Operacionalização dos passos da tarefa: Vacinação de Pintos.

	Passos da tarefa	Operacionalização
Organização	1. Pegar suporte com rodas	Consiste em retirar da pilha de suportes com rodas o primeiro suporte para ser utilizado.
	2. Colocar suporte com rodas no chão	Consiste em colocar no chão o suporte com rodas, próximo à máquina de vacinação onde funcionário está trabalhando.
	3. Pegar caixa para pintos	Consiste em pegar, da pilha de caixas para pintos vacinados, uma caixa vazia para colocar os pintos vacinados.
	4. Colocar caixa no estrado	Consiste em colocar embaixo da máquina de vacinação a ser utilizada pelo funcionário, em um suporte já existente na roda de vacinação, na horizontal ou na vertical, uma caixa para pintos vacinados. Esta caixa deverá ser colocada de modo que os pintos, após serem vacinados, possam ser apenas soltos caindo diretamente na caixa.
Tarefa – Vacinação de Pintos	5. Pegar pinto	Consiste em pegar de uma roda giratória o pinto a ser vacinado. O funcionário deve utilizar a mão esquerda para pegar o pinto, posicionando seus dedos indicador e médio na altura do pescoço e acima das asas do animal.
	6. Verificar qualidade do pinto	Consiste em verificar rapidamente, antes ou durante o posicionamento do pinto na máquina de vacinação, se o animal possui qualidade para venda. São considerados pintos de qualidade, aqueles que não apresentam nenhuma deformidade e cicatrização perfeita do umbigo.
	7. Descartar pintos de má qualidade	Consiste em jogar em uma caixa destinada ao descarte de pintos de má qualidade, se assim caracterizados na etapa anterior.
	8. Posicionar pinto	Consiste em encostar o pinto na máquina de vacinação, posicionando-o com o bico para cima ou para o lado, com a cabeça voltada para cima, utilizando os dedos médio e indicador.
	9. Vacinar pinto	Consiste em pressionar, com a cabeça do pinto, os dois sensores da máquina de vacinação, acionando a agulha que injeta a vacina no animal.
	10. Soltar pinto	Consiste em, após ter vacinado o pinto, retirar os dedos que o estavam mantendo sobre a máquina de vacinação, soltando-o para que caia na caixa destinada aos animais vacinados que encontra-se abaixo a máquina de vacinação.
Finalização	11. Desligar alarme	Consiste em, quando a máquina vacinadora aciona o alarme indicando a vacinação de cem pintos, apertar o botão que encontra-se ao lado da mesma, visando cessar o alarme e preparar a máquina para a vacinação dos próximos animais.
	12. Retirar caixa do estrado	Consiste em retirar do suporte existente abaixo da máquina vacinadora a caixa contendo cem pintos vacinados.
	13. Colocar caixa no suporte com rodas	Consiste em colocar a caixa com os animais vacinados sobre o suporte com rodas, uma sobre a outra, encaixando-as, formando uma pilha de dez caixas.

(Fonte: Base de dados da pesquisa)

4.5.3 Procedimentos de intervenção

Na etapa de intervenção foram realizados os procedimentos apresentados na Figura 5.

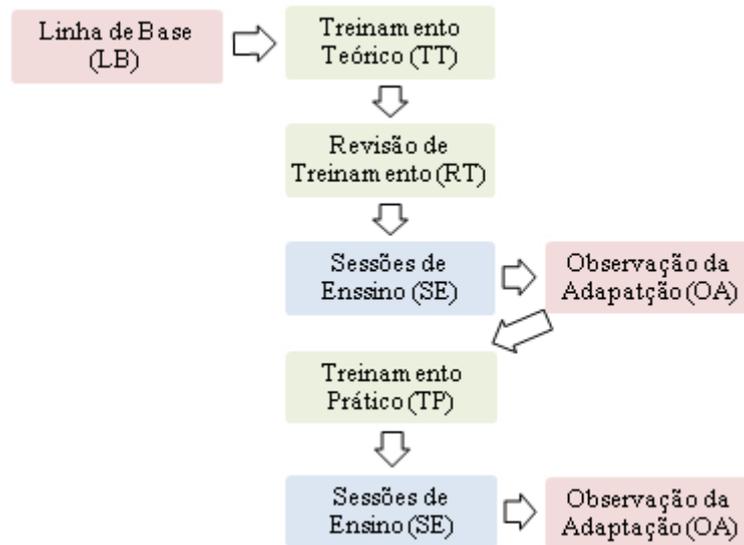


Figura 5. Fluxograma dos procedimentos realizados na etapa de intervenção

Nos quadros vermelhos encontram-se os procedimentos realizados com fins avaliativos, antes (Linha de Base) e depois de ocorrerem intervenções direcionadas às treinadoras e/ou funcionárias com deficiência intelectual (Observação da Adaptação); nos quadros verdes estão representados os momentos onde ocorreram as intervenções realizadas pela pesquisadora, direcionadas às treinadoras; e nos quadros azuis os momentos em que ocorreram intervenções das treinadoras, direcionadas às funcionárias com deficiência intelectual. A seguir cada um destes procedimentos será descrito detalhadamente.

4.5.3.1 Linha de Base (LB)

As avaliações de Linha de Base tiveram o objetivo de verificar o auxílio prestado pelas treinadoras às funcionárias com deficiência intelectual antes de receberem informações a respeito do ensino de pessoas com deficiência. Aconteceram antes da contratação das funcionárias com deficiência intelectual, durante o expediente de trabalho das treinadoras, que foram solicitadas a parar suas atividades, ceder seu local de trabalho e orientar às funcionárias com deficiência intelectual para o desempenho das tarefas de Classificação de Ovos e Vacinação de Pintos. A pesquisadora solicitou às treinadoras que passassem orientações

gerais de como deviam ser realizadas as tarefas, auxiliando as novas funcionárias da maneira como fariam naturalmente. Estas observações foram filmadas para posterior análise.

As avaliações de Linha de Base foram realizadas em momentos distintos para as duas díades. Para a díade 1 foram realizadas três avaliações de linha de base para cada atividade (Classificação de Ovos e Vacinação de Pintos), que aconteceram em três momentos distintos de um mesmo dia, em tomadas de tempo de dez minutos para cada observação em cada atividade. Para a díade 2 foram realizadas seis avaliações de linha de base para as mesmas atividades, que aconteceram em três momentos distintos de dois dias distintos, em tomadas de tempo de 10 minutos para cada observação em cada atividade. A segunda avaliação de linha de base da díade 2 foi realizada antes da contratação de F2, obedecendo o mesmo procedimento ocorrido na avaliação linha de base 1 das duas díades. Aconteceu após ter sido iniciada a intervenção com a díade 1, com o objetivo de reavaliar os comportamentos da díade 2 na situação de trabalho, sem ter sido iniciada a intervenção.

4.5.3.2. Treinamento Técnico (TT)

O Treinamento Técnico teve o objetivo de fornecer as treinadoras informações a respeito do ensino da pessoa com deficiência intelectual, que serviram como base para o ensino da Classificação de Ovos e da Vacinação de Pintos. Optou-se pela realização de um treinamento que apresentasse informações sobre o ensino de pessoas com deficiência intelectual antes de sua colocação no trabalho devido ao funcionamento do local de trabalho, que não permitia que as treinadoras abandonassem por extensos períodos de tempo suas atividades para receber orientações.

Este treinamento foi realizado após as avaliações de Linha de Base e aconteceu em uma sala reservada nas dependências da Universidade Federal de São Carlos, visando garantir a atenção e participação das treinadoras. Teve duração de 7 horas, em horário comum ao de expediente na empresa (das 9 as 12 e das 13 as 17 horas). As funcionárias foram levadas até a Universidade pelo encarregado do incubatório, com autorização do gerente geral de recursos humanos da empresa.

Antes de iniciar o treinamento foi entregue as participantes a Apostila de Treinamento Técnico (APÊNDICE 6) e materiais (lápiz, borracha, apontador, caneta esferográfica e marca texto) para que pudessem fazer as anotações que julgassem necessárias e para realizar os exercícios propostos na apostila. Cada uma das páginas da apostila foi lida, pelas participantes ou pela pesquisadora, trabalhada de maneira detalhada, utilizando

linguagem clara e acessível, de maneira exemplificada, contando com as vivências das participantes, respondendo a seus questionamentos e solicitando sua participação, como forma de garantir que estavam compreendendo o conteúdo disponibilizado. Exercícios referentes a alguns dos temas foram realizados, com o apoio de vídeo que tratou da questão da inclusão da pessoa com deficiência intelectual no trabalho e de filmagens da Classificação de Ovos e da Vacinação de Pintos. A seguir, estão descritos os tópicos da apostila e o modo como foram trabalhados.

- Tópico 1: Deficiência Intelectual e Trabalho

Leitura da página 1 da Apostila de Treinamento Técnico e discussão sobre o tema.

Discussão: 1) Apresentação de pontos da legislação brasileira relacionados a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, com foco na regulamentação sobre a disponibilização de apoios especiais; 2) Apontamentos sobre dificuldades na inclusão, mostrando a responsabilidade do ambiente de trabalho (adaptações) como facilitador do sucesso da pessoa com deficiência.

- Tópico 2: Deficiência Intelectual

Leitura da página 2 da Apostila de Treinamento Técnico, apresentação de vídeo⁹ sobre inclusão de pessoas com deficiência intelectual no trabalho e discussão sobre o tema.

Discussão: 1) Descrição do conceito de deficiência intelectual, apontando para a característica transitória da condição mediante a disponibilização de apoios; 2) Apresentação de vídeo contendo experiências bem sucedidas de inclusão, demonstrando as possibilidades na colocação de pessoas com deficiência intelectual no trabalho.

- Tópico 3: Ensino (1) – Orientações Gerais

Leitura da página 3 da Apostila de Treinamento Técnico e discussão sobre o tema.

Discussão: 1) Aspectos do comportamento do treinador foram descritos como facilitadores da aprendizagem da pessoa com deficiência intelectual, na medida em que observam características da aprendizagem destas pessoas e tornam o ambiente de aprendizagem reforçador.

⁹ O vídeo apresentava casos de colocação de pessoas com deficiência intelectual (Síndrome de Down) no trabalho, mostrava sua rotina no ambiente de trabalho, atividades que desenvolvia, relatos de colegas de trabalho sobre seu desempenho e relacionamento e da própria pessoa com deficiência, falando sobre suas vivências e percepções sobre o mundo do trabalho e relacionamentos.

- Tópico 4: Ensino (2) – Análise de Tarefas

Leitura da página 4 da Apostila de Treinamento Técnico, apresentação de vídeo com imagens da Classificação de Ovos e da Vacinação de Pintos, discussão sobre o tema e realização de exercícios (análise das tarefas) das páginas 5, 6 e 7 da Apostila de Treinamento Técnico.

Discussão: 1) Apresentação de aspectos relacionados a aprendizagem de pessoas com deficiência intelectual; 2) Apresentação da análise de tarefas como instrumento para o ensino de atividades de trabalho a pessoas com deficiência intelectual.

Exercício: Na página 5, as treinadoras foram convidadas a descrever os passos da Classificação de Ovos e da Vacinação de Pintos nas tabelas disponibilizadas, sem que tivessem assistido as filmagens realizadas na empresa. Nas páginas 6 e 7, reelaboraram a análise das tarefas após terem assistido as filmagens. Este procedimento permitiu discutir que as tarefas são mais complexas do que parecem em uma primeira análise, daí a necessidade de serem ensinadas de maneira segmentada.

- Tópico 5: Ensino (3) – Auxílio

Leitura das páginas 8 e 9 da Apostila de Treinamento Técnico e discussão sobre o tema.

Discussão: 1) O oferecimento de auxílios foi apresentado como instrumento para o ensino de atividades de trabalho a pessoas com deficiência intelectual. 2) Os níveis de ajuda foram apresentados como forma de ensinar pessoas com deficiência intelectual na situação natural de trabalho.

- Tópico 6: Ensino (4) – Registro de Comportamentos¹⁰

Leitura da página 10 da Apostila de Treinamento Técnico, apresentação de vídeo com imagens da Classificação de Ovos e da Vacinação de Pintos, discussão sobre o tema e realização de exercícios (registro de comportamentos) das páginas 11 e 12 da Apostila de Treinamento Técnico.

Discussão: 1) O registro de comportamentos foi apresentado como instrumento para avaliar periodicamente o desempenho de pessoas com deficiência intelectual nas atividades desempenhadas, visando identificar pontos importantes a serem abordados durante o ensino das tarefas.

¹⁰ O registro de comportamentos foi apresentado às treinadoras para exemplificar como seria realizado o controle da intervenção. Durante a intervenção elas não realizaram registro dos comportamentos das funcionárias treinadas, uma vez que esta prática era inviável no contexto de trabalho da empresa.

Exercício: Neste ponto do treinamento foi realizada a junção entre os tópicos apresentados anteriormente (análise de tarefas e níveis de ajuda). Nas páginas 11 e 12, as treinadoras registraram os níveis de ajuda prestados às funcionárias com deficiência intelectual, com base nas filmagens da linha de base, para cada um dos passos da Classificação de Ovos e da Vacinação de Pintos.

4.5.3.3 Revisão de Treinamento (RT)

A Revisão do Treinamento foi realizada devido ao espaço de tempo ocorrido entre a realização do Treinamento Técnico e as Sessões de Ensino, com o objetivo de relembrar os temas trabalhados durante o sobre o ensino da pessoa com deficiência intelectual.

Foi dirigida à T1 e T2 no primeiro dia de trabalho de cada uma das funcionárias com deficiência intelectual com quem atuaram (F1 e F2, respectivamente). Assim, no primeiro dia em que F1 realizou a Classificação de Ovos, a pesquisadora se reuniu com T1 antes desta iniciar as orientações para o desempenho desta tarefa e, com base no material elaborado e entregue para a Revisão do Treinamento (APÊNDICE 7), repassou os passos segundo os quais a tarefa devia ser executada e os níveis de ajuda que deveriam ser oferecidos pela treinadora a funcionária com deficiência intelectual para o ensino da atividade. A mesma situação ocorreu no primeiro dia em que F1 realizou a Vacinação de Pintos. Para a díade 2 o mesmo procedimento foi realizado.

4.5.3.4 Sessões de Ensino (SE)

As Sessões de Ensino caracterizaram-se pela colocação das funcionárias com deficiência intelectual na situação natural de trabalho, acompanhadas de suas treinadoras, que realizaram orientações para o desempenho da Classificação de Ovos e Vacinação de Pintos, baseadas nos treinamentos oferecidos pela pesquisadora. As orientações consistiram na disponibilização de auxílios para a execução correta das tarefas, conforme descreve a Tabela 12. As treinadoras foram orientadas a utilizar-se inicialmente dos níveis de ajuda menos invasivos (verbal, gestual) seguindo para os mais invasivos de acordo com a necessidade da funcionária com deficiência intelectual que estava sendo treinada.

Estas sessões iniciaram-se após a contratação formal das funcionárias com deficiência intelectual, quando estas se tornaram responsáveis por uma parcela da produção na

Classificação de Ovos e na Vacinação de Pintos e ocorreram em dois momentos distintos (ver Figura 5, na página 52):

1. Logo após a entrada das funcionárias com deficiência intelectual na empresa, depois de as treinadoras terem passado pelo Treinamento Teórico e pela Revisão do Treinamento. Nesta etapa, as treinadoras realizaram orientações de acordo com a própria avaliação a respeito das necessidades da funcionária com deficiência intelectual que orientaram.
2. Logo após o primeiro período de Observação da Adaptação das funcionárias com deficiência intelectual, depois de as treinadoras terem passado pelo Treinamento Prático. Nesta etapa, as treinadoras realizaram orientações de acordo com a avaliação da pesquisadora a respeito das necessidades da funcionária com deficiência intelectual que orientaram.

As Sessões de Ensino ocorreram sempre no início do expediente de trabalho ou no primeiro contato diário das funcionárias com deficiência intelectual com as tarefas. Nestas sessões não houveram intervenções da pesquisadora em relação às treinadoras ou às funcionárias com deficiência intelectual¹¹, apenas as treinadoras atuaram.

¹¹ No planejamento inicial da pesquisa tinha-se o objetivo de realizar intervenções direcionadas às treinadoras nas Sessões de Ensino, mas devido ao ritmo de trabalho na linha de produção este procedimento não foi possível, sendo substituído pelo Treinamento Prático.

TABELA 12. Operacionalização dos níveis de ajuda oferecidos pelas treinadoras/desempenhados pelas funcionárias com deficiência intelectual.

TREINADORA		FUNCIONÁRIA DEFICIÊNCIA INTELECTUAL	
Níveis de Ajuda	Descrição	Níveis de Ajuda	Descrição
(0) Execução Independente	Não foi avaliada em relação à treinadora.	(0) Execução Independente	Considera-se execução independente quando, frente à situação de trabalho, o trabalhador com deficiência executa a tarefa de maneira correta sem receber nenhum tipo de auxílio do treinador OU quando frente à situação de trabalho, o trabalhador com deficiência executa de maneira correta a atividade recebendo apenas uma instrução simples do treinador (por exemplo: “ <i>Nome, classifique os ovos/vacine os pintos</i> ”). Para que se considere execução independente, o comportamento do trabalhador deve ser iniciado 5 segundos após este estar frente à tarefa de trabalho ou 5 segundos após ter sido dada a instrução simples. Se o trabalhador não executar o comportamento de maneira independente deve-se utilizar o auxílio verbal.
(1) Oferece Auxílio Verbal	O auxílio verbal é fornecido ao funcionário com deficiência quando, após 5 segundos frente à situação em que deve ser realizada tarefa OU após 5 segundos de ter recebido uma instrução simples para a execução da tarefa (por exemplo: “ <i>Nome, faça a classificação dos ovos</i> ”), este não iniciou sua execução. Consiste em fornecer ao trabalhador a descrição verbal detalhada do passo da tarefa a ser desempenhado no momento (por exemplo: “ <i>Nome, pegue o pintinho da esteira</i> ”).	(1) Executa com Auxílio Verbal	Considera-se que o funcionário com deficiência executa o comportamento com auxílio verbal quando, após 5 segundos ter recebido auxílio verbal do treinador, este executa o passo da tarefa solicitado . Se isso não ocorrer, o treinador deve recorrer ao auxílio gestual.
(2) Oferece Auxílio Gestual	O auxílio gestual é fornecido ao funcionário quando, 5 segundos após ter recebido auxílio verbal, este não iniciou a tarefa. Consiste na descrição verbal detalhada do passo da tarefa a ser desempenhado no momento, acompanhado de gestos representativos do passo da tarefa, realizados pelo treinador, com o próprio corpo, para dar modelo de como o trabalhador deve executar a atividade (por exemplo: “ <i>Nome, pegue o pintinho da esteira</i> ”, enquanto pega o pintinho na esteira).	(2) Executa com Auxílio Gestual	Considera-se que o funcionário com deficiência executa o comportamento com auxílio gestual quando, após 5 segundos ter recebido auxílio gestual do treinador, este executa o passo da tarefa solicitado . Se isso não ocorrer, o treinador deve recorrer ao auxílio físico.

(3) Oferece Auxílio Físico	O auxílio físico é oferecido ao funcionário com deficiência quando, após 5 segundos ter recebido auxílio gestual, este não executa a tarefa. Consiste em tocar o funcionário, segurar suas mãos e junto com ele executar o passo da tarefa, realizando concomitantemente a descrição verbal detalhada do comportamento que está sendo realizado (por exemplo: “Nome, pegue o pintinho da esteira”, enquanto segura sua mão aberta e fecha-a para pegar o animal).	(3) Executa com Auxílio Físico	Considera-se que o funcionário com deficiência executa o comportamento com auxílio físico quando a execução do passo da tarefa se dá por meio do recebimento deste auxílio.
(4) Executa pela funcionária	Considera-se que a treinadora faz pela funcionária quando, frente à situação de trabalho da funcionária com deficiência, a treinadora executa algum dos passos da tarefa pela funcionária que está treinando, sem explicar o que esta executando.	(4) Executado pela Treinadora	Considera-se que a treinadora faz pela funcionária quando, frente à situação de trabalho a treinadora executa um comportamento pela funcionária com deficiência, sem explicar o que está executando.
(5) Não Oferece Auxílio	Considera-se que o treinador não oferece auxílio quando, frente às dificuldades do funcionário com deficiência para a execução dos comportamentos, não disponibiliza nenhum dos níveis de ajuda acima descritos.	(5) Não Executa	Considera-se que o funcionário com deficiência não executa o comportamento quando, mesmo após receber instruções e/ou outros níveis de ajuda por parte do treinador, este não executa o comportamento/ OU quando o funcionário com deficiência executa de maneira incorreta o comportamento. Quando isso ocorre, o treinador deve recorrer aos níveis de ajuda acima descritos.

(Fonte: Base de dados da pesquisa)

4.5.3.5 Observação da Adaptação (das funcionárias com deficiência intelectual) (OA)

A Observação da Adaptação foi realizada pela pesquisadora após as Sessões de Ensino. Caracterizou-se por um período, composto por várias sessões, em que a pesquisadora observou e registrou, por meio de filmagens, o desempenho das funcionárias com deficiência intelectual na Classificação de Ovos e na Vacinação de Pintos, sem que estivessem ocorrendo intervenções das treinadoras.

Após as sessões de Observação da Adaptação os registros realizados foram analisados pela pesquisadora, visando identificar os passos das tarefas que as funcionárias com deficiência intelectual apresentavam maiores dificuldades de desempenho que deveriam ser foco de nova intervenção das treinadoras. As dificuldades identificadas durante etapa serviram como base para a etapa posterior da intervenção, o Treinamento Prático.

4.5.3.6 *Treinamento Prático (TP)* ¹²

O Treinamento Prático teve o objetivo de informar as treinadoras sobre as dificuldades de desempenho das funcionárias com deficiência intelectual nas atividades, identificadas pela pesquisadora durante as sessões de Observação da Adaptação. Com isso buscou-se a realização de orientações que pudessem reduzir os problemas identificados, tornando as funcionárias com deficiência intelectual mais adaptadas ao trabalho.

Sua realização consistiu na apresentação dos passos da tarefa nos quais as funcionárias com deficiência intelectual vinham mostrando dificuldade, seguida da sugestão de intervenções que pudessem reduzir tais dificuldades. Para isso, a pesquisadora utilizou-se uma tabela contendo de três itens:

1. Como a funcionária faz: Neste item era descrita a forma como a funcionária com deficiência intelectual vinha executando o passo da tarefa no qual apresentava dificuldade, ou seja, era operacionalizada a forma como vinha executando o passo da tarefa.
2. Forma correta: Neste item era apresentada a operacionalização do passo da tarefa conforme havia sido especificado na etapa de análise das tarefas, comparando-o com a forma como a funcionária vinha trabalhando. Aqui destacou-se a necessidade de os passos serem desempenhados dentro de um padrão para que a tarefa fosse realizada de maneira correta e eficaz.
3. Orientação: Neste item a treinadora era convidada a propor intervenções que poderiam ser utilizadas com o objetivo de reduzir as dificuldades relatadas anteriormente e recebia auxílio da pesquisadora na elaboração de tais intervenções.

Realizados estes procedimentos, a treinadora observava, junto à pesquisadora, a funcionária com deficiência intelectual desempenhando a tarefa na situação natural de

¹² Surgiu da observação da pesquisadora sobre a dificuldade das treinadoras em identificar problemas no desempenho das funcionárias com deficiência intelectual durante a realização das tarefas, devido a duas características de funcionamento da linha de produção:

- Ritmo de trabalho: As treinadoras faziam parte da linha de produção e tinham a obrigatoriedade de produzir como as demais funcionárias. Por isso, após realizar as orientações, estas voltavam ao trabalho e continuavam a observar o desempenho da funcionária com deficiência intelectual. Contudo, em diversos momentos, devido ao envolvimento com as atividades, as treinadoras não identificavam dificuldades das funcionárias com deficiência intelectual no desempenho do trabalho e, por este motivo não prestavam auxílio a estas.

- Revezamento de funcionários: Devido à característica repetitiva da Classificação de Ovos e da Vacinação de Pintos as funcionárias da linha produção desempenhavam pelo período máximo de 1 semana cada uma das tarefas. No entanto, funcionárias em treinamento permaneciam o período de 1 mês em cada tarefa. Este procedimento não permitiu que as treinadoras observassem em período integral o desempenho das funcionárias com deficiência por um período maior do que uma semana, interferindo no ensino das tarefas.

trabalho, tendo como foco os passos da tarefa nos quais apresentava dificuldade. Neste contexto, pesquisadora e treinadora discutiam os dados apresentados anteriormente e os observados, com o objetivo de verificar a aplicabilidade das orientações planejadas. Em seguida, a treinadora realizava as orientações pertinentes, utilizando os níveis de ajuda que julgava necessários com vistas a reduzir as dificuldades da funcionária com deficiência intelectual.

O Treinamento Prático aconteceu em momentos em que as treinadoras não estavam envolvidas com as atividades na linha de produção, durante seus períodos de intervalo após o almoço. Foi realizado individualmente, tendo em vista a especificidade das dificuldades apresentadas por cada uma das funcionárias com deficiência intelectual e o momento em que ocorreram.

4.6 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS

Os dados obtidos nas diferentes etapas da pesquisa foram analisados quantitativa e qualitativamente.

Todas as sessões realizadas na empresa foram gravadas. Optou-se por este procedimento devido ao grande volume e velocidade com que os comportamentos ocorriam nas sessões, o que inviabilizava a realização dos registros no momento em que ocorriam (nas sessões em que uma funcionária vacinava 500 pintos, por exemplo, ela realizava no mínimo 500 vezes cada um dos comportamentos: pegar, vacinar e soltar pinto). Das gravações foram realizados registros cursivos, contendo ponto a ponto os comportamentos das treinadoras e das funcionárias. Este procedimento foi adotado também devido à dificuldade de passar para as folhas de registro o grande volume de comportamentos emitidos por sessão. Dos registros cursivos foram retirados os comportamentos da treinadora e da funcionária e registrados Folhas de Registro para a Classificação de Ovos (APÊNDICE 8) e para a Vacinação de Pintos (APÊNDICE 9). O trecho a seguir demonstra como este processo ocorreu.

T: *“Você tem que tirar os ovos tortos (enquanto mostra exemplo de um ovo torto) e os trincados (enquanto mostra exemplo de um ovo trincado), os tortos você vai colocar nessa bandeja (enquanto mostra o local para descarte) e os trincados nessa (enquanto mostra o local para descarte)”*.

F: *retira e descarta deformado indicado pela treinadora.*

F: *retira e descarta trincado indicado pela treinadora.*

Neste trecho, a treinadora ofereceu por duas vezes auxílio verbal para a identificação de ovos deformados (tortos) e trincados e a funcionária identificava estes ovos da cartela (com auxílio verbal), descartando-os. Na tabela, esse dado expressa-se em dois dos quatro pontos do campo “oferece auxílio verbal” na tabela da treinadora e nos dois pontos expressos no campo “executa com auxílio verbal” na tabela da funcionária. Os outros dois pontos que estão expressos no campo “oferece auxílio verbal” na tabela da treinadora não aparecem no mesmo campo da tabela da funcionária, o que significa que estes auxílios se converteram em “não executa” o comportamento na tabela da funcionária. Assim, estes dois pontos foram registrados no campo “não executa” na tabela de registro dos comportamentos da funcionária.

O trecho abaixo mostra a pontuação da coluna “executa pela funcionária”, na tabela de registro de comportamentos da treinadora e “executado pela treinadora”, na tabela de registro de comportamentos da funcionária.

*F pega dois ovos na mão e mostra para T.
T pega um dos ovos de sua mão e descarta (sem falar nada)
(Repete 2 vezes)*

Este trecho exemplifica que, por duas vezes a treinadora executou o comportamento de “identificar ovos sujos, quebrados e trincados”, uma vez que apenas retirou os ovos da mão da funcionária sem explicar o que estava sendo realizado. Assim, dois pontos foram assinalados nas colunas que indicam a ocorrência deste comportamento para a treinadora e a funcionária, conforme aponta Tabela 13.

Após serem preenchidas as folhas de registro dos comportamentos da treinadora e da funcionária, iniciou-se o procedimento para construção dos gráficos. A cada sessão de registro, era calculada a porcentagem de ocorrência de cada categoria comportamental registrada para a funcionária e para a treinadora. Assim, no exemplo acima, há um total de ocorrência de oito comportamentos emitidos pela treinadora e seis comportamentos emitidos pela funcionária. Para a treinadora, tem-se 25% de ocorrência de “não executa”, 25% de “executa pela funcionária” e 50% de “auxílio verbal”; para a funcionária tem-se 33% de ocorrência de cada um dos comportamentos assinalados (“não executa”, “executado pela treinadora” e “executa com auxílio verbal”).

TABELA 13. Exemplo de preenchimento das folhas de registro: treinadoras e funcionárias.

OCORRÊNCIA DOS COMPORTAMENTOS RELACIONADOS À CLASSIFICAÇÃO DE OVOS DURANTE AS SESSÕES - TREINADORA																	
Passos da Tarefa	Níveis de Ajuda	Sessões: Linha de Base (LB)/ Treinamento (T)/ Observação (O)															
		LB															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Identificar ovos sujos, quebrados, trincados.	Oferece Aux. Verbal	4															
	Oferece Aux. Gestual	0															
	Oferece Aux. Físico	0															
	Ex. pela funcionária	2															
	Não Oferece Aux.	2															

OCORRÊNCIA DOS COMPORTAMENTOS RELACIONADOS À CLASSIFICAÇÃO DE OVOS DURANTE AS SESSÕES - FUNCIONÁRIA																	
Passos da Tarefa	Níveis de Ajuda	Sessões: Linha de Base (LB)/ Treinamento (T)/ Observação (O)															
		LB															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Identificar ovos sujos, quebrados, trincados.	Ex. Independente	0															
	Ex. c/ Aux. Verbal	2															
	Ex. c/ Aux. Gestual	0															
	Ex. c/ Aux. Físico	0															
	Ex. pela treinadora	2															
	Não Executa	2															

(Fonte: Base de dados da pesquisa)

As entrevistas realizadas para a seleção dos participantes com deficiência e com a responsável pelo treinamento foram gravadas, transcritas e utilizadas para descrever, respectivamente, as habilidades adaptativas dos candidatos ao trabalho segundo a visão de seus pais e/ou responsáveis; e características do processo de colocação e treinamento de novos funcionários com ou sem deficiência na empresa.

As informações do diário de campo foram utilizadas para descrever qualitativamente aspectos observados durante toda a etapa de coleta de dados na empresa. A análise destes registros permitiu a criação de duas categorias, que agrupam 1) dados referentes aos comportamentos das funcionárias com deficiência intelectual que se apresentaram como facilitadores/ dificultadores do processo de adaptação destas ao trabalho e 2) dados referentes ao ambiente de trabalho que se apresentaram como facilitadores/dificultadores do processo de adaptação das funcionárias com deficiência ao trabalho.

5. RESULTADOS

5.1 Dados coletados antes da intervenção

5.1.1 Entrevista com responsável pelo treinamento

Os dados sobre o treinamento de funcionários foram fornecidos pela líder de produção, funcionária da empresa há seis anos que há dois anos e meio exercia esta função. Durante três anos e meio atuou na linha de produção, realizando a Classificação de Ovos e a Vacinação de Pintos. Tem idade de 28 anos e possui ensino médio completo.

Quanto ao treinamento para trabalho, a líder explicou que todo treinamento é realizado em serviço, por meio da apresentação *in loco* das tarefas aos novos funcionários. Após esta apresentação inicial a pessoa ingressa na tarefa, adquirindo prática para seu desempenho com a realização diária e observação da prática das atividades dos demais funcionários. Quanto à duração do treinamento, a líder apontou que este varia de pessoa para pessoa e menciona que:

“Tem pessoas que no primeiro dia já pegam tudo (...) mas tem pessoas que você já tem que ficar em cima uma semana, quinze dias, que tem que acompanhar sempre (...) com quinze dias a pessoa tem que estar quase com a mesma facilidade de trabalhar do que as outras que estão aqui há mais tempo (...) este é um critério para que a pessoa permaneça no trabalho” (sic).

Após o treinamento inicial é realizado um acompanhamento dos funcionários, verificando seu desempenho quanto à qualidade e produtividade nas tarefas realizadas, com o objetivo verificar problemas na qualidade e/ou velocidade de produção.

No que se refere à inclusão de pessoas com deficiência no trabalho, a líder de produção informou que na unidade onde atuava contou com um funcionário com deficiência intelectual e que, em outra unidade da empresa, houve uma funcionária com deficiência física. Este funcionário entrou na empresa após ter sido selecionado pela psicóloga da empresa, que informou aos responsáveis pela unidade sobre sua entrada, mas não prestou informações adicionais ou qualquer auxílio para sua adaptação.

O treinamento e acompanhamento do funcionário com deficiência intelectual foi realizado como de costume e foi suficiente para que este aprendesse de maneira satisfatória as atividades de trabalho, conforme pode ser observado no relato da líder de produção:

“No começo pensamos que ia dar trabalho (...) ele ficou um pouco assustado e falava umas coisas que não tinha nada a ver uma coisa com a outra (...) mas daí o encarregado conversou com ele (...) daí ele foi fazendo amizade com todo mundo e ficou tudo numa boa (...) ele pegava as coisas fácil, pela deficiência dele que dizem que as pessoas têm mais difícil aprendizagem, mas ele aprendeu fácil (...) ele pegou o serviço fácil e trabalhava bem” (sic).

Sua saída da empresa deveu-se a sua vontade. A informante frisou que as atividades mais difíceis de serem desempenhadas (classificação de ovos e vacinação de pintos), eram destinadas às mulheres. Sobre estas atividades realizadas a informante colocou que:

“(...) a produção de pintos é três mil por hora que elas têm que vacinar, ovos são cinco mil classificados por hora (...) então elas tem que dar essa produção senão elas não conseguem acabar o serviço. Quando tem uma que eu estou treinando e entra nova, elas terminam o serviço muito mais tarde e às vezes não dá pra terminar e adiantar lá (na classificação de ovos) para no outro dia não ficar tão apertado e quando uma está com a produção lá embaixo (...) aí você vê que o rendimento não é a mesma coisa e as outras vão ficar cansadas e vão ter que vacinar além daquilo que tinham que vacinar (...) a vacina é o serviço mais cansativo que tem (...) por isso que para a gente contratar tem que ver se a pessoa vai conseguir, porque ali é difícil de trabalho (...) antes as meninas gostavam dali, agora estão odiando (...) e a gente precisava de gente (...) colocar outras pessoas para elas poderem descansar um pouco o braço (...) esses tempos ficou uma quase quinze dias afastada do trabalho por causa de problema do braço” (sic).

Quanto às dificuldades para a inclusão da população com deficiência, a líder de produção apontou as faltas no trabalho como principal aspecto:

“O único problema que eu acho que todos têm é a falta (...) por usar o motivo eu sou doente, eu tenho um problema, eu posso fazer o que eu quero, mas não é bem assim que funciona porque aqui é um dependendo do outro, sendo deficiente ou não” (sic).

Além disso, a informante apontou que a funcionária com deficiência que atuava em outra unidade da empresa usava sua deficiência como forma de justificar suas faltas no trabalho:

“Ela faltava muito e dizia que podia mandar ela embora, que conseguiria emprego em qualquer lugar por ser deficiente” (sic).

Quando questionada sobre sua opinião a respeito da inclusão de pessoas com deficiência o trabalho, a respondente aponta que esta é importante e que devem ser dispensadas a estas pessoas atividades iguais às desempenhadas por pessoas sem deficiência:

“Eu acho que para todos tem que dar uma oportunidade, mas (...) tem pessoas que por ser deficiente usa aquela doença pra tentar ser protegido ou para tentar não fazer as mesmas coisas que as outras pessoas, mas (...) no ambiente de trabalho todos tem que ser tratados por igual (...). Eu acho legal dar oportunidade, porque é forma de interagir, de conhecer, de conversar com outras pessoas que não tenham, para ter um convívio legal com as pessoas aqui dentro. Mas aqui é meio difícil (...)”
(sic).

Sobre a adaptação da pessoa com deficiência no trabalho, a líder de produção acredita que:

“(...) Depende mesmo é da pessoa, se ela tem força de vontade ela consegue tudo.”
(sic).

5.1.2 Sensibilização dos funcionários

A sensibilização foi realizada respondendo a uma solicitação do responsável pelo RH da empresa, motivada pela preocupação deste com o comportamento dos funcionários da empresa em relação ao ingresso das funcionárias com deficiência intelectual. Segundo este, os funcionários em geral possuíam baixo nível de escolaridade que poderia interferir na compreensão destes a respeito das necessidades da pessoa com deficiência intelectual, bem como a respeito do treinamento a ser realizado. Além disso, haviam problemas de relacionamento no ambiente de trabalho que poderiam interferir na maneira como os antigos funcionários atuavam com as funcionárias com deficiência.

Por não fazer parte do planejamento da pesquisa, esta sensibilização foi realizada apenas com o objetivo de atender a solicitação do gerente de RH e, mesmo que tenha abordado temas importantes para a compreensão global da inclusão da pessoa com deficiência intelectual no trabalho, não foi realizada de maneira a coletar dados a respeito de seus efeitos sobre os funcionários que dela participaram. Assim, apenas dados gerais sobre sua realização foram registrados e, na discussão, serão tecidas considerações da pesquisadora a respeito da importância da utilização de sensibilização como parte integrante de programas de que visam a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho.

Participaram da sensibilização todas as funcionárias da linha de produção, que posteriormente atuaram com as funcionárias com deficiência. Estas discutiram o tema da deficiência apontando aspectos de suas experiências com tema e, especialmente, a respeito do caso de um funcionário com deficiência intelectual que havia sido colega de trabalho no local. As pontuações giraram em torno de aspectos positivos, ressaltando que este funcionário havia

desempenhado um bom trabalho na empresa e um bom relacionamento com todas as pessoas na empresa. Sobre este funcionário, não foram apontados aspectos negativos. Com relação a outras experiências com a deficiência, foram comentados tanto aspectos positivos (ilustrados com exemplos de pessoas com deficiência que superaram suas dificuldades de mobilidade, de aprendizagem, entre outras) quanto negativos relativos à experiência destas pessoas com a deficiência (ilustrados com exemplos de insucesso na escola, no trabalho, devido à deficiência).

5.2 Dados coletados durante a intervenção

5.2.1 Sobre os treinamentos (*Técnico, Revisão e Prático*)

No que se refere ao Treinamento Técnico, T1 mostrou-se bastante atenta durante sua realização, participando das atividades propostas e contribuindo nas discussões sobre os temas abordados. Propôs-se a ler o material em voz alta e realizou anotações acerca do que era discutido. Quanto aos exercícios práticos contidos no Treinamento Técnico, auxiliou na descrição das tarefas desenvolvidas na empresa e mostrou-se capaz de identificar nas filmagens apresentadas as dificuldades das funcionárias com deficiência intelectual na execução das tarefas. Com base nestas observações, fez considerações sobre os níveis de ajuda a serem disponibilizados para o ensino das tarefas, registrando-os de maneira correta no material disponibilizado.

Quanto a T2, foi observado menor envolvimento no Treinamento Técnico. Alguns aspectos notados na situação de treinamento podem ter influenciado nisso, tais como sua dificuldade com a leitura, que prejudicaram a compreensão do conteúdo lido no material de treinamento. Buscou-se sanar esta dificuldade por meio da explicação simplificada dos conceitos apresentados e da estimulação da participação da treinadora nas discussões. Nos exercícios práticos teve boa participação: observando os vídeos, auxiliou no aprimoramento da descrição de tarefas e analisou os níveis de ajuda empregados com as funcionárias com deficiência na linha de base. Contudo, no momento da escrita referente a estes exercícios também mostrou dificuldade e recebeu auxílio de T1 e da pesquisadora.

Na Revisão do Treinamento T1 mostrou recordar do que havia sido trabalhado durante o Treinamento Técnico e utilizou o material disponibilizado no momento de sua atuação com a funcionária com deficiência intelectual, baseando-se neste para o ensino das

atividades. Já T2, mostrou recordar-se do que havia sido trabalhado no Treinamento Teórico, mas não utilizou o material disponibilizado no momento de sua atuação com a funcionária com deficiência nas duas tarefas.

Quanto ao Treinamento Prático, ambas as treinadoras mostraram, inicialmente, contrariedade com a sua realização, devido ao fato deste ter ocorrido no horário de repouso após o almoço. No entanto, este foi considerado pela pesquisadora e acordado com as treinadoras como o melhor período dentro da rotina de trabalho para a realização deste treinamento, uma vez que era o único em que não estavam envolvidas em nenhuma atividade.

Durante sua realização, as treinadoras estiveram atentas à explanação da pesquisadora sobre as dificuldades observadas no desempenho das funcionárias com deficiência intelectual, e fizeram considerações a respeito do que vinham observando no dia a dia de trabalho com relação às dificuldades relatadas. Ambas colaboraram na formulação das orientações a serem realizadas e executaram na prática as orientações formuladas. As Tabelas 14 e 15 apresentam os aspectos trabalhados com as treinadoras 1 e 2, respectivamente, durante a realização do Treinamento Prático.

Tabela 14. Informações apresentadas no Treinamento Prático – Treinadora 1.

TAREFA: CLASSIFICAÇÃO DE OVOS		
Passo da Tarefa: Encher as mãos com ovos		
Como a funcionária faz	Forma Correta	Orientações
<p>- Não pega a quantidade máxima de ovos disponíveis na bandeja: pega apenas 4 ovos, 2 em cada mão.</p> <p>- Não pega todos os ovos concomitantemente. Para pegar 4 ovos pega 1/1 na mão direita; 1/1 na mão esquerda.</p> <p>- Pega os ovos de maneira desordenada, de diferentes pontos da cartela.</p> <p>Observações</p> <p>* Quando tenta pegar 6 ovos ao mesmo tempo, fica “ajeitando” as mãos em diferentes posições na bandeja e desiste.</p>	<p>Consiste em retirar das cartelas, concomitantemente, o maior número possível dos ovos restantes na cartela. Deve-se priorizar a retirada de 6 ovos, 3 em cada uma das mãos, pegos de maneira concomitante. Se não houver esta quantidade de ovos, deve-se pegar o maior número de ovos possíveis, utilizando-se as duas mãos concomitantemente (se houver 5 ovos, por exemplo, estes devem ser pegos todos juntos, 3 em uma mão e 2 em outra)</p>	<p>- Oferecer os níveis de ajuda necessários para que a funcionária encha as mãos com os ovos disponíveis na cartela, pegando-os concomitantemente:</p> <p>1. Mostrar qual o posicionamento correto das mãos sob a cartela de ovos. Apresentar as 2 as possibilidades, de acordo com o posicionamento da cartela disponível na pilha:</p> <p>a) Quando houver seis ovos alinhados: iniciar pela parte superior ou inferior da cartela/ posicionar mãos direita e esquerda uma ao lado da outra / pegar simultaneamente três ovos em cada uma das mãos.</p> <p>b) Quando não houver seis ovos alinhados: iniciar com mão esquerda posicionada na parte superior esquerda da cartela/ mão direita posicionada na lateral direita inferior da cartela/ pegar simultaneamente 3 ovos em cada uma das mãos. Seguir por fileiras, com o mesmo posicionamento de mãos, até retirar todos os ovos da cartela.</p> <p>2. Mostrar posições que os dedos devem assumir para que a funcionária consiga pegar o máximo de ovos disponíveis ao mesmo tempo.</p> <p>3. Observar desempenho da funcionária após prestar ajuda e:</p> <p>a) Elogiar quando esta desempenhar o passo da tarefa de maneira correta.</p> <p>b) Intervir, oferecendo o nível de ajuda necessário, quando observar desempenho incorreto do passo da tarefa, redirecionado o comportamento da funcionária.</p>

Passo da Tarefa: Soltar ovo simultaneamente		
Como a funcionária faz	Forma Correta	Orientações
<p>- Procura posição para soltar os ovos todos de uma vez, mas desiste.</p> <p>- Solta os ovos um de cada vez. Quando tem 4 ovos nas mãos, solta 1/1 da mão direita; 1/1 da mão esquerda.</p> <p>Observações</p> <p>* Dificuldades neste passo acontecem devido a forma que pega os ovos no passo anterior da tarefa.</p> <p>* Demonstra e verbaliza ter medo de soltar os ovos todos de uma vez e quebrá-los.</p>	<p>Consiste em colocar na bandeja plástica, concomitantemente, todos os ovos pegos no passo anterior da tarefa.</p>	<p>- Oferecer os níveis de ajuda necessários para que a funcionária solte os ovos simultaneamente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mostrar o posicionamento correto da bandeja plástica na mesa, que permite que os ovos sejam soltos de forma alinhada; 2. Indicar a posição que as mãos devem assumir sob a bandeja plástica para que os ovos fiquem alinhados aos buracos. 3. Observar desempenho da funcionária após prestar ajuda e: <ol style="list-style-type: none"> a) Elogiar quando esta desempenhar o passo da tarefa de maneira correta. b) Intervir, oferecendo o nível de ajuda necessário, quando observar desempenho incorreto do passo da tarefa, redirecionado o comportamento da funcionária. c) Explicar à funcionária que não há problemas se quebrar alguns ovos durante a etapa de aprendizagem da tarefa, tranquilizando-a.

(Fonte: Base de dados da pesquisa)

Tabela 15. Informações apresentadas no Treinamento Prático – Treinadora 2

TAREFA: CLASSIFICAÇÃO DE OVOS		
Passo da Tarefa: Encher as mãos com ovos		
Como a funcionária faz	Forma Correta	Orientações (formuladas com auxílio da treinadora)
<ul style="list-style-type: none"> - Não pega os 6 ovos concomitantemente: pega 1/1/1 com a mão direita, 1/1/1 com a mão esquerda. - Pega os ovos de maneira desordenada, de diferentes pontos da cartela. 	<p>Consiste em retirar das cartelas, concomitantemente, o maior número possível dos ovos restantes na cartela. Deve-se priorizar a retirada de 6 ovos, 3 em cada uma das mãos, pegos de maneira concomitante. Se não houver esta quantidade de ovos, deve-se pegar o maior número de ovos possíveis, utilizando-se as duas mãos concomitantemente (se houver 5 ovos, por exemplo, estes devem ser pegos todos juntos, 3 em uma mão e 2 em outra)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Oferecer os níveis de ajuda necessários para que a funcionária encha as mãos com os ovos disponíveis na cartela, pegando-os concomitantemente: <ol style="list-style-type: none"> 1. Mostrar qual o posicionamento correto das mãos sob a cartela de ovos. Apresentar as 2 as possibilidades, de acordo com o posicionamento da cartela disponível na pilha: <ol style="list-style-type: none"> a) Quando houver seis ovos alinhados: iniciar pela parte superior ou inferior da cartela/ posicionar mãos direita e esquerda uma ao lado da outra / pegar simultaneamente três ovos em cada uma das mãos. b) Quando não houver seis ovos alinhados: iniciar com mão esquerda posicionada na parte superior esquerda da cartela/ mão direita posicionada na lateral direita inferior da cartela/ pegar simultaneamente 3 ovos em cada uma das mãos. Seguir por fileiras, com o mesmo posicionamento de mãos, até retirar todos os ovos da cartela. 2. Mostrar posições que os dedos devem assumir para que a funcionária consiga pegar o máximo de ovos disponíveis ao mesmo tempo. 3. Observar desempenho da funcionária após prestar ajuda e: <ol style="list-style-type: none"> a) Elogiar quando esta desempenhar o passo da tarefa de maneira correta. b) Intervir, oferecendo o nível de ajuda necessário, quando observar desempenho incorreto do passo da tarefa, redirecionado o comportamento da funcionária.

Passo da Tarefa: Soltar ovos simultaneamente		
Como a funcionária faz	Forma Correta	Orientações (formuladas com auxílio da treinadora)
<p>- Não solta os ovos simultaneamente: solta 1/1/1 da mão direita, 1/1/1 da mão esquerda.</p> <p>Observações</p> <p>* Dificuldades neste passo acontecem devido a forma que pega os ovos no passo anterior da tarefa.</p>	<p>Consiste em colocar na bandeja plástica, concomitantemente, todos os ovos pegos no passo anterior da tarefa.</p>	<p>- Oferecer os níveis de ajuda necessários para que a funcionária solte os ovos simultaneamente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mostrar o posicionamento correto da bandeja plástica na mesa, que permite que os ovos sejam soltos de forma alinhada; 2. Indicar a posição que as mãos devem assumir sob a bandeja plástica para que os ovos fiquem alinhados aos buracos. 3. Observar desempenho da funcionária após prestar ajuda e: <ol style="list-style-type: none"> a) Elogiar quando desempenhar o passo da tarefa de maneira correta. b) Intervir, oferecendo o nível de ajuda necessário, quando observar o desempenho incorreto do passo da tarefa, redirecionado o comportamento da funcionária.

(Fonte: Base de Dados da Pesquisa)

5.2.2. Sobre o desempenho das treinadoras/funcionárias com deficiência intelectual no processo de ensino/aprendizagem das tarefas

Neste tópico serão apresentados dados sobre o desempenho das treinadoras no ensino da Classificação de Ovos e da Vacinação de Pintos e dados sobre desempenho das funcionárias com deficiência intelectual funcionárias nestas tarefas nas diferentes etapas da intervenção.

Estes dados estão representados em gráficos que apresentam separadamente: 1) a porcentagem dos níveis de ajuda oferecidos pelas treinadoras e 2) a porcentagem dos níveis de ajuda executados pelas funcionárias com deficiência intelectual, por sessão, para cada um dos passos, de cada uma das tarefas. Nos gráficos também estão discriminadas as etapas da intervenção: 1) Treinamento Técnico e Revisão do Treinamento, representados por linhas verticais pretas; 2) Treinamento Prático, representado por linhas verticais vermelhas; 3) Sessões de Ensino, representadas pelas barras onde há visualização dos níveis de ajuda; e 4) sessões de Observação da Adaptação, representadas nas barras onde é visualizado o desempenho das funcionárias com deficiência intelectual, sem a ocorrência de intervenção.

Por meio das Figuras 6 a 16 é possível ter uma panorama do processo de ensino/aprendizagem da Classificação de Ovos para as Díades 1 e 2.

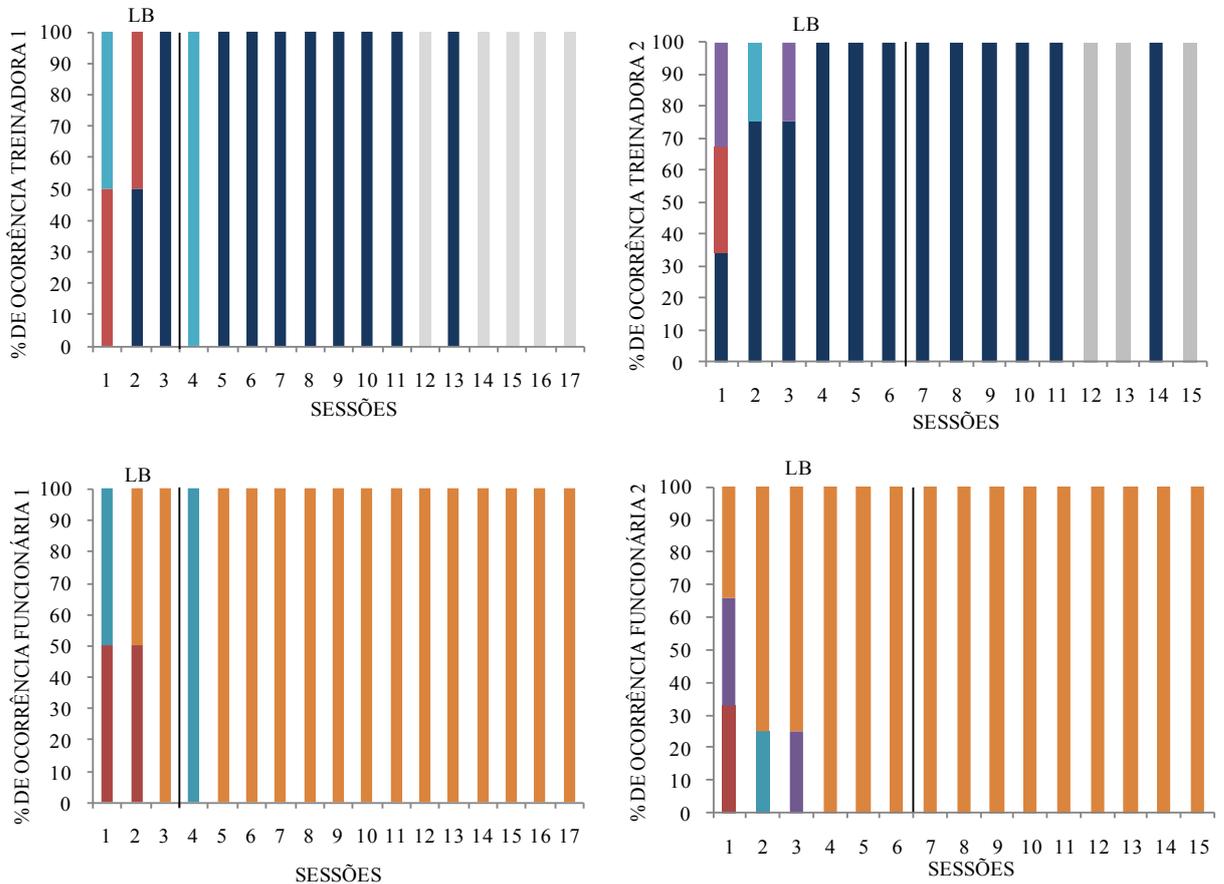


FIGURA 6. % de ocorrência por sessão dos níveis de ajuda para execução do passo “pegar bandeja plástica”: díades 1 e 2.

LEGENDA

LB

Linha de Base
 Treinamento Técnico/
 Revisão do Treinamento
 Treinamento Prático

Comportamentos Treinadora
 ■ Oferece Auxílio Verbal
 ■ Oferece Auxílio Gestual
 ■ Oferece Auxílio Físico
 ■ Executa pela Funcionária
 ■ Não Oferece Auxílio
 ■ Treinadora Ausente

Comportamentos Funcionária
 ■ Execução Independente
 ■ Executa c/ Auxílio Verbal
 ■ Executa c/ Auxílio Gestual
 ■ Executa c/ Auxílio Físico
 ■ Executado pela Treinadora
 ■ Não Executa

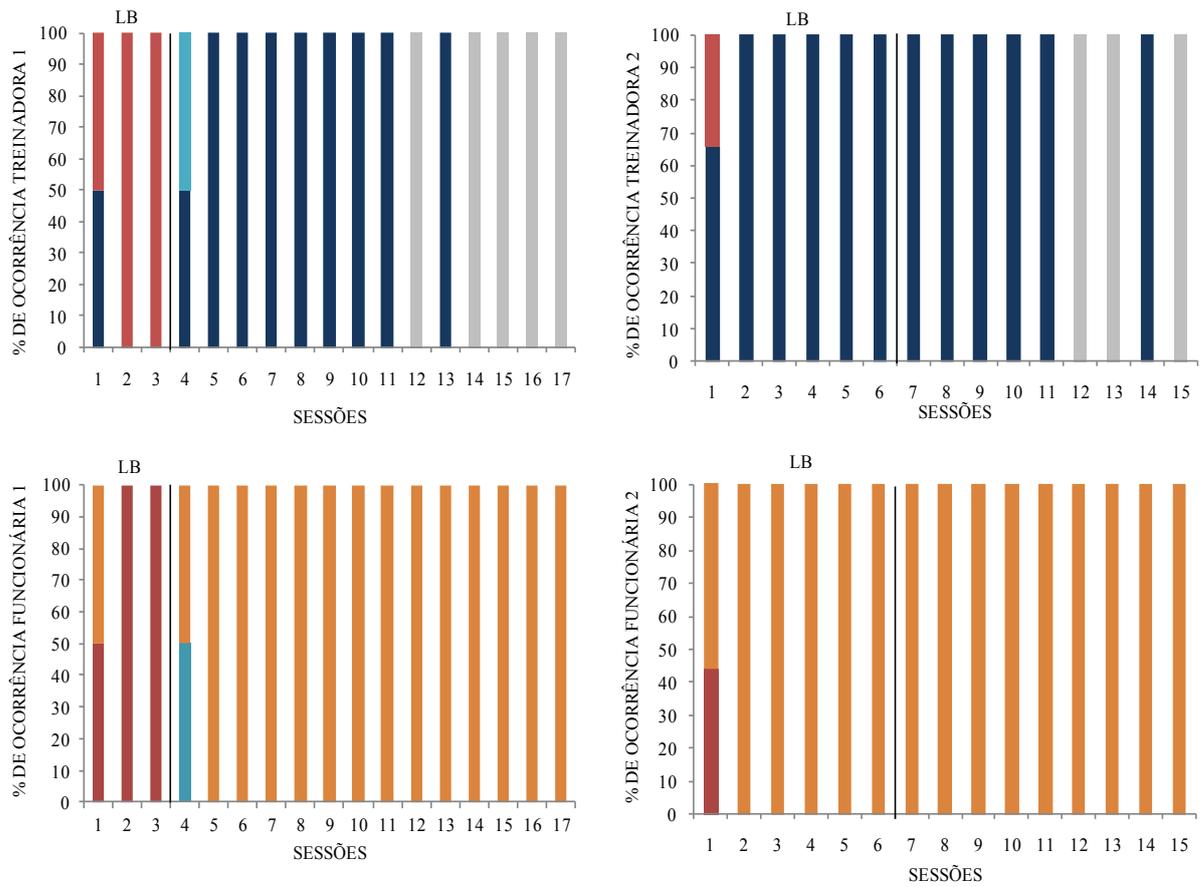


FIGURA 7. % de ocorrência por sessão dos níveis de ajuda para execução do passo “colocar bandeja plástica na mesa”: díades 1 e 2.

LEGENDA

LB

Linha de Base
 Treinamento Técnico/
 Revisão do Treinamento
 Treinamento Prático

Comportamentos Treinadora
 ■ Oferece Auxílio Verbal
 ■ Oferece Auxílio Gestual
 ■ Oferece Auxílio Físico
 ■ Executa pela Funcionária
 ■ Não Oferece Auxílio
 ■ Treinadora Ausente

Comportamentos Funcionária
 ■ Execução Independente
 ■ Executa c/ Auxílio Verbal
 ■ Executa c/ Auxílio Gestual
 ■ Executa c/ Auxílio Físico
 ■ Executado pela Treinadora
 ■ Não Executa

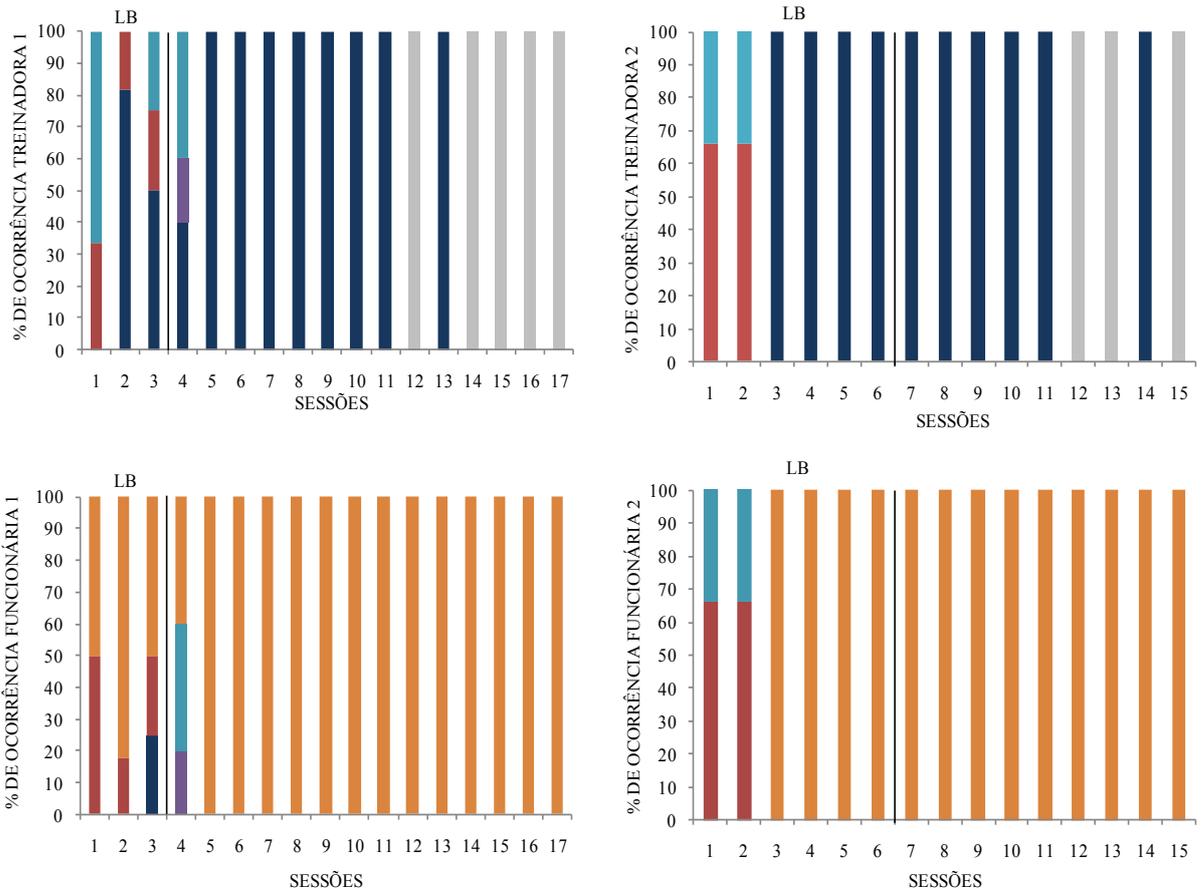


FIGURA 8. % de ocorrência por sessão dos níveis de ajuda para execução do passo “identificar ovos quebrados, trincados, sujos”: díades 1 e 2.

LEGENDA

LB

Linha de Base
 Treinamento Técnico/
 Revisão do Treinamento
 Treinamento Prático

Comportamentos Treinadora
 ■ Oferece Auxílio Verbal
 ■ Oferece Auxílio Gestual
 ■ Oferece Auxílio Físico
 ■ Executa pela Funcionária
 ■ Não Oferece Auxílio
 ■ Treinadora Ausente

Comportamentos Funcionária
 ■ Execução Independente
 ■ Executa c/ Auxílio Verbal
 ■ Executa c/ Auxílio Gestual
 ■ Executa c/ Auxílio Físico
 ■ Executado pela Treinadora
 ■ Não Executa

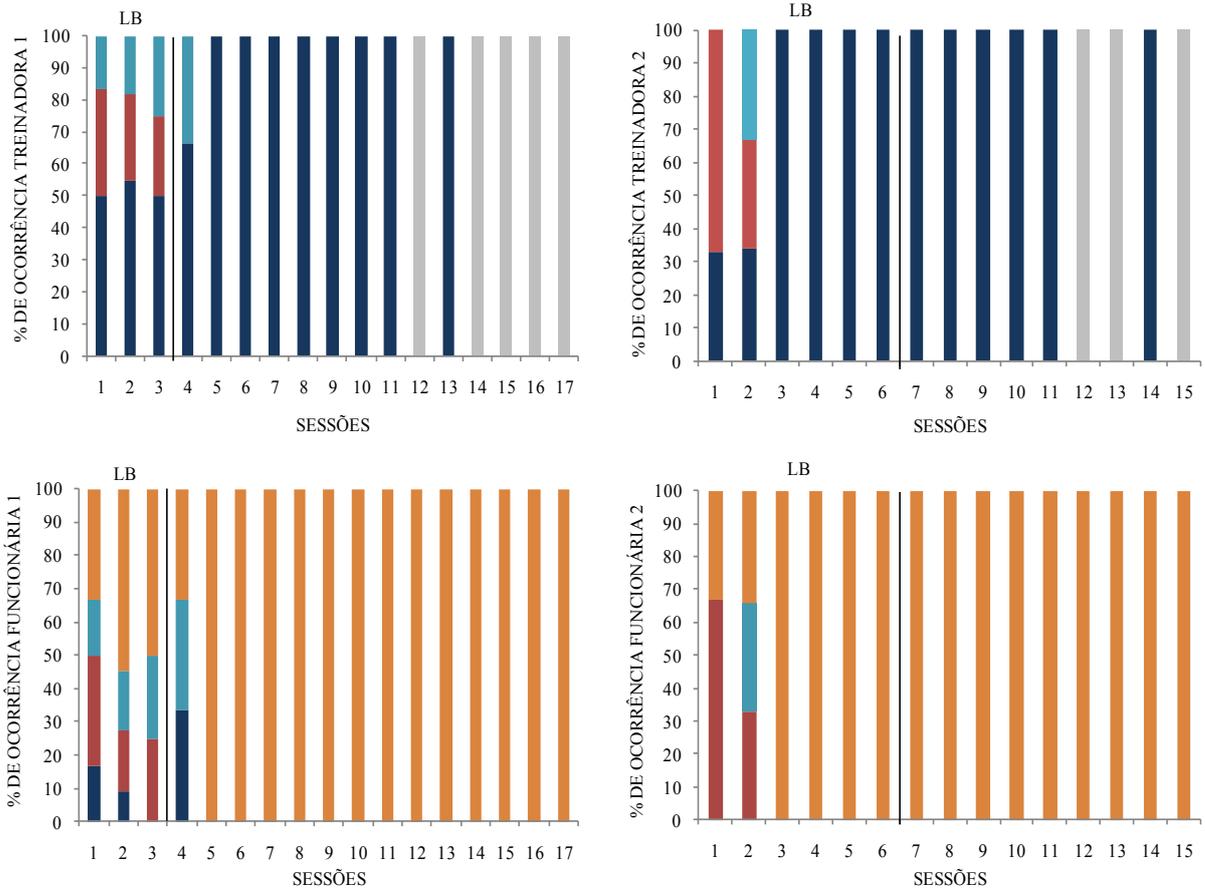


FIGURA 9. % de ocorrência por sessão dos níveis de ajuda para execução do passo “descartar ovos quebrados, trincados, sujos”: díades 1 e 2.

LEGENDA

LB

Linha de Base
 Treinamento Técnico/
 Revisão do Treinamento
 Treinamento Prático

Comportamentos Treinadora

- Oferece Auxílio Verbal
- Oferece Auxílio Gestual
- Oferece Auxílio Físico
- Executa pela Funcionária
- Não Oferece Auxílio
- Treinadora Ausente

Comportamentos Funcionária

- Execução Independente
- Executa c/ Auxílio Verbal
- Executa c/ Auxílio Gestual
- Executa c/ Auxílio Físico
- Executado pela Treinadora
- Não Executa

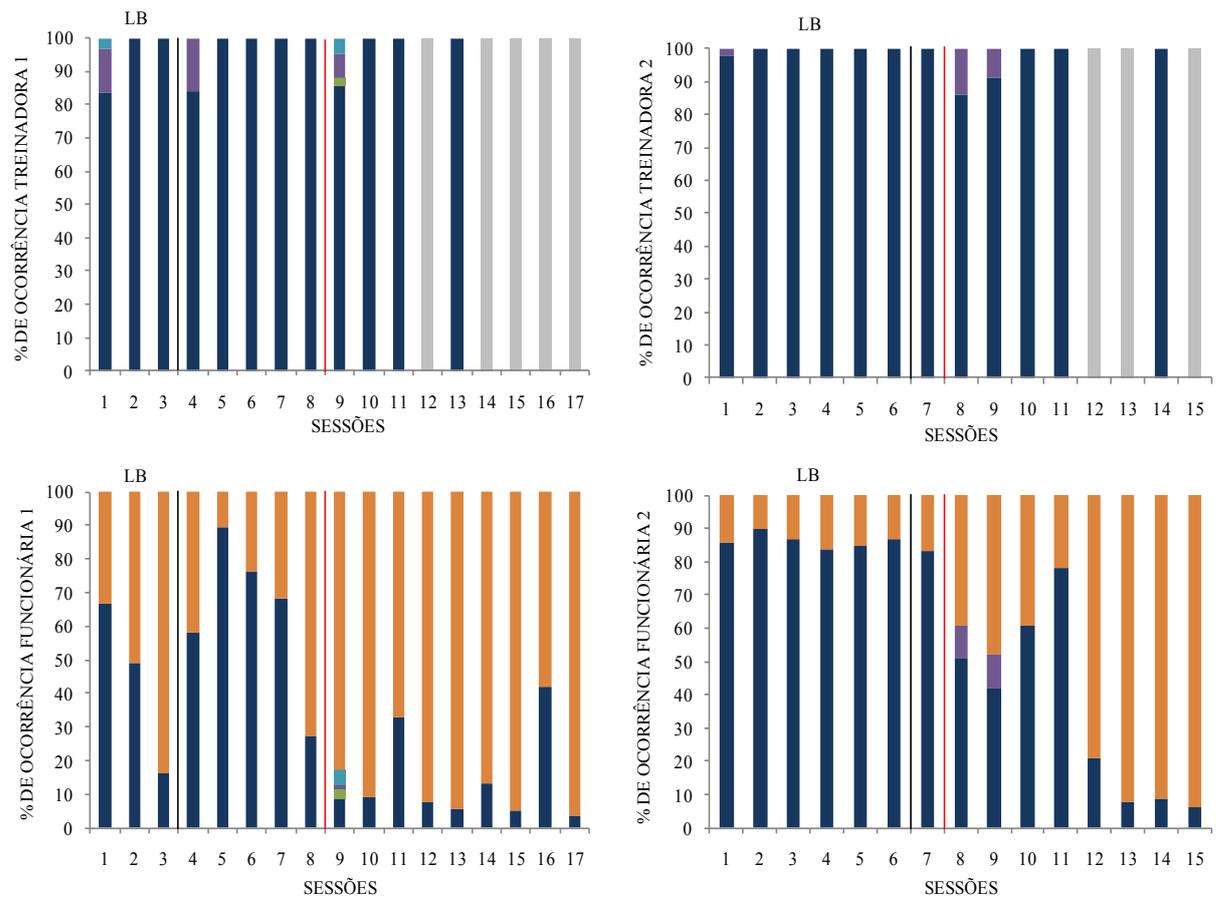


FIGURA 10. % de ocorrência por sessão dos níveis de ajuda para execução do passo “encher as mãos com ovos”: díades 1 e 2.

Nota: O Treinamento Prático, para a Díade 2, ocorreu imediatamente após os demais treinamentos devido a solicitação da empresa de melhora no desempenho das funcionárias com deficiência intelectual nas tarefas.

LEGENDA

LB	Linha de Base	Comportamentos Treinadora	Comportamentos Funcionária
—	Treinamento Técnico/	Oferece Auxílio Verbal	Execução Independente
—	Revisão do Treinamento	Oferece Auxílio Gestual	Executa c/ Auxílio Verbal
—	Treinamento Prático	Oferece Auxílio Físico	Executa c/ Auxílio Gestual
		Executa pela Funcionária	Executa c/ Auxílio Físico
		Não Oferece Auxílio	Executado pela Treinadora
		Treinadora Ausente	Não Executa

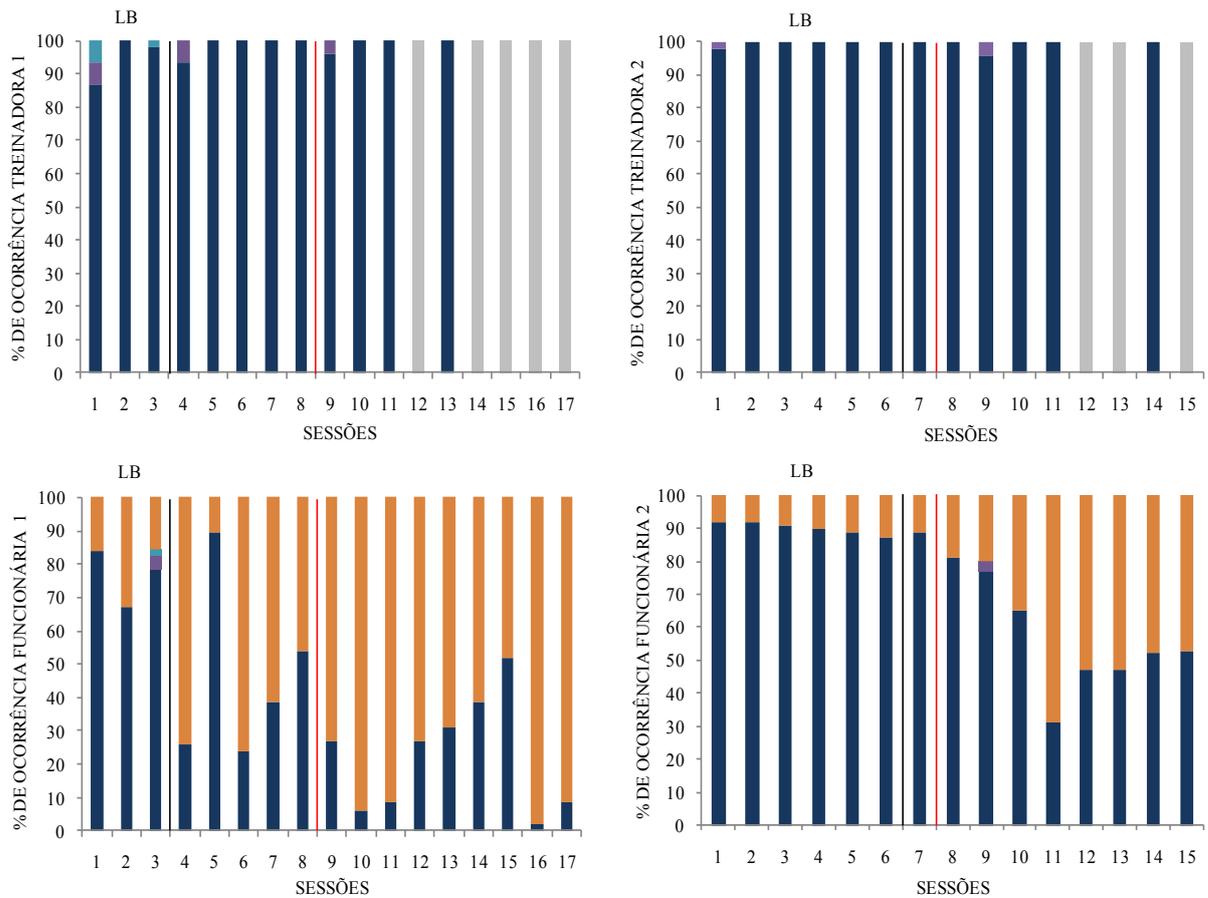


FIGURA 11. % de ocorrência por sessão dos níveis de ajuda para execução do passo “soltar ovos simultaneamente”: dias 1 e 2

LEGENDA

LB	Linha de Base	Comportamentos Treinadora	Comportamentos Funcionária
—	Treinamento Técnico/	Oferece Auxílio Verbal	Execução Independente
—	Revisão do Treinamento	Oferece Auxílio Gestual	Executa c/ Auxílio Verbal
—	Treinamento Prático	Oferece Auxílio Físico	Executa c/ Auxílio Gestual
		Executa pela Funcionária	Executa c/ Auxílio Físico
		Não Oferece Auxílio	Executado pela Treinadora
		Treinadora Ausente	Não Executa

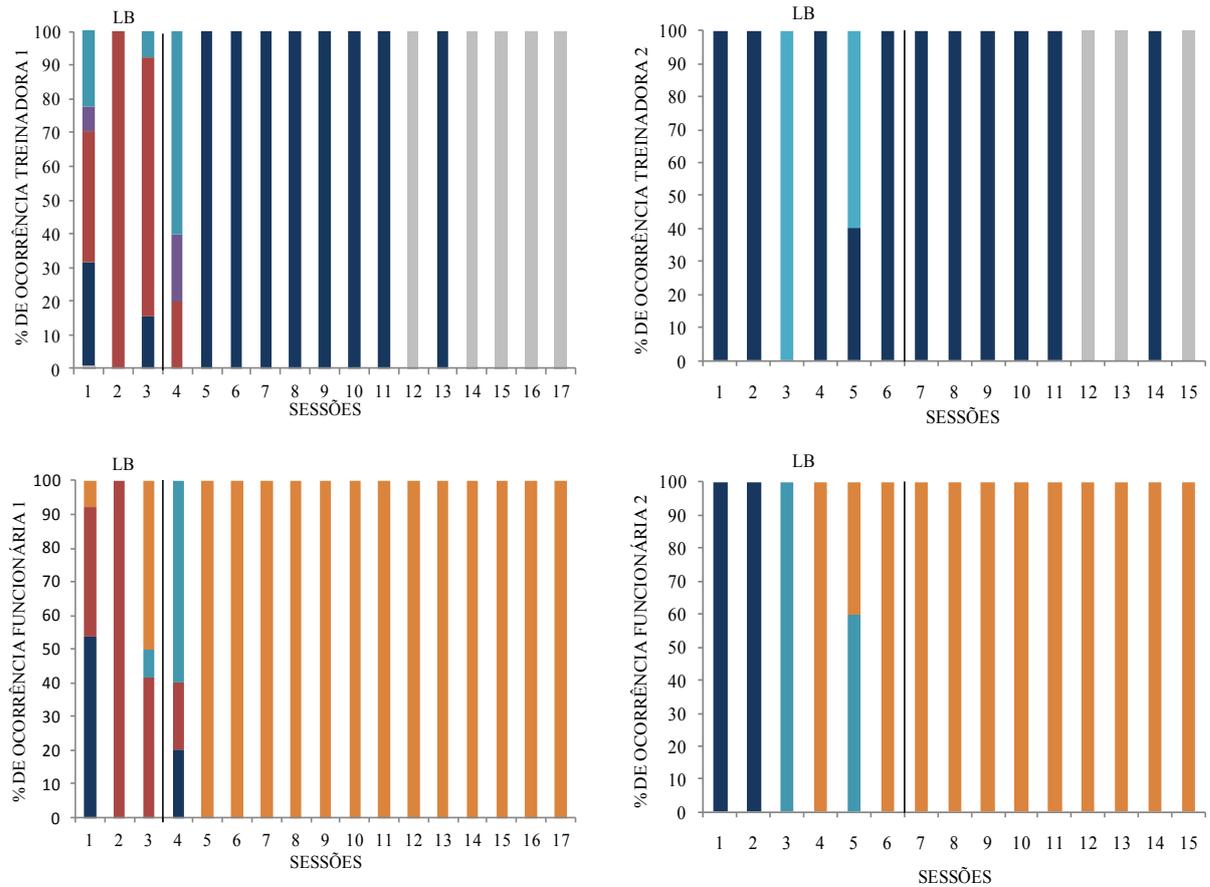


FIGURA 12. % de ocorrência por sessão dos níveis de ajuda para execução do passo “identificar ovos deformados”: dias 1 e 2.

LEGENDA

<p>LB</p> <hr style="border: 1px solid black;"/> <hr style="border: 1px solid red;"/>	<p>Linha de Base Treinamento Técnico/ Revisão do Treinamento Treinamento Prático</p>	<p>Comportamentos Treinadora</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Oferece Auxílio Verbal ■ Oferece Auxílio Gestual ■ Oferece Auxílio Físico ■ Executa pela Funcionária ■ Não Oferece Auxílio ■ Treinadora Ausente 	<p>Comportamentos Funcionária</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Execução Independente ■ Executa c/ Auxílio Verbal ■ Executa c/ Auxílio Gestual ■ Executa c/ Auxílio Físico ■ Executado pela Treinadora ■ Não Executa
---	--	---	---

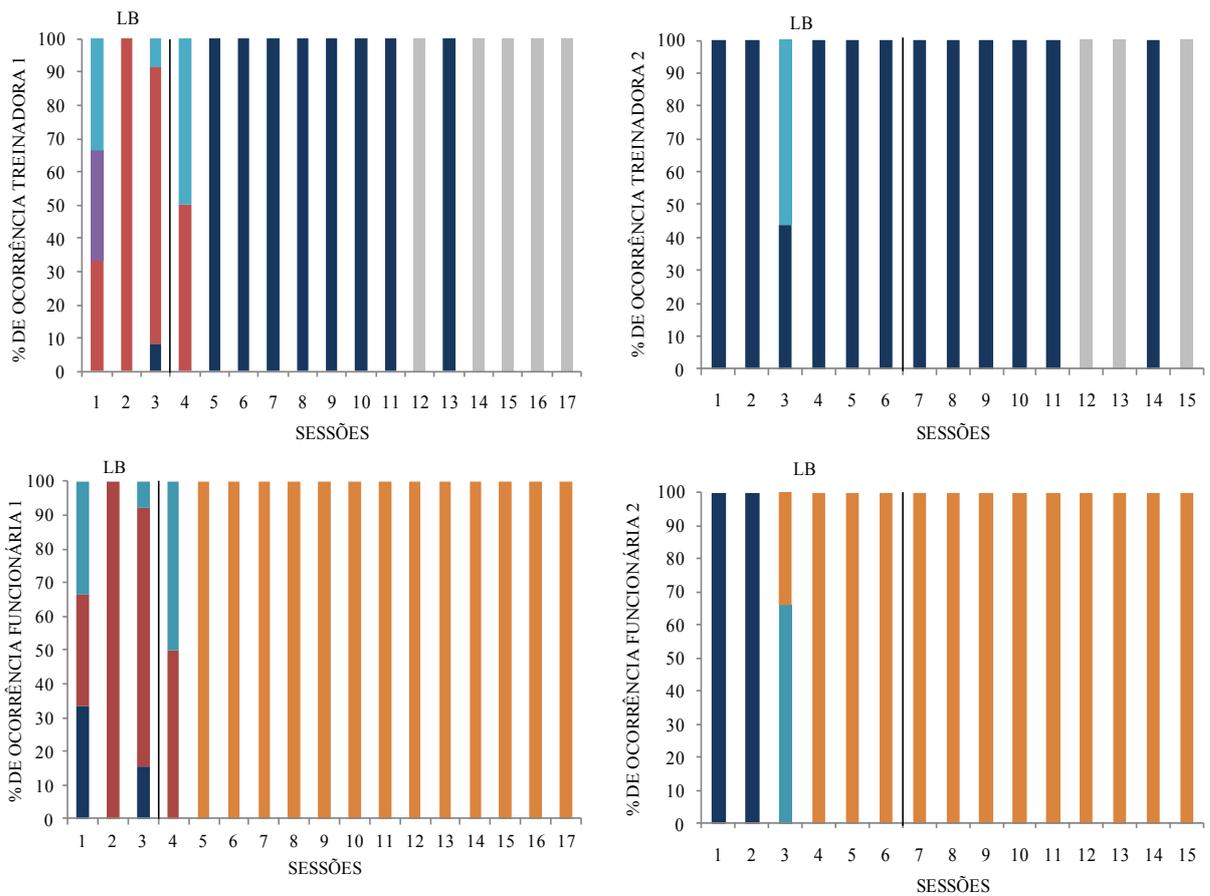


FIGURA 13. % de ocorrência por sessão dos níveis de ajuda para execução do passo “descartar ovos deformados”: diades 1 e 2.

LEGENDA

LB

Linha de Base
 Treinamento Técnico/
 Revisão do Treinamento
 Treinamento Prático

Comportamentos Treinadora

- Oferece Auxílio Verbal
- Oferece Auxílio Gestual
- Oferece Auxílio Físico
- Executa pela Funcionária
- Não Oferece Auxílio
- Treinadora Ausente

Comportamentos Funcionária

- Execução Independente
- Executa c/ Auxílio Verbal
- Executa c/ Auxílio Gestual
- Executa c/ Auxílio Físico
- Executado pela Treinadora
- Não Executa

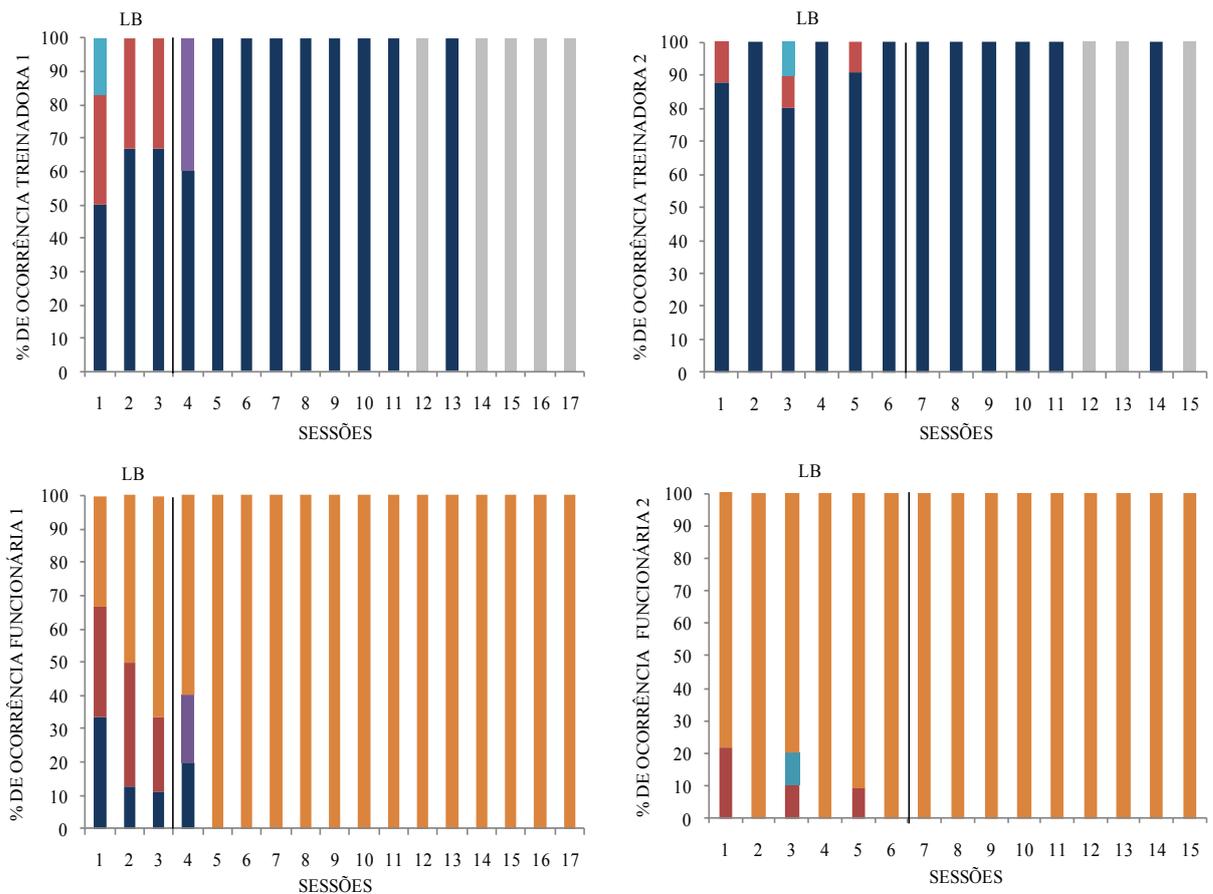


FIGURA 14. % de ocorrência por sessão dos níveis de ajuda para execução do passo “descartar cartelas vazias”: díades 1 e 2.

LEGENDA

LB

Linha de Base
 Treinamento Técnico/
 Revisão do Treinamento
 Treinamento Prático

Comportamentos Treinadora
 ■ Oferece Auxílio Verbal
 ■ Oferece Auxílio Gestual
 ■ Oferece Auxílio Físico
 ■ Executa pela Funcionária
 ■ Não Oferece Auxílio
 ■ Treinadora Ausente

Comportamentos Funcionária
 ■ Execução Independente
 ■ Executa c/ Auxílio Verbal
 ■ Executa c/ Auxílio Gestual
 ■ Executa c/ Auxílio Físico
 ■ Executado pela Treinadora
 ■ Não Executa

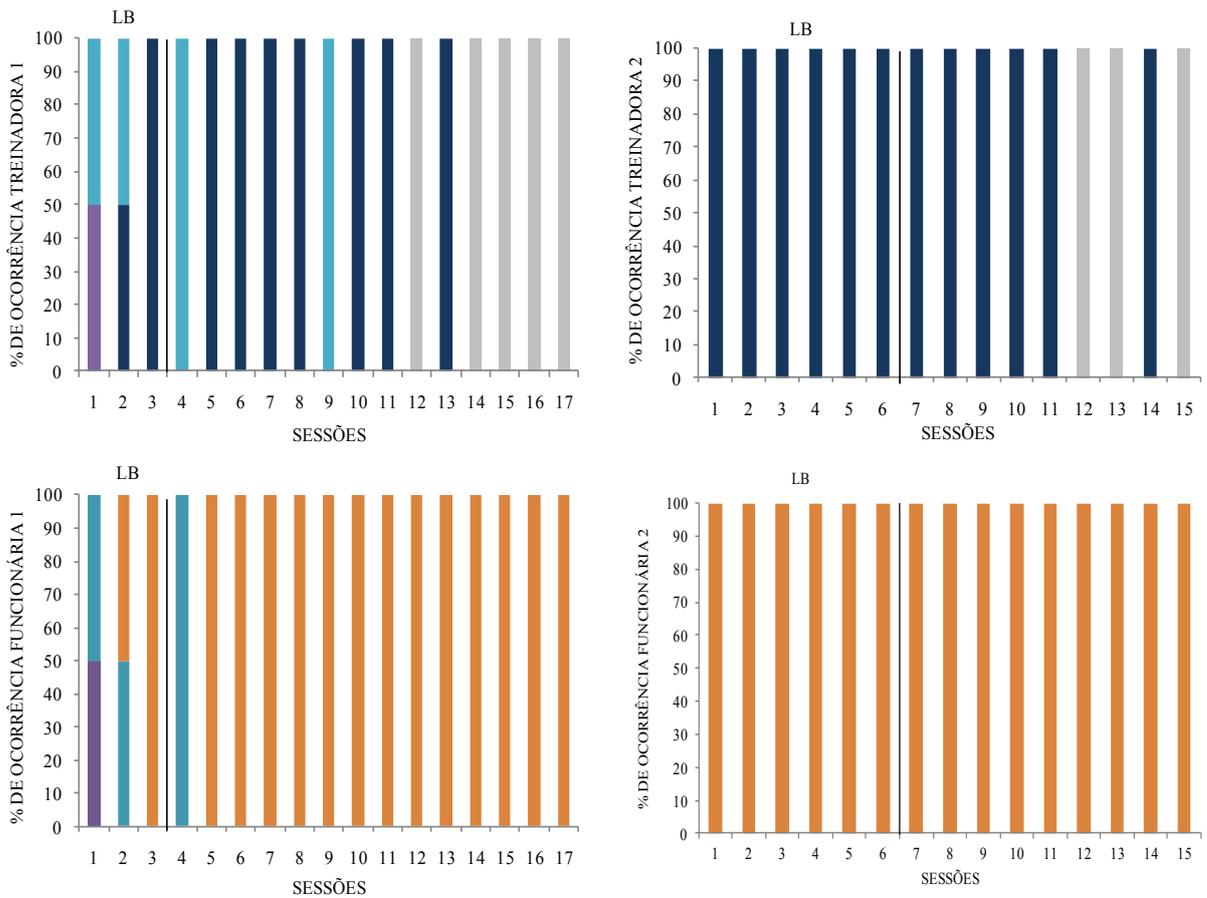


FIGURA 15. % de ocorrência por sessão dos níveis de ajuda para execução do passo “pegar bandeja plástica completa”: dias 1 e 2.

LEGENDA

LB
 —————
 —————
 —————

Linha de Base
 Treinamento Técnico/
 Revisão do Treinamento
 Treinamento Prático

Comportamentos Treinadora
 ■ Oferece Auxílio Verbal
 ■ Oferece Auxílio Gestual
 ■ Oferece Auxílio Físico
 ■ Executa pela Funcionária
 ■ Não Oferece Auxílio
 ■ Treinadora Ausente

Comportamentos Funcionária
 ■ Execução Independente
 ■ Executa c/ Auxílio Verbal
 ■ Executa c/ Auxílio Gestual
 ■ Executa c/ Auxílio Físico
 ■ Executado pela Treinadora
 ■ Não Executa

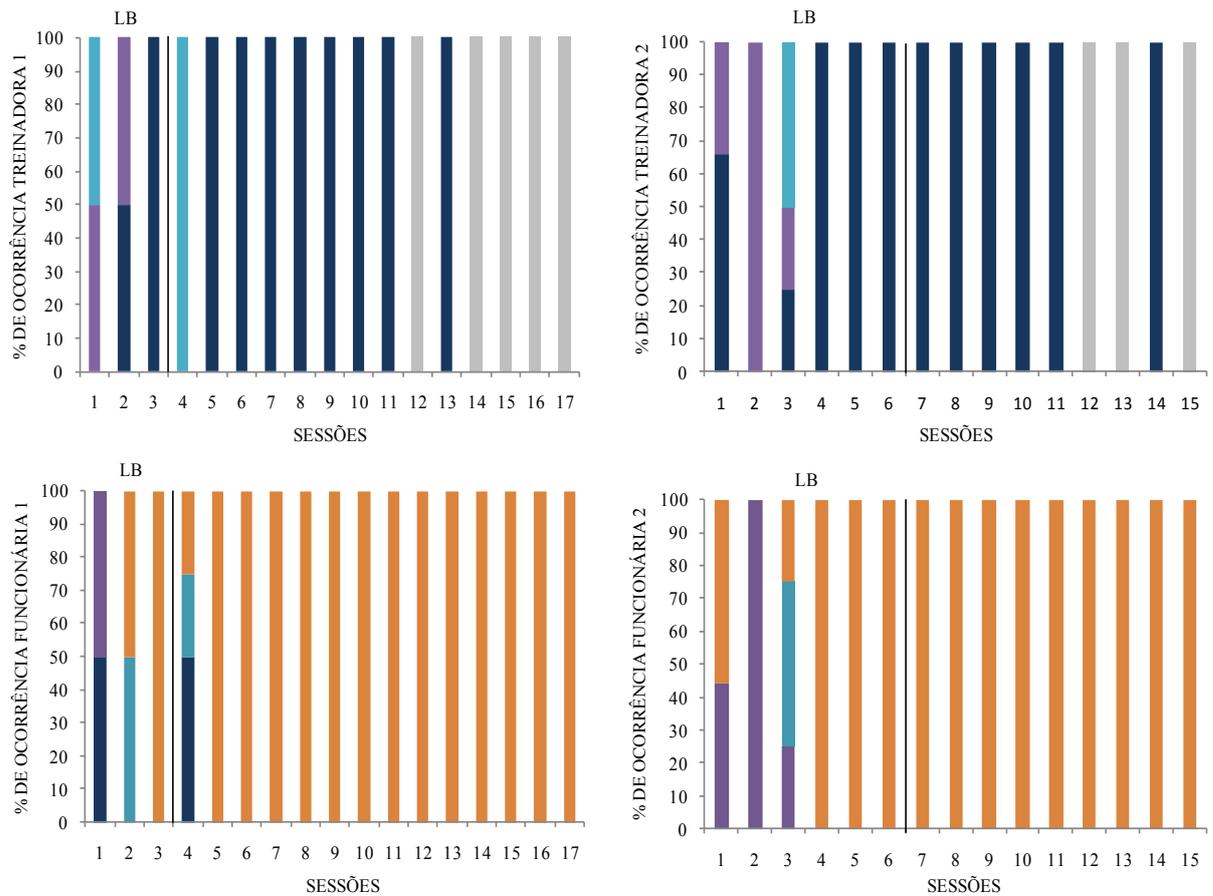


FIGURA 16. % de ocorrência por sessão dos níveis de ajuda para execução do passo “colocar bandeja plástica no carrinho de encubação”: díades 1 e 2.

LEGENDA

- | | | | |
|---|--|---|---|
| <p>LB</p> <hr style="border: 1px solid black;"/> <hr style="border: 1px solid red;"/> | <p>Linha de Base
Treinamento Técnico/
Revisão do Treinamento
Treinamento Prático</p> | <p>Comportamentos Treinadora</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Oferece Auxílio Verbal ■ Oferece Auxílio Gestual ■ Oferece Auxílio Físico ■ Executa pela Funcionária ■ Não Oferece Auxílio ■ Treinadora Ausente | <p>Comportamentos Funcionária</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Execução Independente ■ Executa c/ Auxílio Verbal ■ Executa c/ Auxílio Gestual ■ Executa c/ Auxílio Físico ■ Executado pela Treinadora ■ Não Executa |
|---|--|---|---|

Por meio dos gráficos pode-se observar que durante a linha de base T1 apresentou baixa frequência de disponibilização de níveis de ajuda, executando os passos da tarefa por F1. Após ter passado pelo Treinamento Técnico e pela Revisão do Treinamento algumas mudanças em sua atuação puderam ser observadas. Já na primeira sessão de ensino (sessão 4), T1 deixou de executar os passos da tarefa por F1, passando a disponibilizar níveis de ajuda com maior frequência. Além disso, as informações prestadas pela treinadora foram mais bem especificadas durante o ensino da tarefa. Por exemplo, no passo de identificação ovos sujos e/ou trincados e/ou quebrados a treinadora utilizou-se do auxílio gestual, demonstrando com exemplos bem definidos, apontando para os detalhes, de quais ovos seriam incluídos nessa categoria.

As orientações oferecidas por T1 na primeira sessão de ensino foram suficientes para que F1 desempenhasse de maneira independente todos os passos contidos nas etapas de Organização e Finalização da Classificação de Ovos nas sessões que se seguiram. No entanto, F1 apresentou alta frequência de não execução dos passos “encher as mãos com ovos” e “soltar os ovos simultaneamente” após a primeira sessão de ensino e não foram observadas intervenções adicionais de T1 sobre estas dificuldades. Apenas após ter passado pelo Treinamento Prático T1 voltou a oferecer níveis de ajuda com foco nestes passos da tarefa, que se mostraram efetivos na melhora do desempenho de F1.

Quanto a T2, os gráficos mostram que durante a linha de base esta apresentou baixa frequência na disponibilização de níveis de ajuda, que se manteve após a realização do Treinamento Técnico e da Revisão do Treinamento. Suas orientações para a Classificação de Ovos foram realizadas, em geral, nas três primeiras sessões de linha de base e, mesmo que poucas, mostraram-se suficientes para que F2 executasse de maneira correta e independente os passos contidos nas etapas de Organização e Finalização da tarefa. Para o passo “pegar a bandeja plástica”, por exemplo, a treinadora ofereceu auxílios gestuais e verbais que favoreceram a execução independente deste passo da tarefa por F2 a partir da 4ª sessão de linha de base, não sendo necessárias intervenções adicionais.

No entanto, F2 apresentou alta frequência de não execução dos passos “encher as mãos com ovos” e “soltar ovos simultaneamente” tanto nas sessões de linha de base quanto nas sessões de ensino e de observação da adaptação e não foram observadas orientações adicionais da treinadora com foco nestas dificuldades. A disponibilização de níveis de ajuda para estes passos da tarefa ocorreu apenas após a realização do Treinamento Técnico, mostrando-se efetiva na melhora no desempenho de F2.

As Figuras 17 à 26 mostram um panorama geral do processo de ensino/aprendizagem da tarefa de Vacinação de Pintos para as Díades 1 e 2.

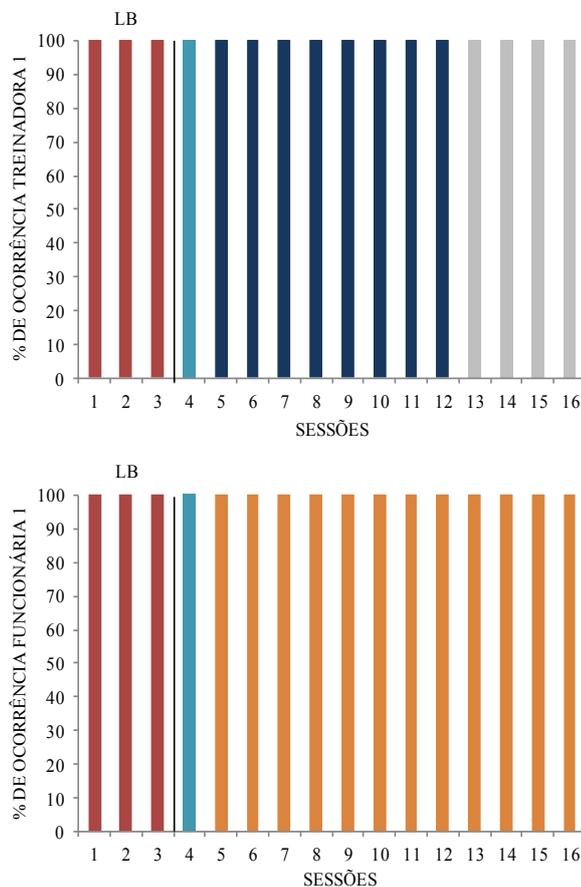


FIGURA 17. % de ocorrência por sessão dos níveis de ajuda para execução dos passos “pegar suporte com rodas”, “colocar suporte com rodas no chão”, “pegar caixa para pintos” e “colocar caixa para pintos no estrado”: díade 1.

Nota: Estes passos foram apresentados na mesma figura por terem se apresentado de maneira idêntica na situação de ensino.

LEGENDA

LB



Linha de Base
Treinamento Técnico/
Revisão do Treinamento
Treinamento Prático

Comportamentos Treinadora

- Oferece Auxílio Verbal
- Oferece Auxílio Gestual
- Oferece Auxílio Físico
- Executa pela Funcionária
- Não Oferece Auxílio
- Treinadora Ausente

Comportamentos Funcionária

- Execução Independente
- Executa c/ Auxílio Verbal
- Executa c/ Auxílio Gestual
- Executa c/ Auxílio Físico
- Executado pela Treinadora
- Não Executa

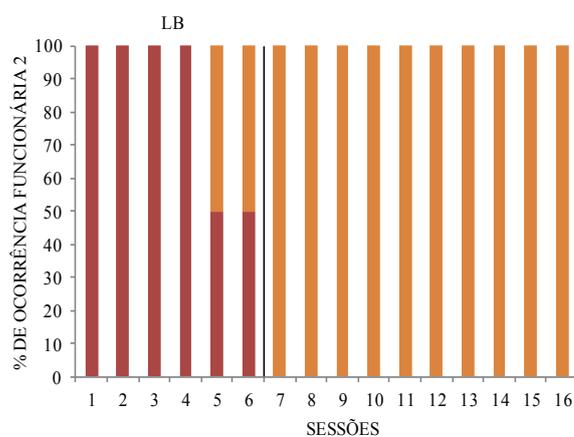
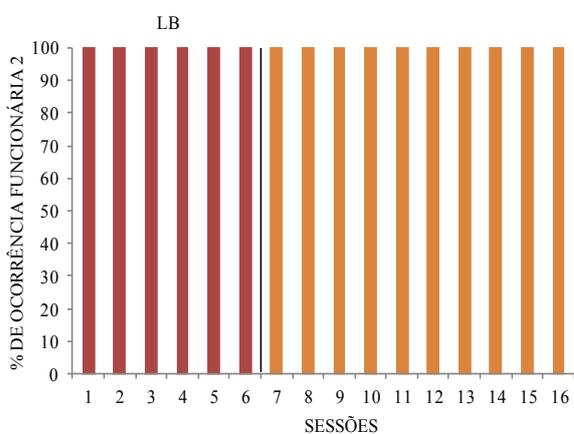
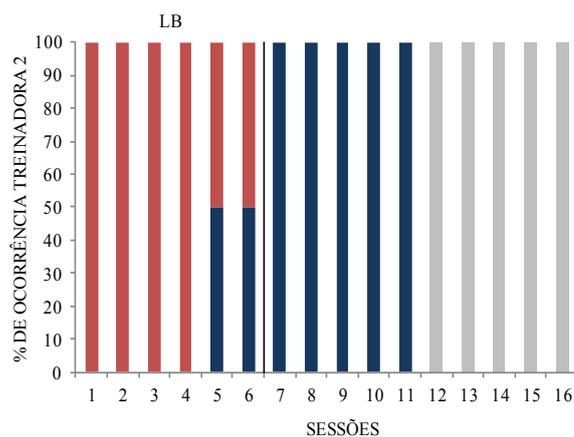
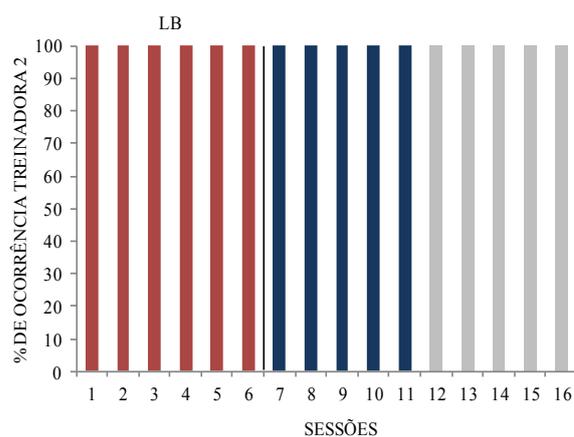


FIGURA 18. % de ocorrência por sessão dos níveis de ajuda para execução dos passos “pegar suporte com rodas” e “colocar suporte com rodas no chão”: dia de 2. Nota: Estes passos foram apresentados na mesma figura por terem se apresentado de maneira idêntica na situação de ensino.

FIGURA 19. % de ocorrência por sessão dos níveis de ajuda para execução dos passos “pegar caixa para pintos” e “colocar caixa para pintos no estrado” por auxílio oferecido: dia de 2.

Nota: Estes passos foram apresentados na mesma figura por terem se apresentado de maneira idêntica na situação de ensino.

LEGENDA

LB

Linha de Base
 Treinamento Técnico/
 Revisão do Treinamento
 Treinamento Prático

Comportamentos Treinadora

■ Oferece Auxílio Verbal
 ■ Oferece Auxílio Gestual
 ■ Oferece Auxílio Físico
 ■ Executa pela Funcionária
 ■ Não Oferece Auxílio
 ■ Treinadora Ausente

Comportamentos Funcionária

■ Execução Independente
 ■ Executa c/ Auxílio Verbal
 ■ Executa c/ Auxílio Gestual
 ■ Executa c/ Auxílio Físico
 ■ Executado pela Treinadora
 ■ Não Executa

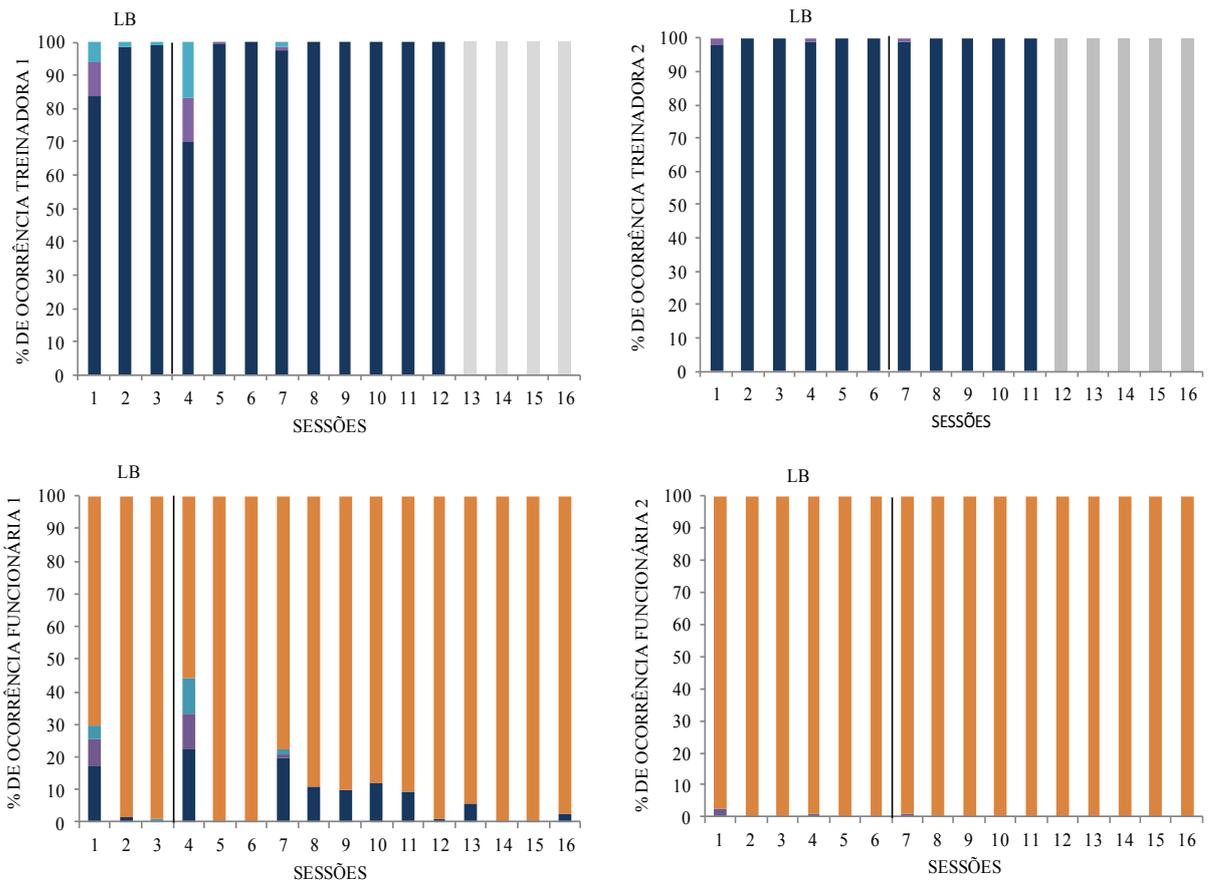


FIGURA 20. % de ocorrência por sessão dos níveis de ajuda para execução do passo “pegar pinto”: diades 1 e 2.

LEGENDA

LB

Linha de Base
 Treinamento Técnico/
 Revisão do Treinamento
 Treinamento Prático

Comportamentos Treinadora

- Oferece Auxílio Verbal
- Oferece Auxílio Gestual
- Oferece Auxílio Físico
- Executa pela Funcionária
- Não Oferece Auxílio
- Treinadora Ausente

Comportamentos Funcionária

- Execução Independente
- Executa c/ Auxílio Verbal
- Executa c/ Auxílio Gestual
- Executa c/ Auxílio Físico
- Executado pela Treinadora
- Não Executa

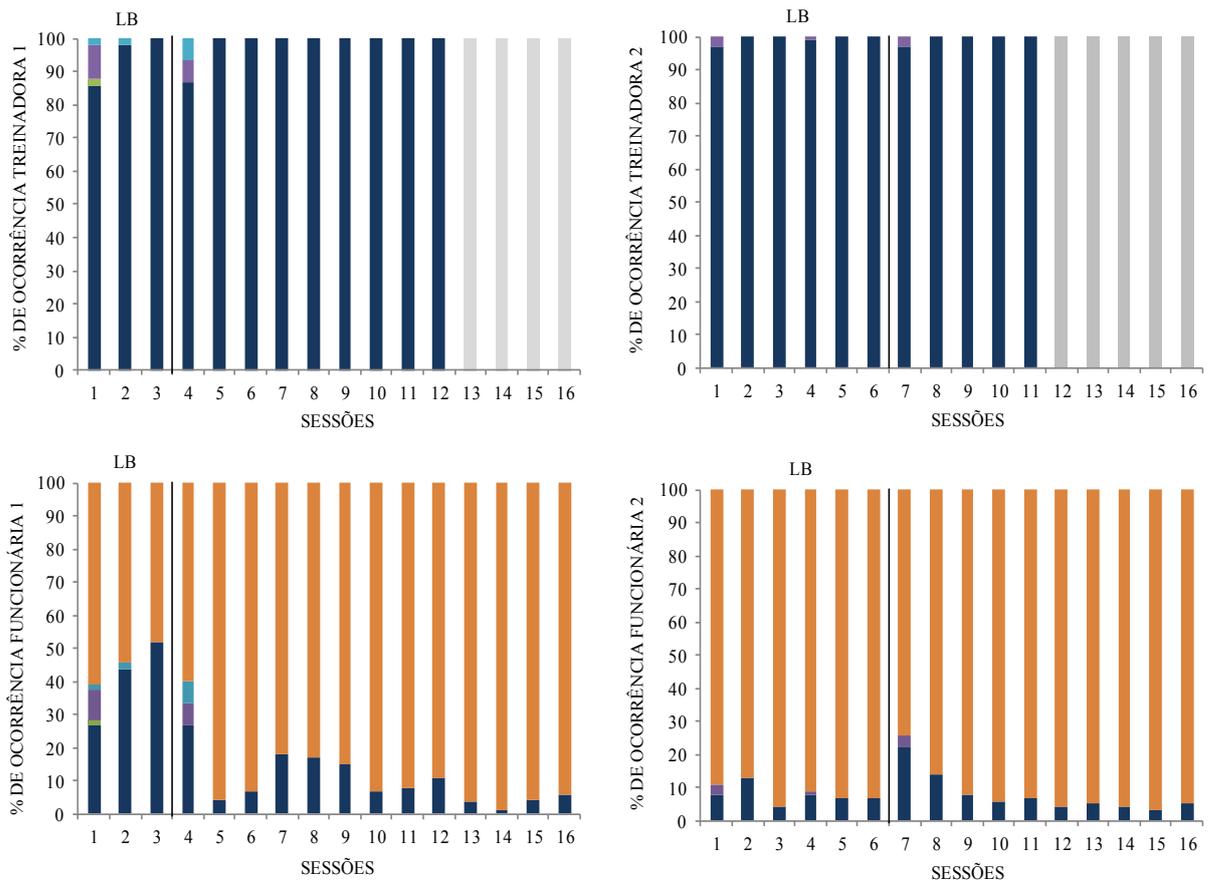


FIGURA 21. % de ocorrência por sessão dos níveis de ajuda para execução do passo “posicionar pinto na máquina”: dias 1 e 2.

LEGENDA

LB

Linha de Base
 Treinamento Técnico/
 Revisão do Treinamento
 Treinamento Prático

Comportamentos Treinadora
 ■ Oferece Auxílio Verbal
 ■ Oferece Auxílio Gestual
 ■ Oferece Auxílio Físico
 ■ Executa pela Funcionária
 ■ Não Oferece Auxílio
 ■ Treinadora Ausente

Comportamentos Funcionária
 ■ Execução Independente
 ■ Executa c/ Auxílio Verbal
 ■ Executa c/ Auxílio Gestual
 ■ Executa c/ Auxílio Físico
 ■ Executado pela Treinadora
 ■ Não Executa

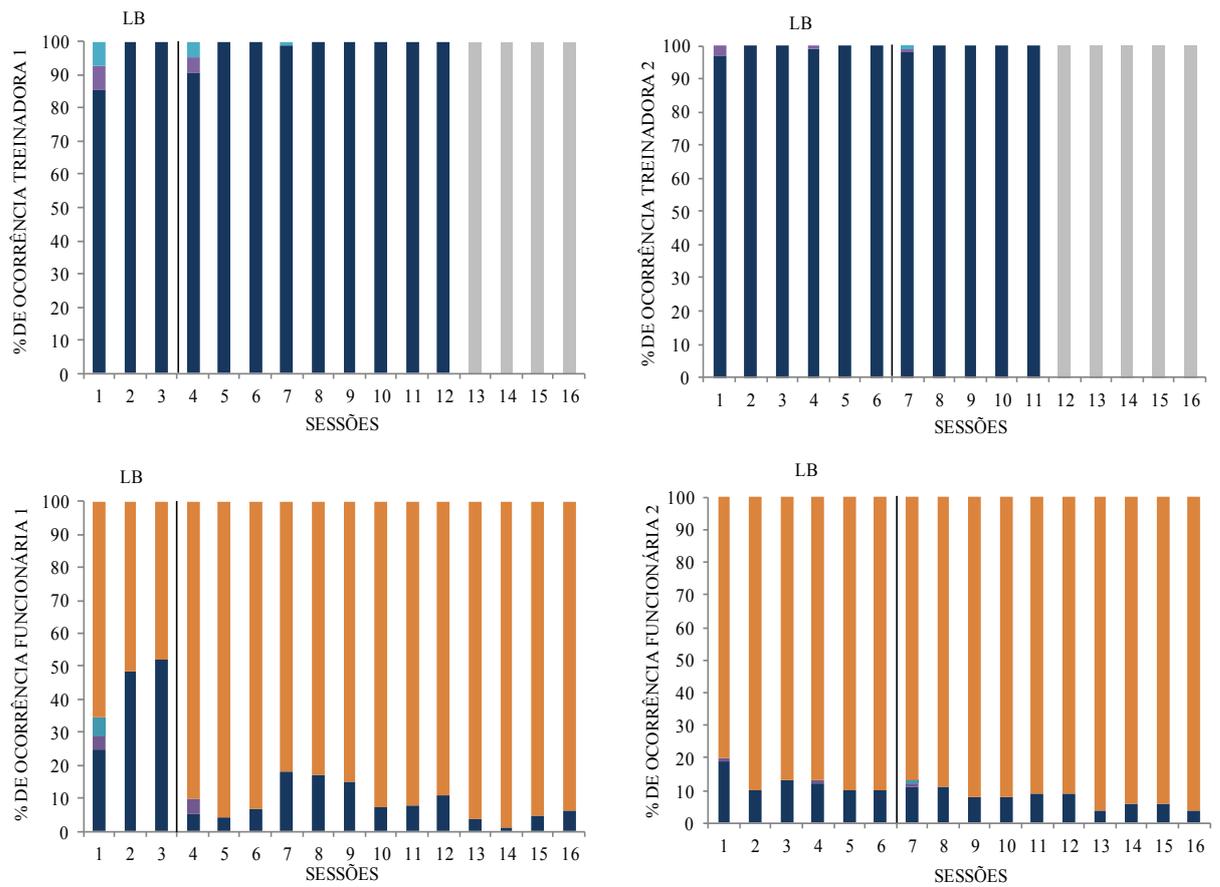


FIGURA 22. % de ocorrência por sessão dos níveis de ajuda para execução do passo “vacinar pinto”: dias 1 e 2.

LEGENDA

LB

Linha de Base
 Treinamento Técnico/
 Revisão do Treinamento
 Treinamento Prático

Comportamentos Treinadora
 ■ Oferece Auxílio Verbal
 ■ Oferece Auxílio Gestual
 ■ Oferece Auxílio Físico
 ■ Executa pela Funcionária
 ■ Não Oferece Auxílio
 ■ Treinadora Ausente

Comportamentos Funcionária
 ■ Execução Independente
 ■ Executa c/ Auxílio Verbal
 ■ Executa c/ Auxílio Gestual
 ■ Executa c/ Auxílio Físico
 ■ Executado pela Treinadora
 ■ Não Executa

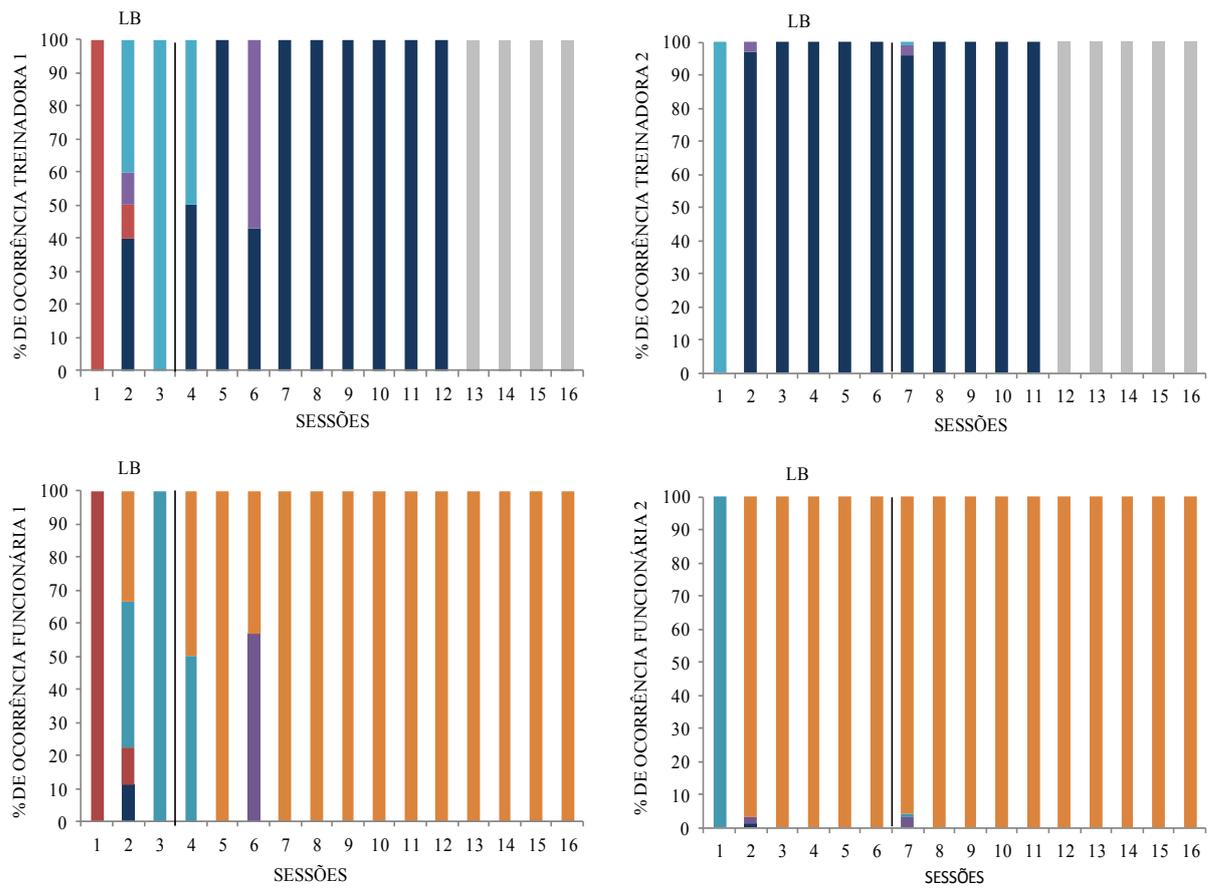


FIGURA 23. % de ocorrência por sessão dos níveis de ajuda para execução do passo “verificar qualidade do pinto”: díades 1 e 2.

LEGENDA

- | | | | |
|----|--|---------------------------|----------------------------|
| LB | Linha de Base | Comportamentos Treinadora | Comportamentos Funcionária |
| — | Treinamento Técnico/
Revisão do Treinamento | Oferece Auxílio Verbal | Execução Independente |
| — | Treinamento Prático | Oferece Auxílio Gestual | Executa c/ Auxílio Verbal |
| — | | Oferece Auxílio Físico | Executa c/ Auxílio Gestual |
| — | | Executa pela Funcionária | Executa c/ Auxílio Físico |
| — | | Não Oferece Auxílio | Executado pela Treinadora |
| — | | Treinadora Ausente | Não Executa |

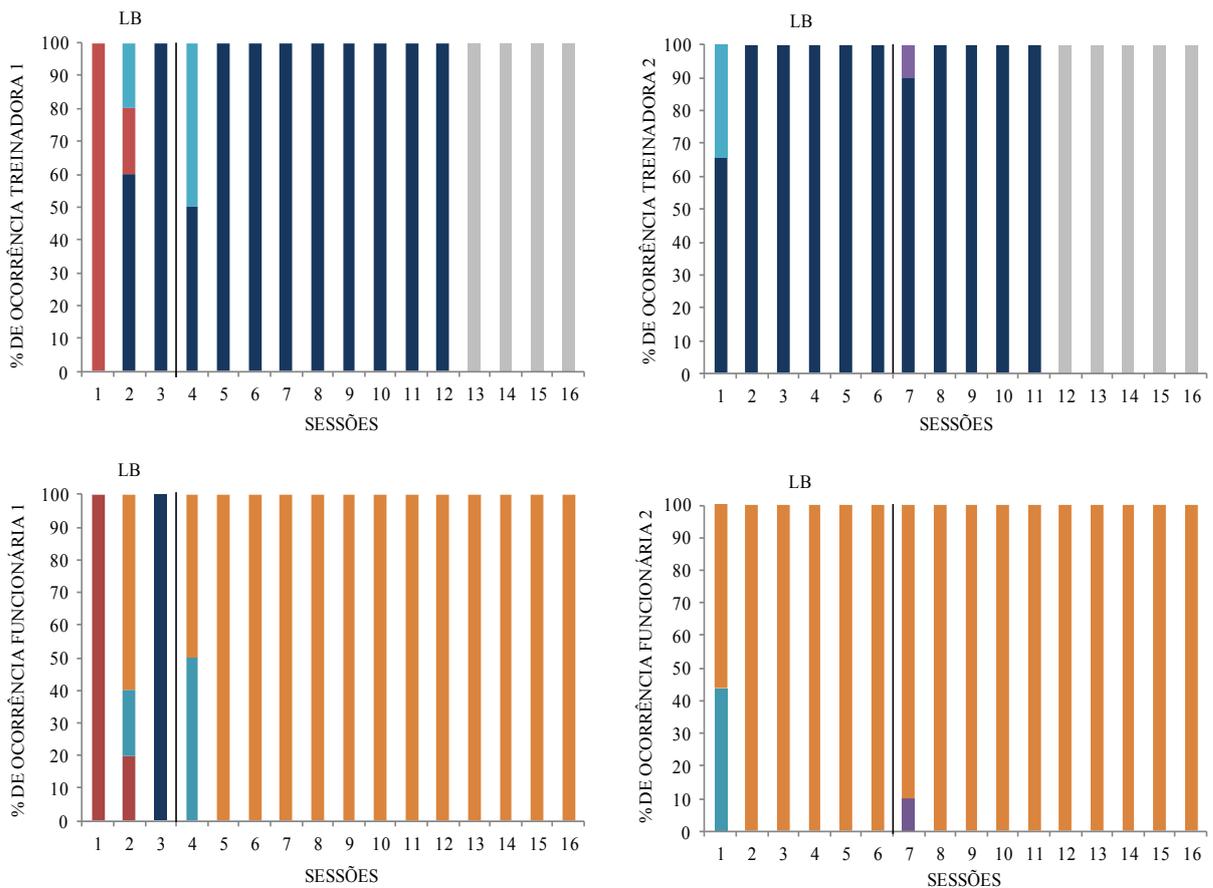


FIGURA 24. % de ocorrência por sessão dos níveis de ajuda para execução do passo “descartar (se) pinto de má qualidade”: dias 1 e 2.

LEGENDA

- | | | | |
|----|--|---------------------------|----------------------------|
| LB | Linha de Base | Comportamentos Treinadora | Comportamentos Funcionária |
| — | Treinamento Técnico/
Revisão do Treinamento | Oferece Auxílio Verbal | Execução Independente |
| — | Treinamento Prático | Oferece Auxílio Gestual | Executa c/ Auxílio Verbal |
| | | Oferece Auxílio Físico | Executa c/ Auxílio Gestual |
| | | Executa pela Funcionária | Executa c/ Auxílio Físico |
| | | Não Oferece Auxílio | Executado pela Treinadora |
| | | Treinadora Ausente | Não Executa |

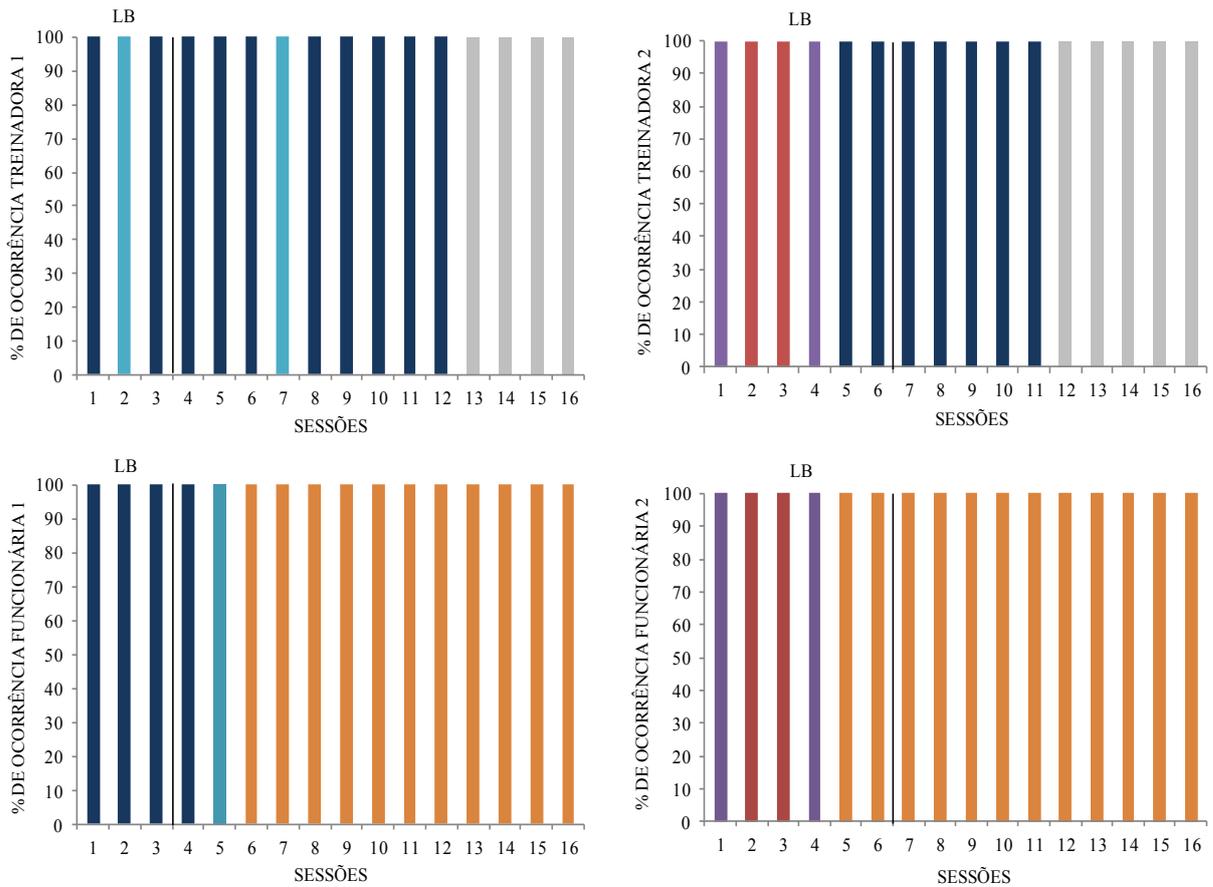


FIGURA 25. % de ocorrência por sessão dos níveis de ajuda para execução do passo “desligar alarme”: dias 1 e 2.

LEGENDA

- | | | | |
|----|--|---------------------------|----------------------------|
| LB | Linha de Base | Comportamentos Treinadora | Comportamentos Funcionária |
| — | Treinamento Técnico/
Revisão do Treinamento | Oferece Auxílio Verbal | Execução Independente |
| — | Treinamento Prático | Oferece Auxílio Gestual | Executa c/ Auxílio Verbal |
| | | Oferece Auxílio Físico | Executa c/ Auxílio Gestual |
| | | Executa pela Funcionária | Executa c/ Auxílio Físico |
| | | Não Oferece Auxílio | Executado pela Treinadora |
| | | Treinadora Ausente | Não Executa |

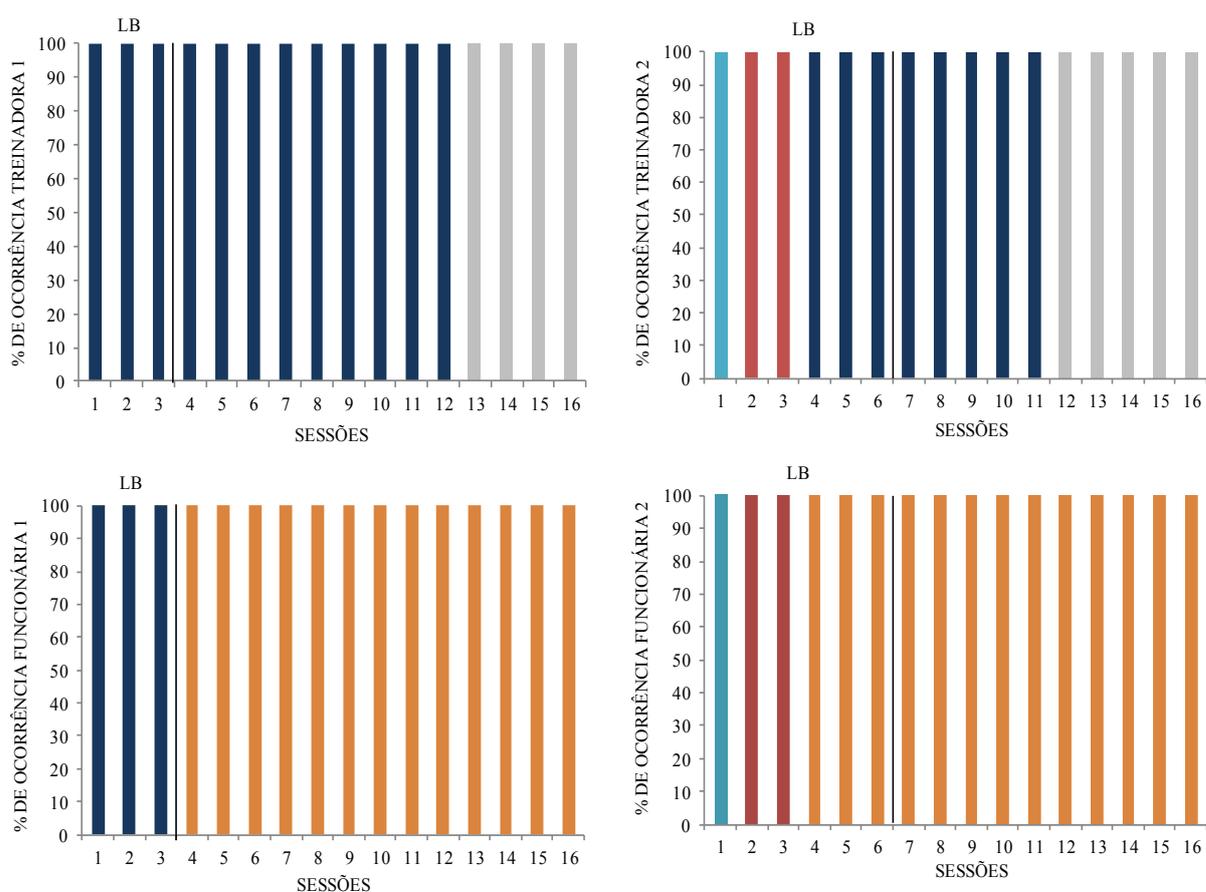


FIGURA 26. % de ocorrência por sessão dos níveis de ajuda para execução dos passos “retirar caixa do estrado” e “colocar caixa no suporte com rodas”: dias 1 e 2.

Nota: Estes passos foram apresentados na mesma figura por terem se apresentado de maneira idêntica na situação de ensino.

LEGENDA

LB



Linha de Base
Treinamento Técnico/
Revisão do Treinamento
Treinamento Prático

Comportamentos Treinadora

- Oferece Auxílio Verbal
- Oferece Auxílio Gestual
- Oferece Auxílio Físico
- Executa pela Funcionária
- Não Oferece Auxílio
- Treinadora Ausente

Comportamentos Funcionária

- Execução Independente
- Executa c/ Auxílio Verbal
- Executa c/ Auxílio Gestual
- Executa c/ Auxílio Físico
- Executado pela Treinadora
- Não Executa

Os gráficos apontam que durante a linha de base T1 apresentou baixa frequência de disponibilização de níveis de ajuda e executou alguns passos da tarefa por F1. Após ter passado pelo Treinamento Técnico e pela Revisão do Treinamento, pequenas mudanças em sua atuação foram observadas. T1 deixou de executar os passos de Organização da Tarefa por F1 e forneceu a ajuda necessária para que esta desempenhasse estes passos de maneira independente. Quanto a disponibilização de níveis de ajuda, observa-se que esta permaneceu ocorrendo com baixa frequência após a realização dos treinamentos. No entanto, os níveis de ajuda observados após este período mostraram-se mais eficazes na diminuição da não execução dos passos da tarefa pela funcionária com deficiência. Isto pode ser observado nas Figuras 20 e 21: durante a linha de base a treinadora ofereceu auxílio verbal e gestual para os passos “posicionar pinto na máquina” e “vacinar pinto”, mas a funcionária apresentou aumento progressivo da não execução destes passos. Após ter passado pelos treinamentos, T1 ofereceu os mesmos níveis de ajuda (verbal e gestual), mas estes mostram-se efetivos na diminuição da não execução destes passos da tarefa pela funcionária com deficiência, possibilitando a melhora no seu desempenho.

Na Díade 2 observa-se que a treinadora disponibilizou pouca ajuda a funcionária com deficiência intelectual para execução da Vacinação de Pintos, não apresentando mudanças em seu desempenho após passar pelo Treinamento Prático e pela Revisão do Treinamento. Isso pode ter ocorrido em virtude da facilidade apresentada por F2 em desempenhar todos os passos desta tarefa, desde seu primeiro contato com ela. Já nas sessões de linha de base F2 executou de maneira independente grande parte dos passos da tarefa, mediante a disponibilização de orientações gerais, dispensando a realização de novas orientações.

5.2.3 Progressão da produção das funcionárias com deficiência intelectual

Quanto ao desempenho geral das funcionárias com deficiência intelectual nas tarefas, as Figuras 27 e 28 apontam a progressão na produção de F1 e F2 na Classificação de Ovos e na Vacinação de Pintos, respectivamente.

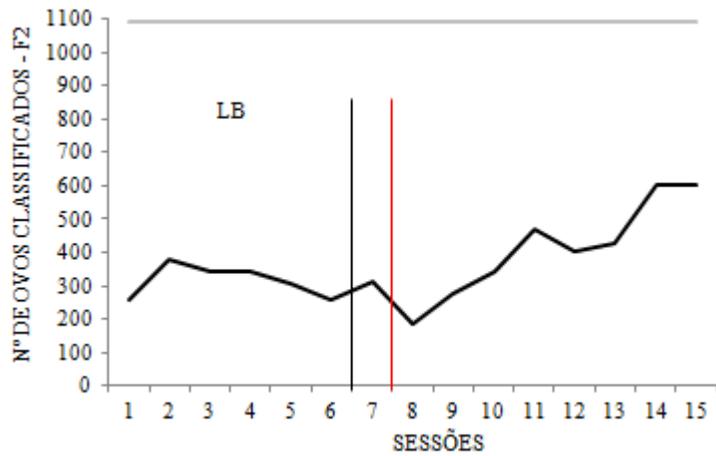
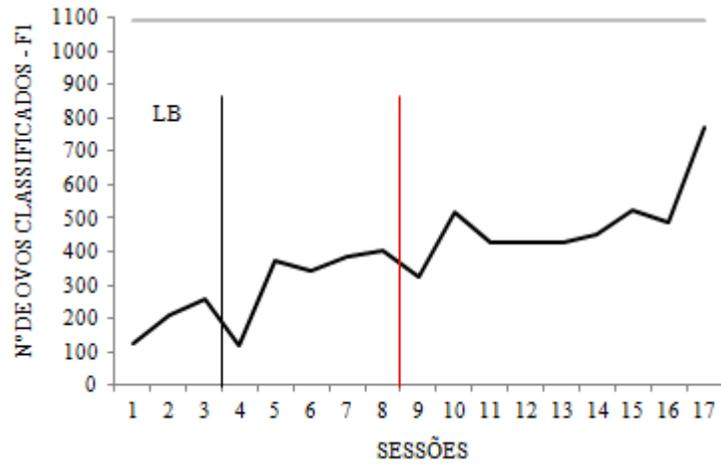


FIGURA 27. Progressão de produção na Classificação de Ovos: F1 e F2.

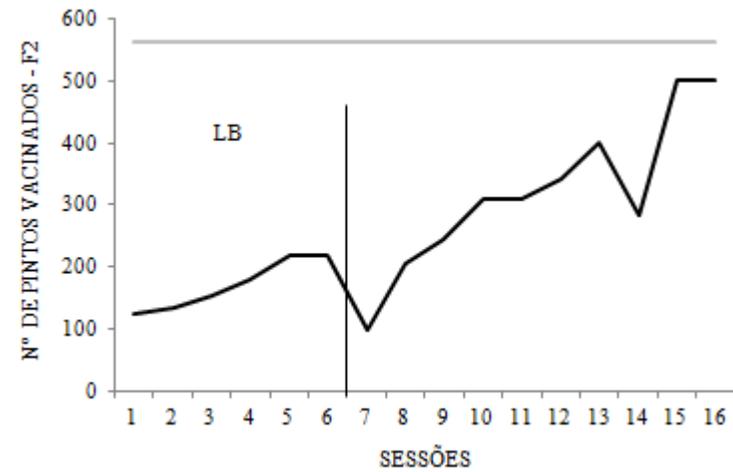
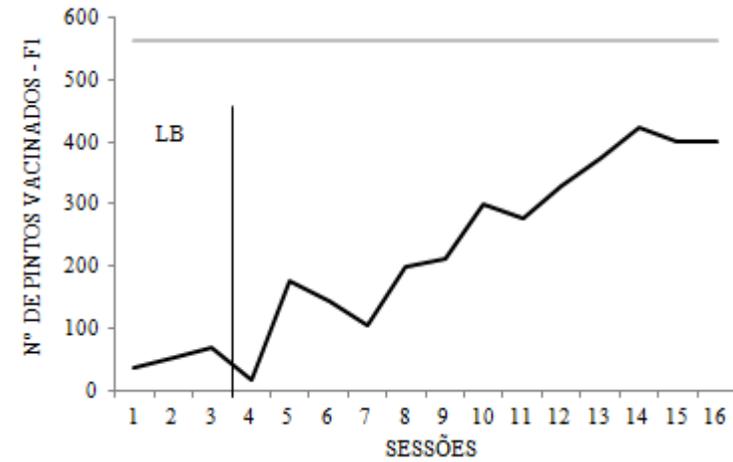


FIGURA 28. Progressão de produção na Vacinação de Pintos: F1 e F2.

LEGENDA

- | | | | |
|-------|--|-------|---|
| LB | Linha de Base | ————— | Produção Funcionárias com Deficiência |
| ————— | Treinamento Técnico/Revisão do Treinamento | ————— | Média Produção Funcionárias sem Deficiência |
| ————— | Treinamento Prático | | |

Por meio das Figuras 27 e 28 é possível notar que durante a linha de base F1 apresentou pequena progressão em sua produção em ambas as tarefas. Quanto a F2, observa-se que durante a linha de base apresentou constante queda na produção da Classificação de Ovos e aumento na produção da Vacinação de Pintos.

Nas sessões de ensino, ocorridas logo após os treinamentos oferecidos pela pesquisadora às treinadoras (Treinamento Técnico, Revisão do Treinamento e Treinamento Prático), há queda na produção de ambas as funcionárias com deficiência intelectual. Esta queda pode ser explicada pela diminuição do tempo disponível para o desempenho das tarefas, ocasionada pela realização de orientações das treinadoras às funcionárias com deficiência intelectual. Em todos os casos, na sessão que ocorre logo após a sessão de ensino, é possível notar aumento significativo na produção das funcionárias com deficiência intelectual, o que pode indicar influência positiva dos treinamentos na melhora do desempenho destas funcionárias.

Comparando a produção das funcionárias com deficiência intelectual ao longo das sessões com a média de produção das demais funcionárias observa-se que, embora a produção na Classificação de Ovos e na Vacinação de Pintos não seja idêntica, houve crescimento contínuo. Isso pode indicar que as funcionárias com deficiência intelectual com maior tempo de prática, poderiam alcançar desempenho semelhante ao das demais funcionárias. As tarefas desenvolvidas na linha de produção, apesar de serem de fácil execução, exigiam muita agilidade e destreza motora de quem as executava, comportamentos que podem demorar a serem adquiridos.

5.2.4 Comparação do tempo de experiência/produção: funcionárias sem/com deficiência intelectual

A Tabela 16 mostra dados referentes ao tempo de experiência na empresa, tempo para adquirir prática no desempenho nas tarefas e a média de produção de diferentes funcionárias, na Classificação de Ovos e na Vacinação de Pintos.

TABELA 16. Tempos das funcionárias na Classificação de Ovos e na Vacinação de Pintos.

Func	Tempo na empresa	Classificação de Ovos		Vacinação de Pintos	
		Tempo para prática	Produção (média 10 min)	Tempo para prática	Produção (média 10 min)
*1	3 meses	Em treinamento	774 ovos	Em treinamento	400 pintos
*2	3 meses	Em treinamento	602 ovos	Em treinamento	500 pintos
**3	Recém-contratada	Não realizou	Não realizou	Em treinamento	420 pintos
**4	Recém-contratada	Em treinamento	430 ovos	Não realizou	Não realizou
**5	5 meses	120 dias	946 ovos	15 dias	573 pintos
**6	48 meses	3 dias	1290 ovos	3 dias	750 pintos
**7	72 meses	60 dias	1032 ovos	60 dias	510 pintos

(Fonte: Base de dados da pesquisa)

* Funcionárias com deficiência intelectual

** Funcionárias sem deficiência

Pode-se observar que as funcionárias que trabalhavam há mais tempo na empresa levaram tempos diferentes para adquirir prática na Classificação de Ovos (F5: 120 dias; F6: 3 dias e F7: 60 dias) e na Vacinação de Pintos (F5: 15; F6: 3 dias e F7: 60 dias), dado que indica que o tempo de aprendizagem das tarefas varia entre indivíduos. O tempo necessário para que F5 adquirisse prática na Classificação de Ovos foi superior ao tempo de treinamento das funcionárias com deficiência intelectual nesta mesma tarefa, indicando que, com mais tempo de prática, estas funcionárias também poderiam alcançar o desempenho exigido pela empresa.

Observa-se também que, em ambas as tarefas, houve funcionárias que levaram maior tempo para adquirir prática e que apresentaram menor média de produção concomitantemente. Na Classificação de Ovos, F5 classificava 946 ovos em 10 minutos, enquanto F6 e F7 classificavam 1290 e 1032 ovos, respectivamente. Na Vacinação de Pintos, F7 vacinava 510 pintos em 10 minutos, enquanto F5 e F6 vacinavam 573 e 750 pintos, respectivamente. Estes dados mostram que mesmo aquelas funcionárias que levam mais tempo para adquirir prática e/ou apresentam menor volume de produção, conseguem alcançar as metas de produção colocadas pela empresa e passam pelo período de experiência.

Outro aspecto importante a ser destacado é a comparação das médias de produção de F7 e F2. Observa-se que F7, embora tenha um tempo superior de experiência, na atividade de Vacinação de Pintos apresenta produção próxima a de F2, o que demonstra que mesmo funcionários que não tem deficiência podem apresentar médias mais baixas de produção e, mesmo assim, adaptar-se às demandas da empresa.

Quanto às funcionárias sem deficiência que haviam sido recém-contratadas, observa-se que a produção destas estava aquém das demais funcionárias, o que indica que

inicialmente mesmo aqueles indivíduos que não tem nenhuma dificuldade de aprendizagem apresentam um desempenho inferior ao esperado. Apenas quando se compara a produção F1 (com deficiência/em treinamento) e F3 (sem deficiência/em treinamento) observa-se que a produção é semelhante.

5.3 Informações do diário de campo

Durante o processo de adaptação das funcionárias com deficiência intelectual no trabalho, foram identificados aspectos relativos ao comportamento destas e ao ambiente de trabalho que atuaram como facilitadores/dificultadores do processo de adaptação ao trabalho, descritos a seguir.

5.3.1 Sobre as funcionárias com deficiência intelectual

Os dados referentes às funcionárias com deficiência foram agrupados segundo as categorias de comportamento adaptativo, contidas na definição atual de deficiência intelectual (AAIDD, 2010). Serão relatados aqui apenas dados referentes às categorias de comportamento adaptativo que exerceram alguma influência sobre a adaptação das funcionárias com deficiência no trabalho, a saber: 1) Auto direção, 2) Seguir Instruções, 3) Auto-estima, e 4) Relacionamento Interpessoal.

1) Auto direção

F1 rapidamente adquiriu independência para realização das tarefas, organizando-se de maneira adequada para a rotina diária de trabalho e buscando auxiliar nas atividades existentes, sendo ou não solicitada pela liderança, treinadora ou colegas. Mantinha-se envolvidas com as atividades na linha de produção durante os períodos necessários, com a atenção focada no que realizava. F2, inicialmente apresentou dificuldades relacionadas a estes comportamentos (parava muitas vezes o trabalho, perdia a atenção facilmente), sendo necessária supervisão da líder de produção/treinadora para que iniciasse e se mantivesse nas atividades. Tendo estas orientações, F2 passou a comportar-se de maneira adequadas às exigências do ambiente de trabalho. Outra dificuldade observada é que tanto F1 quanto F2 pareciam não avaliar problemas em seu trabalho, fazendo-o de maneira acrítica. Isso era percebido, por exemplo, na Vacinação de Pintos quando mesmo notando o vazamento de

grande volume de vacina (que indica que máquina está desregulada e vacinando sem qualidade), estas continuavam a atividade sem realizar as correções necessárias, prejudicando seus resultados.

2) Seguir instruções

F1 mostrava-se disposta a aprender e se desenvolver no ambiente de trabalho, aceitando toda orientação que lhe era prestada, envolvendo-se com as tarefas e buscando fazê-las da maneira correta, mesmo que encontrasse dificuldade para tal. F2, nos períodos de treinamento, mostrava-se irritada com as orientações e opunha-se a realizar as atividades da maneira solicitada, fazendo-as da forma como considerava mais fácil e tratando com hostilidade a treinadora e/ou colegas de trabalho que tentavam auxiliá-la. Questionava decisões da líder de produção quanto a sua distribuição nas tarefas e reclamava quando era necessário realizar uma atividade da qual não gostava.

3) Auto-estima

Nos primeiros dias de trabalho F1 mostrava-se nervosa (tremia e suava) durante a execução das atividades e mostrava-se insegura quanto a seu desempenho por meio de relatos verbais como:

*“Não vou conseguir fazer rápido (o trabalho), não vou ficar nem três semanas aqui”
(sic).*

Recorrentemente comparava seu desempenho com o das colegas de trabalho para identificar se estava se saindo bem.

4) Relacionamento interpessoal

No relacionamento com colegas de trabalho, F1 mostrou desde seu ingresso na empresa alguma dificuldade, expressa pelo déficit de repertório para interagir (conversava sobre temas que pareciam desinteressantes para os colegas, demonstrava não compreender o conteúdo de algumas conversas, emitia comentários infantis ou descontextualizados) e pela emissão de comportamentos inadequados ao contexto de trabalho (desenvolvimento de relacionamento pessoal com colegas de trabalho).

Mesmo com estas dificuldades, inicialmente, os colegas de trabalho mantiveram F1 integrada ao grupo, motivando sua participação nos momentos de entrada e saída do trabalho e nos horários de intervalo. Contudo, com o passar das semanas e afastamento da pesquisadora da empresa, F1 passou a distanciar-se do relacionamento com os colegas, isolando-se. Sobre as dificuldades de relacionamento de F1, a treinadora (T1) disse não conhecer os motivos pelos quais se distanciou, mas a líder de produção afirmou que os colegas em geral irritavam-se com a dificuldade de F1 em desempenhar o trabalho, questionando sua permanência na linha de produção e cobrando uma providência para minimizar o problema.

Motivadas por esta situação, as colegas de trabalho passaram a dispensar tratamento hostil a F1, negando-se até mesmo a auxiliá-la em suas dificuldades. Foi trazida por F1 à pesquisadora uma situação em que, no início do expediente estava com a máquina de vacinação estragada e, mesmo que suas colegas estivessem vendo que tinha dificuldade e não conseguia resolver o problema, não ofereceram ajuda e não aprovaram quando uma das colegas parou para auxiliá-la. Segundo relato da colega que a auxiliou, F1 iniciou a atividade meia hora após as demais funcionárias e durante este período de meia hora todas as colegas de trabalho a olhavam com desaprovação por não ter iniciado suas atividades.

F2 apresentava alguma facilidade na interação e buscava estar próxima das colegas de trabalho, envolvendo-se com um grupo de pessoas com quem almoçava, descansava e mantinha conversas. Contudo, apresentava proximidade exagerada com algumas das colegas (chamava e abraçava repetidamente, andava de braços dados), que gerava desconforto. Mantinha bom relacionamento apenas com os integrantes do grupo ao qual pertencia, mas era hostil com os demais funcionários da empresa. Com relação a estes, era grosseira, tendia a não contribuir nas atividades e incitava situações de discussão. Buscou também desenvolver relacionamento pessoal com colega de trabalho, reagindo mal à não aceitação deste.

5.3.2 Sobre o ambiente de trabalho

As duas atividades realizadas pelas funcionárias com deficiência intelectual na empresa – Classificação de Ovos e Vacinação de Pintos – eram fáceis de compreender e executar. Contudo, eram realizadas em uma linha de produção, que tem como característica volume e velocidade de trabalho. Para não prejudicar os resultados de produção, volume e

velocidade de trabalho eram exigidos num prazo de 15 dias após a contratação de novos funcionários.

Estes aspectos interferiram negativamente na adaptação das funcionárias com deficiência intelectual na empresa, na medida em que estas não responderam dentro do período pré-determinado aos níveis de produção exigidos, gerando insatisfação quanto aos seus resultados. Embora os representantes da empresa apresentassem discurso de compreensão sobre a necessidade de respeito às características individuais de cada novo funcionário, mostravam-se continuamente insatisfeitos com o desenvolvimento das funcionárias com deficiência intelectual e desconsideravam melhoras de desempenho destas, mesmo quando confrontados com dados que demonstravam a progressão na sua produção.

As treinadoras tiveram dificuldade para realizar orientações às funcionárias com deficiência, principalmente devido a dois fatores: cobrança da líder de produção sobre a produtividade na linha de produção e cobrança das próprias funcionárias sobre a produção umas das outras. Com a cobrança da liderança, as funcionárias viam-se sujeitas a trabalhar de maneira muito rápida e com metas altas a serem cumpridas diariamente. A presença das funcionárias com deficiência nas atividades diminuiu o ritmo da produtividade, na medida que, por falta de experiência estas produziam em menor quantidade e velocidade, sobrecarregando as demais funcionárias. As treinadoras, que tinham função de auxiliar as funcionárias com deficiência, para fazê-lo precisavam parar suas atividades e, com isso aumentavam a sobrecarga de trabalho das colegas. Isto criava um clima de conflito no local de trabalho, que era sentido tanto pelas treinadoras quanto pelas funcionárias com deficiência, afetando o desempenho de todas as envolvidas no processo de ensino/aprendizagem das tarefas.

Após dois meses do início da pesquisa houve uma mudança na administração da empresa, que afetou o funcionamento do local e dificultou ainda mais a adaptação das funcionárias com deficiência intelectual. A nova administração buscou a melhora da qualidade do produto comercializado pela empresa e para isso o ritmo de trabalho na linha de produção foi diminuído. Com a diminuição no ritmo de trabalho, as funcionárias da linha de produção passaram a levar mais tempo para atender a demanda diária de trabalho e as funcionárias com deficiência, que apesar de apresentarem aumento progressivo de produção ainda produziam em menor velocidade e quantidade, passaram a ser excluídas desta atividade. Com a exclusão da linha de produção (principalmente da vacinação de pintos), as funcionárias com deficiência intelectual foram destinadas a realizar tarefas ligadas a limpeza e manutenção de ambientes, sendo substituídas por novas funcionárias.

Outra dificuldade observada no local de trabalho, diz respeito à adaptação de ambientes para proporcionar a inclusão: as solicitações realizadas à liderança visando facilitar o desempenho das funcionárias com deficiência (por exemplo, permitir que a funcionária utilizasse uma máquina mais fácil de trabalhar ou alterar a altura da máquina) custavam a ser realizadas, mostrando pouca disponibilidade no processo de adaptação da pessoa com deficiência no trabalho.

5.3.3 Sobre os colegas de trabalho

Problemas de relacionamento interpessoal estavam presentes no ambiente de trabalho, sendo pré-existentes ao ingresso das funcionárias com deficiência intelectual na empresa. Observou-se a existência de grupos de afinidades com desavenças entre si, que tinham relação tanto com questões do ambiente de trabalho quanto com assuntos pessoais de integrantes dos grupos. A liderança tinha conhecimento a respeito destes grupos e organizava as rotinas de trabalho de maneira a evitar a permanência de pessoas de grupos opostos na mesma atividade, visando inibir a ocorrência de desentendimentos (que iam de agressões verbais a físicas). Não foram relatadas e/ou observadas ações da administração do local visando reduzir estes problemas.

Com relação às funcionárias com deficiência intelectual, eram bastante comuns reclamações. Diversos foram os relatos dos colegas de trabalho e da líder de produção que demonstraram a crença de que as funcionárias com deficiência intelectual utilizavam-se do fato de serem deficientes para justificar e manter suas dificuldades e baixo desempenho no trabalho. A líder de produção acreditava que, devido à necessidade da empresa para preenchimento das cotas, funcionários com deficiência permaneceriam empregados, independente de seu desempenho no trabalho.

6. DISCUSSÃO

Neste tópico serão discutidos dados relevantes levantados durante a realização desta pesquisa, que teve como objetivo analisar o processo de adaptação de pessoas com deficiência intelectual em situação de trabalho competitivo mediante a utilização de suporte natural. Tendo em vista estes objetivos, dados referentes ao período de treinamento e adaptação das funcionárias com deficiência intelectual ao trabalho foram coletados de maneira sistemática. Entretanto, observou-se que dados obtidos nas etapas de seleção do local para realização da pesquisa e das pessoas com deficiência intelectual que ocupariam as vagas disponibilizadas mostraram-se importantes para a compreensão do processo de inclusão no trabalho e, em virtude disto, estes foram apresentados de maneira descritiva no tópico “Aspectos Metodológicos” e serão brevemente discutidos aqui.

6.1 Sobre a seleção do local para realização da pesquisa e dos participantes

Na etapa de seleção do local para a realização da pesquisa diversas empresas foram contatadas, buscando vagas para pessoas com deficiência intelectual. Grande parte das empresas, por motivos diversos, não demonstrou interesse na contratação destas pessoas e a empresa que aceitou o fez, segundo relato da responsável pela área de recursos humanos, por estar sob Fiscalização do Ministério Público do Trabalho e com prazos estabelecidos para regularizar sua situação. Este dado vai de encontro ao de diversas pesquisas, que apontam que em muitos casos as contratações de pessoas com deficiência pelas empresas são realizadas devido à obrigatoriedade da Lei de Cotas (TANAKA e MANZINI, 2005; BERGAMO JÚNIOR, 2009; VELTRONE e ALMEIDA, 2010).

Quanto às pessoas com deficiência intelectual, observou-se que a busca por um trabalho era aspecto de dificuldade, visto que uma delas nunca havia trabalhado e a outra estava desempregada. A realidade das participantes da pesquisa é a mesma apontada em dados oficiais do IBGE (2000) que mostram que a empregabilidade de pessoas com deficiência ainda é muito baixa. O fato de as participantes serem deficientes intelectuais também pode ter sido dificultador de sua inclusão no mercado de trabalho, corroborando com dados de pesquisas que mostram que as pessoas com deficiência, preferencialmente contratadas pelas empresas, são aquelas com deficiências físicas, auditivas e visuais, em detrimento daquelas que necessitam de maiores adaptações do ambiente de trabalho, como é o caso dos deficientes intelectuais (ARAÚJO e SCHIMDT 2006; VELTRONE e ALMEIDA, 2010). Siqueira e

Oliveira-Simões (2010) apontam que as empresas preferem contratar pessoas “menos deficientes”, que se enquadrem nos critérios para cumprir a Lei de Cotas e que não representem problemas para a sua produtividade.

A junção destes dados aponta para a potencialidade da utilização da Lei de Cotas como artifício na busca e efetivação de um emprego para pessoas com deficiência. Instituições de educação especial, por exemplo, poderiam atuar buscando empresas que necessitam cumprir suas cotas para encontrar uma posição para pessoas com deficiência no mercado competitivo de trabalho, encaminhar seus alunos para as vagas identificadas, facilitando o acesso destas pessoas ao trabalho, além de auxiliá-los na adaptação ao trabalho. Contudo, Tanaka e Manzini (2005) alertam que a existência de leis não é suficiente para garantir o acesso e principalmente a permanência de pessoas com deficiência no trabalho, pois existem outros fatores que devem ser analisados para que isso ocorra de maneira efetiva, tais como a preparação profissional e social da pessoa com deficiência e as condições estruturais, funcionais e sociais do ambiente de trabalho que ela irá ocupar. Simonelli (2009) afirma que o sistema de cotas só amplia a contratação quando combinado com ações que visam apoiar às pessoas com deficiência e outros mecanismos de estimulação e adequação do trabalho junto às empresas.

Considerando Tanaka e Manzini (2005) e Simonelli (2009), entende-se que apenas o encaminhamento da pessoa com deficiência para o trabalho não é suficiente para garantir sua inclusão no mundo do trabalho, sendo necessárias diversas mudanças, em diversos aspectos, apenas a partir dos quais a inclusão será real e possível. Lobato (2009) aponta que a obrigatoriedade de contratação é criticada pelos empregadores por duas razões: a primeira é que estes encontram dificuldades em contratar número de pessoas exigidas pelas cotas e a segunda é que alegam não disporem de recursos para receber pessoas com deficiência nos locais de trabalho. Segundo a autora, isso pode gerar contratações a contra gosto, que podem levar a não realização das medidas necessárias à efetiva inclusão, resultando em situações precárias de trabalho, sem condições efetivas de desenvolvimento para a pessoa com deficiência.

Tentando minimizar os efeitos de uma colocação sem apoio, este trabalho se propôs a realizar o acompanhamento de jovens com deficiência intelectual que estavam iniciando suas atividades na linha de produção de uma empresa do ramo agroavícola. Optou-se pela participação de colegas de trabalho como auxiliares no ensino das tarefas às funcionárias com deficiência intelectual, tendo-se oferecido a estas um treinamento para o ensino de pessoas com deficiência intelectual. Os dados obtidos nesta experiência remetem a

uma série de questionamentos a respeito do processo de inclusão de pessoas com deficiência intelectual no trabalho, que serão apresentados e discutidos a seguir.

6.2 Sobre as funcionárias com deficiência intelectual

Quanto às funcionárias com deficiência intelectual, os dados referentes ao seu desempenho ao longo das sessões mostraram que as tarefas foram rapidamente aprendidas por elas, sendo que os passos referentes às etapas de organização e finalização das tarefas foram executados de maneira correta e independente mais rapidamente e os passos que caracterizavam as tarefas em si (classificar ovos e vacinar pintos) demoraram mais a serem desempenhados de maneira satisfatória. Isso pode ter ocorrido porque, apesar de serem bastante simples, estes passos eram minuciosos e deviam ser executados com muita agilidade, o que exige o desenvolvimento de destreza motora. Acredita-se que mediante maior período de adaptação, estes quesitos poderiam ser alcançados de maneira a cumprir as exigências da empresa.

O crescimento na produtividade das funcionárias com deficiência intelectual mostra que, além de aprender a desenvolver as atividades de maneira correta, estas estavam progressivamente aumentando suas taxas de produção. Ragazzi (2001) recomenda que quando se trata da aprendizagem de atividades de trabalho por pessoas com deficiência intelectual, deve-se priorizar o ensino da qualidade com que as tarefas devem ser desempenhadas e apenas num segundo momento deve-se focar na diminuição do tempo para a execução da tarefa. Em seu estudo, a autora detectou que jovens com deficiência intelectual que apresentavam graves comprometimentos foram capazes de desempenhar de maneira satisfatória e em tempo semelhante ao de indivíduos sem deficiência atividades de trabalho que lhe foram ensinadas.

Observou-se também que as funcionárias com deficiência intelectual apresentaram uma série de comportamentos compatíveis com a situação de trabalho competitivo, tais como pontualidade, assiduidade, responsabilidade com horários e tarefas e comprometimento com as normas de higiene e segurança apresentadas pela empresa. No entanto, ambas apresentaram algumas dificuldades de relacionamento interpessoal, que afetaram sua adaptação ao ambiente de trabalho. Em F1 observou-se dificuldade em interagir com colegas, que resultou em isolamento, e em F2 observou-se inadequação na maneira de se relacionar, expressa por proximidade exagerada com algumas pessoas, comportamento agressivo com outras e dificuldade em receber ordens e aceitar posições de hierarquia.

Del Prette e Del Prette (2001) afirmam que a atuação profissional envolve interações com outras pessoas onde são requeridas muitas e variadas habilidades sociais. No entanto a competência interpessoal raramente é relacionada como objetivo de formação profissional, ocorrendo de forma assistemática, como um subproduto desejável do processo educativo. Quando se trata da educação profissional oferecida para pessoas com deficiência intelectual, o desenvolvimento de habilidades sociais adequadas para o trabalho é ainda mais inconsistente (SARTORI e SCHMIDT, 2007). Além disso, pessoas com deficiência normalmente vivem histórias de vida familiar privadas de interações positivas, que produzem repertórios sociais inadequados, dificuldade com relação à auto-estima e autoconceito e baixa qualificação acadêmica e profissional.

Estas dificuldades apontam para a necessidade de abranger o desenvolvimento de habilidades sociais em programas que visem favorecer à inclusão de pessoas com deficiência intelectual no trabalho. Trabalhar com esta meta no ambiente natural, observando problemas cotidianos e intervindo sobre eles, pode ser determinante do sucesso da inclusão de pessoas com deficiência intelectual neste contexto.

Campos (2006) apresentou uma experiência de desenvolvimento de habilidades sociais em pessoas com deficiência física e intelectual em ambiente natural de trabalho. Com foco nas dificuldades apresentadas pelas pessoas com deficiência que participaram de sua pesquisa, a autora estruturou intervenções baseadas em técnicas empregadas no treinamento de habilidades sociais, direcionando-as a própria pessoa com deficiência e a colegas de trabalho, que atuaram como auxiliares nas intervenções na situação natural de trabalho. As avaliações realizadas após as intervenções mostraram que houve melhora no desempenho social dos participantes, apontando para a eficácia de se trabalhar com o desenvolvimento de habilidades sociais no ambiente natural de trabalho e contando com a participação de colegas.

Estratégias como as apresentadas por Campos (2006) poderiam ser desenvolvidas no contexto onde a pesquisa foi realizada, visando reduzir problemas de desempenho social apresentados pelas funcionárias com deficiência intelectual. No entanto, trabalhar apenas com as dificuldades apresentadas por estas poderia não seria suficiente, tendo em vista os problemas de relacionamento interpessoal observados de maneira generalizada na empresa. Assim, programas que englobassem todos os funcionários e a liderança poderiam ser efetivos para criar condições satisfatórias para a inclusão de pessoas com deficiência intelectual.

6.3 Sobre as treinadoras

Quanto às treinadoras, observou-se que estas constituíram importante fonte de apoio às funcionárias com deficiência intelectual, fornecendo instruções suficientes para que estas desempenhassem de maneira satisfatória a Classificação de Ovos e a Vacinação de Pintos, apontando para a eficácia da utilização de suporte natural como auxiliar no ensino de tarefas de trabalho a pessoas com deficiência intelectual.

Para que atuassem como treinadoras, as colegas de trabalho passaram por uma preparação, realizada em duas etapas. A primeira, composta pelo Treinamento Técnico e Revisão do Treinamento, foi constituída pela disponibilização de informações sobre a pessoa com deficiência intelectual e seu ensino, com base em materiais elaborados com este fim, e ocorreu antes da colocação das funcionárias com deficiência intelectual no trabalho. A segunda etapa, composta pelo Treinamento Prático, consistiu no oferecimento de informações sobre a aprendizagem das funcionárias com deficiência intelectual na situação natural de trabalho, servindo como base para a realização de orientações voltadas para melhora no seu desempenho. A aplicação destes treinamentos permitiu levantar informações úteis sobre a preparação de colegas que atuam no suporte de pessoas com deficiência intelectual no trabalho.

Os dados mostraram que o Treinamento Técnico e a Revisão do Treinamento tiveram impacto apenas no caso de T1 que, após passar por estes treinamentos, apresentou mudanças na forma de atuar no ensino da funcionária com deficiência intelectual pela qual era responsável. Estas mudanças foram caracterizadas pela diminuição na frequência de execução dos passos das tarefas pela funcionária com deficiência intelectual e melhora qualitativa nos auxílios prestados, durante o ensino de ambas as tarefas. Já no caso de T2 não foram observadas mudanças na maneira desta atuar durante o ensino das tarefas, antes e depois de sua participação nos treinamentos.

Estas diferenças entre as treinadoras foram analisadas segundo alguns aspectos observados durante sua participação no Treinamento Técnico e na Revisão do Treinamento. T1 mostrou melhor desempenho durante esta etapa, executando de maneira satisfatória as atividades propostas, o que pode ter influenciado positivamente sua atuação com F1. Já T2 esteve menos envolvida durante este treinamento e desde as sessões de linha de base apresentou tendência a oferecer menos auxílio à funcionária com deficiência intelectual. Além disso, as dificuldades de comportamento apresentadas por F2, principalmente aquelas

relacionadas à receber e aceitar ordens, podem ter influenciado a frequência com que esta treinadora prestava auxílio.

Com relação ao Treinamento Prático, observou-se impacto positivo deste sobre a disponibilização de ajuda por ambas as treinadoras. Após a sessão de ensino para a Classificação de Ovos, observou-se que as funcionárias com deficiência intelectual ainda apresentavam dificuldades para “encher as mãos com ovos” e para “soltar ovos simultaneamente” e que não estavam recebendo auxílio das treinadoras. Com a realização do Treinamento Prático, as treinadoras ofereceram auxílios efetivos na redução da não execução destes passos da tarefa, favorecendo a melhora no desempenho das funcionárias com deficiência intelectual.

Embora se tenha observado impacto positivo do Treinamento Prático sobre o desempenho das treinadoras, algumas considerações sobre este se fazem necessárias. A forma como este treinamento foi realizado não oportunizou o desenvolvimento da independência das colegas de trabalho no ensino das funcionárias com intelectual, uma vez que tirou destas a responsabilidade sobre a análise dos problemas de desempenho apresentados por estas funcionárias. No entanto, no contexto onde a pesquisa foi realizada, esta foi a melhor alternativa encontrada para trabalhar com as dificuldades que se apresentaram. Apesar disso, é importante considerar que este modelo de treinamento tornou menos frequente a presença/intervenção da pesquisadora na situação natural de trabalho, prática apontada por Jenaro (2002) como adequada. Segundo este autor a presença contínua de um profissional em emprego apoiado pode comunicar aos demais funcionários que o trabalhador com deficiência necessita de treinamento e suporte especializado, prejudicando sua integração social.

Destaca-se também que, embora não tenham identificado problemas no desempenho das funcionárias com deficiência intelectual (devido aos motivos já relatados anteriormente), foram as próprias treinadoras a definir, após o Treinamento Prático, as intervenções que seriam realizadas visando reduzir os problemas apresentados pela pesquisadora. Isto mostra que estas estavam habilitadas para tomar decisões sobre como ensinar as funcionárias com deficiência intelectual.

Levando em consideração o local onde a pesquisa foi realizada, sugere-se que a avaliação das dificuldades da pessoa com deficiência intelectual na adaptação ao trabalho deve ser realizada periodicamente pelo profissional em emprego apoiado, fornecendo informações para a atuação do colega de trabalho. No entanto, deve-se encorajar e oferecer subsídios para que o próprio colega tenha autonomia na identificação de problemas e na

realização de orientações visando reduzir problemas de desempenho da pessoa com deficiência intelectual.

Considera-se, portanto, que tanto o Treinamento Técnico quanto o Prático foram importantes na preparação das colegas de trabalho que atuaram como treinadoras.

O Treinamento Técnico forneceu informações a respeito da pessoa com deficiência intelectual e sobre seu ensino, úteis durante as sessões de ensino. Conforme aponta Heward (2003) algum treinamento formal oferecido ao colega de trabalho é necessário para que este possa disponibilizar o apoio necessário à pessoa com deficiência intelectual no trabalho. O tipo de informação prestada durante o Treinamento Técnico esteve em conformidade com estudos que anteriormente trabalharam com o ensino de tarefas de trabalho à pessoas com deficiência intelectual, e que mostraram resultados satisfatórios. Destaca-se aqui o estudo de Velosa (1999), que treinou uma instrutora que atuava no ensino de pessoas com deficiência intelectual em oficinas protegidas. A autora ofereceu a esta treinadora informações sobre análise de tarefas, avaliação de habilidades e necessidades dos usuários e planejamento de ensino e observou que, após passar este pelo treinamento, a instrutora obteve ganhos no que se refere à análise de tarefas, aos critérios de avaliação para identificar habilidades e necessidades dos usuários e no planejamento de ações para suprir dificuldades dos usuários.

O Treinamento Prático mostrou-se apropriado para lidar com características do ambiente de trabalho já mencionadas como dificultadoras da atuação das colegas de trabalho enquanto treinadoras, proporcionando melhores condições de ensino para a pessoa com deficiência intelectual.

6.4 Sobre o local de trabalho

Características do ambiente de trabalho influenciaram a maneira como as colegas de trabalho atuaram enquanto treinadoras e, conseqüentemente, em como se deu a adaptação das funcionárias com deficiência intelectual. Para discutir este aspecto faz-se necessário lembrar como se dava o funcionamento da empresa onde a pesquisa foi realizada, bem como as condições sob as quais funcionava.

As duas atividades realizadas na linha de produção (Classificação de Ovos e Vacinação de Pintos) aconteciam em relação de interdependência: para que o nascimento de pintos ocorresse, era necessário que a Classificação de Ovos ocorresse em ritmo semelhante. A empresa era grande fornecedora de pintos, o que exigia altos níveis de produção diária. No

entanto, o número de funcionários disponíveis para atender a esta produção era baixo, o que exigia que estes desempenhassem altos níveis de produção.

Dentro deste contexto, as treinadoras tiveram sua atuação limitada, onde alguns requisitos relativos ao ensino da pessoa com deficiência intelectual não puderam ser atendidos. O primeiro deles esteve ligado à dificuldade que estas encontraram para observar o desempenho das funcionárias com deficiência intelectual nas tarefas, devido a necessidade de atender as demandas de produção da empresa. Isso limitava sua atuação na medida em que, não observando, não era possível que identificassem problemas no desempenho das funcionárias com deficiência intelectual, inibindo a disponibilização de auxílios.

Visando minimizar este problema, a pesquisadora realizou observações da atuação das funcionárias com deficiência intelectual e, tendo como base estas observações, realizou orientações às colegas de trabalho para que estas prestassem auxílio sobre as dificuldades observadas. Notou-se que, ao receber estas orientações, as colegas de trabalho prestaram todo o auxílio necessário às funcionárias com deficiência intelectual, reforçando o fato de que a indisponibilidade de tempo foi fator determinante das dificuldades de atuação das treinadoras. É importante frisar que a realização de orientações pela pesquisadora também foram difíceis, em virtude da falta de disponibilidade de tempo dentro da rotina de trabalho da empresa.

Outra dificuldade relacionada ao treinamento oferecido pelas colegas de trabalho foi a pressão exercida pelas demais funcionárias da linha de produção quanto a produtividade individual. Dentro da rotina de trabalho, qualquer parada nas atividades representava o aumento do nível de produção das funcionárias em geral, uma vez que o trabalho não executado teria de ser redistribuído. Neste sentido, os momentos em que treinadoras paravam para auxiliar as funcionárias com deficiência intelectual representavam o aumento no número de produção a ser alcançado por cada uma das funcionárias, que tinham que dar conta da produção que não era atendida em virtude do momento de ensino. Esta situação tornava-se agravada pelo fato de que a produtividade das funcionárias com deficiência intelectual apresentava-se mais baixa do que as demais funcionárias, por estas estarem em período de aprendizagem das tarefas.

Assim, eram dois os problemas ocasionados pela presença das funcionárias com deficiência intelectual na linha de produção: estas não davam conta de atender ao mesmo nível de produção que as demais funcionárias, sobrecarregando-as e, necessitavam da orientação das treinadoras, tirando-as de seu trabalho. O relato da líder de produção, coletado na entrevista inicial, retrata a situação descrita:

“(...) Quando tem uma que estou treinando e entra nova, elas terminam o serviço muito mais tarde (...) aí você vê que o rendimento não é a mesma coisa e as outras vão ficar cansadas e vão ter que vacinar além daquilo que tinham que vacinar (...) por isso para a gente contratar tem que ver se a pessoa vai conseguir, porque ali é difícil o trabalho (...) com quinze dias a pessoa tem que estar quase com a mesma facilidade de trabalhar do que as outras que estão aqui há mais tempo (...) este é um critério para que a pessoa permaneça no trabalho” (sic).

Aqui, destaca-se mais um aspecto de dificuldade para a adaptação das funcionárias com deficiência intelectual no contexto de trabalho, mencionado pela líder de produção: o período pré-determinado para adaptação de novos funcionários às tarefas da empresa. Conforme exposto até aqui, as funcionárias com deficiência intelectual responderam de maneira positiva ao treinamento para as tarefas e estavam melhorando progressivamente sua produtividade ao longo das sessões, mesmo que alguns aspectos do funcionamento da empresa estivessem se apresentando como dificultadores de sua adaptação. Entretanto, passados os 15 dias mencionados pela líder de produção como limite para que novos funcionários passassem a desempenhar as atividades conforme normas da empresa, as funcionárias com deficiência intelectual ainda não atendiam a esta norma.

Isto gerou mal-estar no local de trabalho e reclamações das demais funcionárias à líder de produção, que passou a cobrar aumento imediato na produção das funcionárias com deficiência intelectual. Neste contexto, toda a melhora obtida por elas foi considerada insuficiente e, devido à pressão exercida pelas demais funcionárias da linha de produção, as funcionárias com deficiência intelectual foram retiradas das atividades da linha de produção, ficando destinadas a desempenhar outras atividades existentes na empresa, tais como auxiliar na limpeza e lavar os materiais utilizados na linha de produção. Para substituir as funcionárias com deficiência intelectual foram contratadas duas novas funcionárias, que ocuparam seus lugares na Classificação de Ovos e na Vacinação de Pintos.

Na entrevista com a líder de produção soube-se que nunca haviam sido contratadas pessoas com qualquer tipo de deficiência para desempenhar as funções na linha de produção. Houve na empresa apenas um funcionário com deficiência intelectual, mas este atuava nos processos de manutenção e limpeza de ambientes, onde, segundo a informante, as atividades eram mais fáceis e onde não há exigência de alta produtividade. Segundo a informante esta experiência foi positiva, uma vez que este funcionário superou as expectativas de que teria dificuldades de se adaptar ao trabalho.

Nota-se que a solução encontrada pela líder de produção para lidar com o problema da produtividade das funcionárias com deficiência intelectual no trabalho foi retirá-las das funções que apresentavam esta exigência e alocá-las em outras que não exigissem

produtividade e que fossem, segundo sua visão, mais fáceis de serem executadas. Isto talvez tenha sido motivado pela experiência anterior que a líder de produção teve com um funcionário com deficiência intelectual, que mostrava bom desempenho em atividades fora da linha de produção. A contratação de novas funcionárias, que não tinham nenhuma experiência no desempenho das atividades desenvolvidas pela empresa, com o intuito de substituir as funcionárias com deficiência intelectual, pode denotar atitude de descrença no potencial de adaptação destas funcionárias ao trabalho. A colocação de novas funcionárias sem deficiência mostra a crença de que poderia valer mais a pena ter duas novas funcionárias não deficientes, desconhecendo seu potencial para o trabalho, do que investir nas duas funcionárias com deficiência que, mesmo levando mais tempo do que o habitual para melhorar seu desempenho, mostravam disposição e potencial para desenvolver o trabalho da maneira esperada.

Esta forma de resolver os desafios encontrados na adaptação das funcionárias com deficiência intelectual trazem o questionamento sobre quais as condições de trabalho estão sendo disponibilizadas a estas pessoas quando inseridas no mercado de trabalho e de que maneira estas condições estão atuando no processo de inclusão. No contexto estudado, observou-se pouca disponibilidade para a execução de adaptações que pudessem facilitar a adaptação das funcionárias com deficiência intelectual que estavam atuando nas atividades da linha de produção. Quanto a este aspecto, Lobato (2009) aponta que não há envolvimento dos empregadores com a preparação para o trabalho das pessoas com deficiência, sendo disponibilizadas adaptações quando estas não geram custos, tais como pequenas adaptações físicas e alterações no modo como as funções são desempenhadas.

No caso da empresa em questão, as adaptações a serem realizadas estavam diretamente ligadas a flexibilização das cobranças relativas a produtividade. No entanto, esta flexibilização parecia ir contra o próprio sistema de funcionamento da empresa, que primava pela velocidade e grande volume de produtividade de seus funcionários. Tendo isto como referência, fica um questionamento: se as funcionárias com deficiência intelectual aprenderam de maneira satisfatória as tarefas e apresentaram aumentos graduais de produtividade, porque não realizar as adaptações necessárias com o objetivo de promover a permanência das funcionárias com deficiência intelectual no trabalho?

A primeira justificativa encontrada está ligada a maneira de funcionamento da empresa. Gomes e Chiari (2009) destacam que a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho segue a lógica do capitalismo, segundo a qual as empresas, em nome da maximização dos resultados, escolhem as pessoas mais aptas em detrimento das que tem

maiores dificuldades. Graffam (2002) destaca que para as empresas é fator determinante de contratação e permanência de pessoas com deficiência no trabalho que estas desempenhem seu trabalho no nível desejado e alcancem os níveis de produtividade exigidos. A partir do mencionado por estes autores, observa-se que o ambiente de trabalho não tem mostrado disponibilidade para promover adaptações maiores, que alterem, mesmo que de maneira muito pequena, sua maneira de funcionamento.

A Organização Internacional do Trabalho (2004) recomenda que para contratar ou manter trabalhadores com deficiência, os empregadores podem precisar fazer adaptações para permitir que estes executem suas tarefas com eficácia. Uma das adaptações possíveis é a revisão de requisitos de desempenho das tarefas, sobretudo no estágio inicial depois da contratação. Segundo Lobato (2009), a realização destas adaptações possibilita que a pessoa com deficiência se sinta apoiada e valorizada pela empresa. Em contrapartida, quando não são realizadas podem comprometer o desempenho do funcionário por este não encontrar condições para o desenvolvimento da atividade ou por não se sentir valorizado pela empresa. Além disso, a ausência de adaptação das condições de trabalho para as pessoas com deficiência pode fortalecer a crença na incapacidade destas para participar do mercado competitivo de trabalho (CARVALHO-FREITAS et. al., 2010).

Importante lembrar neste ponto o estudo realizado por Ragazzi (2001), onde pessoas com deficiência intelectual foram ensinadas a exercer atividades de auxiliar de cozinha, cobrador e atendente de lanchonete. A autora mostrou que seus participantes aprenderam de maneira satisfatória as atividades a eles ensinadas, apesar de precisarem de maior tempo para isso e apesar de não realizarem as atividades em um período de tempo idêntico ao de funcionários sem deficiência após período de treinamento. Mesmo sob estas condições, estes trabalhadores mostraram-se aptos a participar do mercado de trabalho, sendo convidados a permanecer nas empresas onde estagiaram. Quer-se apontar aqui que, quando há compreensão por parte dos empregadores de que há potencial para realização do trabalho pelas pessoas com deficiência intelectual, torna-se possível que estas ocupem posições no mercado competitivo e desenvolvam-se de maneira adequada e atendendo as necessidades do local de trabalho. Frisa-se também, a importância da flexibilização dos períodos de aprendizagem e de cobranças quanto a produção como aspectos a serem observados quando se trata da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho. Estas flexibilizações não significam uma permissão para que as pessoas com deficiência intelectual trabalhem menos ou de maneira mais lenta que os demais funcionários, mas sim na disponibilização de

condições para que possam se desenvolver ao longo do tempo em termos de qualidade e ritmo de trabalho.

Neste sentido, Bergamo Júnior (2009) aponta que as empresas iniciaram o processo de contratação de pessoas com deficiência, mas ainda estão motivadas pelo cumprimento da lei e não usufruem dos benefícios advindos da diversidade das formas de trabalho dessas pessoas. Segundo o autor, as empresas não estão propiciando a efetiva inclusão social da pessoa com deficiência, uma vez que não passaram a incorporar as perspectivas, potencial, criatividade e cultura de cada colaborador em seus processos produtivos, administrativos e gerenciais. As empresas que fazem alguma mudança e buscam a inclusão social da pessoa com deficiência, mesmo que com alguma dificuldade, obtêm resultados que se traduzem em benefícios sociais e econômicos, transformando a diversidade em agente de progresso empresarial.

A dificuldade de flexibilização dos períodos de adaptação às tarefas também pode estar relacionada ao conceito de aprendizagem predominante no contexto da empresa. Determinar um período de tempo semelhante para que todos os funcionários que ingressam na empresa aprendam a desempenhar as tarefas de acordo com os níveis de exigências, parece considerar que todas as pessoas aprendem de maneira semelhante e em períodos de tempo semelhante, desconsiderando-se diferenças individuais. Vitaliano (2003) considera que para que a inclusão seja possível, além de mudanças concretas, é necessário que sejam feitas alterações na concepção sobre desenvolvimento humano e aprendizagem, que ocasionariam mudanças nos procedimentos de ensino e adaptações adequadas. Deve-se adotar a postura de que todos os seres humanos são diferentes e que cada um possui habilidades e interesses diferenciados, embora tenham necessidades bastante semelhantes. Ilustrando Vitaliano (2003), Ragazzi (2001) mostrou que pessoas com deficiência intelectual, embora apresentem ritmos diferenciados de aprendizagem, tem potencial para desempenhar um trabalho em ambiente competitivo.

Concepções relacionadas à pessoa com deficiência também podem ter influenciado a disponibilização de adaptação das condições de trabalho na empresa. Durante a entrevista inicial, algumas falas da líder de produção relacionadas a pessoas com deficiência ilustraram estas concepções. A primeira exprime a concepção de que pessoas com deficiência tendem a usar sua deficiência para justificar falhas em seu desempenho, e a segunda está ligada a crença de que a adaptação da pessoa com deficiência intelectual ao trabalho não depende de ações externas, mas sim da própria pessoa:

“(...) Tem pessoas que por ser deficiente usam aquela doença pra tentar ser protegido ou para tentar não fazer as mesmas coisas que as outras pessoas (...)”
(sic).
“(...) Depende mesmo é da pessoa, se ela tem força de vontade ela consegue tudo”
(sic).

Estas crenças podem ter gerado a percepção de que, ao não alcançarem os níveis de produtividade no período esperado, as funcionárias com deficiência intelectual estavam fazendo isso propositalmente, uma vez que usavam sua deficiência para não trabalhar de maneira adequada e não tinham vontade de alcançar as melhoras esperadas. Sendo assim, não haviam modificações a serem feitas para maximizar as possibilidades de adaptação das funcionárias com deficiência intelectual ao trabalho. A este respeito, Lobato (2009) aponta que é comum a pessoa com deficiência receber a culpa por sua não adaptação, isentando-se a empresa de qualquer responsabilidade sobre a não adaptação da pessoa.

Embora apenas registros sobre a percepção da líder de produção tenham sido coletados formalmente, pôde-se constatar que colegas de trabalho também tinham dificuldade em compreender as dificuldades das funcionárias com deficiência intelectual. Suas atitudes de impaciência e reclamações frente à produtividade destas funcionárias podem denotar que, como a liderança, estas acreditavam que a aprendizagem deveria ocorrer dentro do período determinado e que, se não ocorria, era devido a falta de interesse da pessoa. Aqui, vale um questionamento: se as treinadoras eram colegas de trabalho e compartilhavam de concepções negativas sobre pessoas com deficiência intelectual, qual foi o impacto destas concepções sobre sua atuação com as funcionárias com deficiência intelectual? A hipótese é que tenham tido um efeito negativo, prejudicando a disponibilização de orientações que poderiam ter melhorado o desempenho das funcionárias com deficiência intelectual no trabalho. Neste ponto, também não se pode deixar de considerar que o próprio modo de funcionamento da empresa do qual estas pessoas eram participantes reforçava a discriminação de pessoas que não apresentavam taxas ideais de produtividade.

Estes dados indicam a necessidade de ações de que visem alterar as concepções das pessoas que compõe o ambiente de trabalho, pois, levando-se em consideração Omote (2003) é o meio social que determina se uma perda ou alteração é uma deficiência ou não, sendo a audiência quem determina se um prejuízo observado é ou não relevante para a integridade moral e social da pessoa. É comum encontrar dados de estudos que mostram a situação de discriminação sofrida por pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Siqueira e Oliveira-Simões (2010) apontam que pessoas com deficiência física que atuam no mercado competitivo de trabalho relatam sofrer situações de constrangimento e humilhação

na forma de implicância pessoal, desmerecimento do trabalho em função de suas limitações físicas, apelidos, piadas, falta de confiança e de credibilidade e dúvidas sobre a deficiência não aparente e relatam que, muito mais do que a própria deficiência, a discriminação e falta de apoio social são dificultadores de sua efetiva inclusão no mercado de trabalho.

Neste sentido, considera-se que a realização de um trabalho contínuo com todos os envolvidos na adaptação da pessoa com deficiência intelectual no trabalho seja aspecto determinante do sucesso de programas de inclusão. Discutir sobre os desafios e dificuldades diárias de trabalhar com a diferença pode ser uma forma de diminuir preconceitos e permitir que o suporte necessário a adaptação da pessoa com deficiência intelectual seja disponibilizado. Simonelli (2009) afirma que ações informativas aos funcionários das empresas quanto às características das pessoas com deficiência mostraram-se necessárias na diminuição de preconceitos. Carvalho-Freitas (2007) aponta que em empresas com uma percepção positiva do desempenho das pessoas com deficiência, as ações de adequação relacionadas às adaptações das condições de trabalho e sensibilização são práticas mais constantes, o que retroalimenta a percepção positiva do desempenho das pessoas com deficiência. Isso indica que ações de sensibilização e adaptações das condições de trabalho são procedimentos importantes no processo de gestão da diversidade nas empresas, pois interferem na concepção de deficiência compartilhada pelas pessoas com deficiência.

A Organização Internacional do Trabalho (2004) recomenda que informações gerais sobre a deficiência sejam prestadas a todos os trabalhadores que compõe o local de trabalho, juntamente com informações específicas sobre as estratégias e adaptações adotadas pela empresa para permitir que trabalhadores com deficiência otimizem seu desempenho. Recomenda-se que isto seja realizado como parte do processo de iniciação no emprego para supervisores e funcionários ou de uma sensibilização para as questões relacionadas a deficiência. Também deve ser disponibilizada oportunidade para que todos os trabalhadores façam perguntas sobre suas perspectivas de trabalhar com pessoa com deficiência.

Tendo em vista todo o exposto até aqui, conclui-se que a efetiva inclusão de pessoas com deficiência intelectual no trabalho depende da observação de uma série de fatores relacionados a todos os envolvidos neste processo. Para Jenaro et. al. (2002) programas de inclusão no trabalho requerem forte comprometimento com a realização de ações e seus resultados, não apenas com o provimento de serviços de apoio a pessoa com deficiência intelectual. O profissional que atua neste setor deve estar envolvido com todas as etapas do processo de inclusão, promovendo a participação de todos os trabalhadores e preparando-os para que possam oferecer suporte na adaptação da pessoa com deficiência.

Ainda segundo os autores, as condições de trabalho serão as mais próximas das pessoas sem deficiência quando o ambiente de trabalho for arranjado de tal modo que promova suporte e acomodações ao trabalhador com deficiência, permitindo o desenvolvimento de sua carreira e de suas interações sociais.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os dados encontrados nesta pesquisa apontaram para diversos aspectos facilitadores da inclusão das trabalhadoras com deficiência intelectual no contexto estudado. Ao ingressar no trabalho, estas já apresentavam diversos comportamentos compatíveis com a situação de emprego, tais como pontualidade, assiduidade, responsabilidade com horários e tarefas e comprometimento com as normas de higiene e segurança. Quando em contato com as tarefas, as trabalhadoras com deficiência intelectual aprenderam a desempenhá-las rápida e adequadamente. A atuação das colegas de trabalho como treinadoras, embora tenha apresentado pontos fracos, mostrou-se suficiente para auxiliar as trabalhadoras com deficiência intelectual a se adequarem as tarefas.

Em contrapartida, também foram identificados aspectos que limitaram a adaptação das trabalhadoras com deficiência intelectual ao local trabalho. Déficits de habilidades sociais apresentados por estas, comprometeram seu relacionamento com colegas de trabalho. As características de funcionamento do local de trabalho dificultaram a disponibilização de ajustes para facilitar a adaptação das trabalhadoras com deficiência intelectual, bem como comprometeram a participação das colegas de trabalho enquanto treinadoras. Concepções negativas sobre a deficiência compartilhadas pelas pessoas que compunham o ambiente de trabalho geraram atitudes de preconceito com relação às funcionárias com deficiência intelectual, que também interferiram diretamente na realização de adaptações necessárias a adaptação destas.

Avaliando-se pontos facilitadores e dificultadores, é possível concluir que pessoas com deficiência intelectual apresentam condições de ocupar um lugar no mercado competitivo de trabalho. No entanto, somente a aprendizagem das tarefas não é suficiente para garantir que se adaptem e ocupem de maneira satisfatória, digna e real sua posição neste contexto. Para que isso seja possível, é necessário que a própria pessoa com deficiência intelectual se modifique, de maneira a conviver adequadamente com as pessoas que ocupam o ambiente de trabalho. É necessário que também as pessoas que compõem o ambiente de trabalho se modifiquem, quebrem preconceitos, aprendam a respeitar a individualidade. Mas o mais importante é que o ambiente de trabalho se torne flexível, de maneira a tornar possível toda adaptação necessária para que trabalhadores com deficiência intelectual tenham sucesso no trabalho.

Esta pesquisa apresentou uma série de limitações que deverão ser observadas em outros estudos que visem trabalhar com a adaptação de pessoas com deficiência intelectual no trabalho. Trabalhou-se apenas com o ensino das tarefas, mediante o apoio de colegas, acreditando que este era aspecto determinante na adaptação da pessoa com deficiência intelectual. No entanto, percebeu-se que programas que visem a inclusão de pessoas com deficiência intelectual no trabalho devem ter forte comprometimento com todos os fatores citados nos parágrafos iniciais deste tópico, intervindo de maneira global sobre eles. Necessidades individuais da pessoa com deficiência intelectual devem ser atendidas, de maneira a torná-las mais ajustadas, assim como o ambiente de trabalho deve oferecer todas as adaptações necessárias para que este ajuste aconteça e se mantenha. A realização destas adaptações passa pela disponibilidade de todos os envolvidos no ambiente de trabalho, que só poderão realizá-las na medida em que acreditarem na sua efetividade e necessidade.

Tendo em vista a ausência de pesquisas brasileiras que apresentem a utilização do suporte natural como auxiliar na adaptação de pessoas com deficiência intelectual ao trabalho, sugere-se a realização de pesquisas que utilizem desta ferramenta para lidar com problemas encontrados neste campo. Avaliar diferentes possibilidades de utilização do suporte natural pode abrir caminhos para melhorar as condições de trabalho dispostas às pessoas com deficiência intelectual que participam do mercado competitivo.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA; M. A. Apresentação e análise das definições de deficiência mental propostas pela AAMR – Associação Americana de Retardo Mental de 1908 a 2002. **Revista de Educação PUC Campinas**. Campinas, n.16, p 33-48, 2004.

ALMEIDA; M. A. A profissionalização do indivíduo portador de deficiência mental. Educação Especial: para ser e compreender. **Anais do 39º Encontro das APAE's do Paraná**. Sertanópolis, GrafCel, 2000.

AMARAL, L. A. Mercado de trabalho e deficiência. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Piracicaba, v. 1, n. 2, p. 127 – 136, 1994.

AMERICAN ASSOCIATION ON INTELLECTUAL AND DEVELOPMENTAL DISABILITIES. **Intellectual Disabilities**: definition, classification and systems. American Association on Intellectual and Developmental Disabilities: Washington: 2010.

ANACHE, A. A. O deficiente e o mercado de trabalho: concessão ou conquista? **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v.2, n.4, p.119-126, 1996.

ARANHA, M. S. F. **Trabalho e Emprego**: Instrumento de construção da identidade pessoal e social. São Paulo: SORRI-BRASIL; Brasília: CORDE, 2003

ARAÚJO, J. P.; SCHMIDT, A. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v.12, n.2, maio/ago, p.241-254, 2006.

BATISTA, C. **Educação profissional e colocação no trabalho**: uma nova proposta de trabalho junto à pessoa portadora de deficiência. Federação Nacional das APAE's, Brasília: 1997.

BERGAMO JÚNIOR, A. **O trabalho de pessoas com deficiência em empresas privadas**. 108 p. Dissertação (Mestrado em Distúrbios do Desenvolvimento), Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2009.

BRASIL. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Brasília: MTE, SIT, DEFIT, 2007.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm. Acesso em 12/10/2010.

BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Brasília, DF, 1991. Disponível em <http://www010dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1991/8213.htm>. Acesso em 12/10/2010.

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. **Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em 12/10/2010.

CAMPOS, J. A. de P. P.; SARTORI, J. R. Profissionalização, deficiência e mundo do trabalho: o que revelam as dissertações e teses de 1989 à 2008. **Anais do IV Congresso Brasileiro de Educação Especial**. São Carlos, 2010.

CAMPOS, J. A. de P. P. **Programa de habilidades sociais em situação natural de trabalho de pessoas com deficiência**: análise dos efeitos. 163 p. Tese (Doutorado em Ciências Humanas) Educação Especial, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2006.

CARVALHO- FREITAS, M. N. 315 p. **A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras**: um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. Tese (Doutorado em Ciências Econômicas) Universidade Federal de Minas Gerais: Belo Horizonte, 2007.

CARVALHO, E. N. S. DE; MACIEL, D. M. M. de A. Nova concepção de deficiência mental segundo a American Association on Mental Retardation-AAMR: sistema 2002. **Temas em Psicologia**. Ribeirão Preto, v. 11, n. 2, 2003.

Classificação de Transtornos Mentais e de Comportamento da CID-10. **Descrições clínicas e diretrizes diagnósticas**. Brasília, MEC/CORDE, 1993.

COSTILLA, H. G.; NERI, M. C.; CARVALHO, A. P. de. **Política de cotas e inclusão trabalhista das pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro: FGV, 2010

DEL PRETTE, A.; DEL PRETTE, Z. A. P. **Psicologia das relações interpessoais**: Vivência para o trabalho em grupo. Petrópolis: Vozes, 2001.

DSM IV – TR. **Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais**. Porto Alegre: ArtMed, 1995

GOMES-MACHADO, M.; CHIARI, B. M. Estudos das habilidades adaptativas desenvolvidas por jovens com Síndrome de Down incluídos e não incluídos no mercado de trabalho. **Saúde e Sociedade**, v.18, n.4, p. 652-661, 2009.

GOYOS, A. C. N.; MANZINI, E. J.; CARVALHO, M. B.; BALTASAR, M. F.; MIRANDA, T. G. Justificativas para a formação profissional do deficiente mental: revisão da literatura brasileira especializada. **Cadernos de Pesquisa**. São Paulo, v. 69, maio, p. 53-67, 1989.

GRAFFAM, J.; SHINKFIELD, A.; SMITH, K.; POLZIN, U. Factors that influence employer decisions in hiring and retaining an employee with a disability. **Journal of Vocational Rehabilitation**, v. 17, p. 175-181, 2002.

GUHUR, M. L. P. A representação da deficiência mental numa perspectiva histórica. **Revista Brasileira de Educação Especial**. Marília, v.2, p.75-83, 1994.

HEWARD, W. L. **Exceptional children**: an introduction to special education. Mevill: Prentice Hall, 2003.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Dados sobre o desemprego no Brasil**. Disponível em: <www.ibge.net/brasil>. Acesso em Janeiro de 2011.

JANNUZZI, G. S. M. Oficina Abrigada e a Integração do Deficiente Mental. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 1, São Paulo, 1992.

JENARO, C.; MANK, D.; BOTTOMLEY, J.; DOOSE, S.; TUCKERMAN, P. Supported Employment in the international context: analysis of processes and outcomes. **Journal of Vocational Rehabilitation**. v.17, p.5-21, 2002.

LANCILLOTI, S. S. P. **Deficiência e trabalho**: o caso do Mato Grosso do Sul. Anais da 23ª Reunião Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação. Caxambú, 2000. Disponível em: <<http://www.anped.org.br/reunioes/23/textos/1527p.PDF>>

LOBATO, B. C. **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho**: implicações da lei de cotas. 150 p. Dissertação (Mestrado em Ciências Humanas), Educação Especial, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2009.

MANK, D.; CIOFFI, A. R.; YOVANOFF, P. The impact of coworker involvement with supported employees on wage and integration outcomes. **Mental Retardation**. v.37, n.5, p.383-394, 1999.

MANK, D.; CIOFFI, A. R.; YOVANOFF, P. Analysis of the typicalness of supported employment jobs, natural supports, and wage and integration outcomes. **Mental Retardation**. v.35, p.185-197, 1997.

MAZZOTTA, M. J. S. M. **Fundamentos de educação especial**. São Paulo: Pioneira, 1982.

MELETTI, S. M. F. O significado do processo de profissionalização para o indivíduo com deficiência mental. **Revista Brasileira de Educação Especial**. v.7, n.1, p.77-90, 2001.

MELETTI, S. M. F.; GOYOS, C. Reflexões acerca da profissionalização do deficiente mental. In: MARQUEZINI, M. C. (Org). **Perspectivas multidisciplinares em educação especial**. Londrina: Editora UEL, 1998.

MENDES, E. G.; NUNES, L. R. D. de P.; FERREIRA, J, R.; SILVEIRA, L. C. Estado da arte das pesquisas sobre profissionalização do portador de deficiência. **Temas em Psicologia da SBP**. v.12, n.2, p.105-118, 2004.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E EMPREGO. **Características do Emprego Formal segundo a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)**, 2007. Disponível em: http://www.mte.gov.br/rais/resultado_2007.pdf. Acesso em: 22/01/2011.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E EMPREGO. **Características do Emprego Formal segundo a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)**, 2008. Disponível em: http://www.mte.gov.br/rais/resultado_2008.pdf. Acesso em: 22/01/2011.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E EMPREGO. **Características do Emprego Formal segundo a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)**, 2009. Disponível em: http://www.mte.gov.br/rais/2009/arquivos/Resultados_Definitivos.pdf. Acesso em: 22/01/2011.

NEVES, T. R. L. **Movimentos sociais, auto-advocacia e educação para a cidadania de pessoas com deficiência mental**. 131 p. Dissertação (Mestrado em Ciências Humanas) Educação Especial, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2000.

NEVES, T. L. R.; ROSSIT, R. A. S. Aspectos sociais e legais relativos a deficiência mental. IN: GOYOS, C.; ARAÚJO, E (Org.). **Inclusão social: formação do deficiente mental para o trabalho**. São Carlos: RiMa, 2006.

OLIVEIRA, A. C. R.; RAMOS, F. P. O treino em habilidades sociais e a inserção de portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho. IN: BORLOTI, E. B.; ENUMO, S. R. F.; RIBEIRO, M. L. P. (Org). **Análise do comportamento: teorias e práticas**. v.1, Santo André: Esetec, 2006.

OMOTE, S. Algumas tendências (ou modismos?) recentes em Educação Especial e a Revista Brasileira de Educação Especial. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v.9, n.1, p.25-38, 2003.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Gestão das questões relativas à deficiência no local de trabalho**: repertório de recomendações práticas da Organização Internacional do Trabalho. OIT, Brasília, 2004.

RAGAZZI, C. L. M. **Emprego com apoio**: alternativa viável para inserção de pessoas com deficiência mental no mercado de trabalho? 96 p. Dissertação (Mestrado em Ciências Humanas) Educação Especial, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2001.

ROSSIT, R. A. S.; ZULIANI, G. Introdução ao estudo da deficiência mental. In: GOYOS, C; ARAÚJO, E. **Inclusão social**: formação do deficiente mental para o trabalho. São Carlos: Rima, 2006.

PESSOTI, I. Sobre a gênese e evolução histórica do conceito de deficiência mental. **Revista Brasileira de Deficiência Mental**. v.16, n.1, p.54-69, 1981.

RUSCH, F. R., HUGHES, C. Supported employment: promoting employee independence. **Mental Retardation**. v.26, n.6, p. 351-355, 1988.

SARTORI, J. R.; SCHMIDT, A. Quando a pessoa com deficiência mental está preparada para o trabalho? Um estudo dos serviços de profissionalização de deficientes mentais na cidade de Curitiba. In: **Anais do III Congresso Brasileiro de Educação Especial/ IV Encontro da Associação Brasileira de Pesquisadores em Educação Especial**. São Carlos, 2008.

SASSAKI R. K. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SIMONELLI, A. P. **Contribuições da análise da atividade e do modelo social para a inclusão no trabalho de pessoas com deficiência**. 223 p. Tese (Doutorado em Ciências Exatas e Tecnológicas) Engenharia de Produção, Universidade Federal de São Carlos, 2009.

SOUZA, M. M. B. **Preparação para o trabalho de jovens e adultos portadores de deficiência mental no mercado competitivo**: instrução no ambiente natural de trabalho. 83 p. Dissertação (Mestrado em Educação e Ciências Humanas) Educação, Universidade do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 1995.

SUPLINO, M. **Currículo Funcional Natural**: guia prático para a educação na área de autismo e deficiência intelectual. Coleção de Estudos e Pesquisas na Área da Deficiência. Maceió: ASSISTA, 2005.

TANAKA, E. D, O; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência. **Revista Brasileira de Educação Especial**. Marília, v.11, n.2, p.273-294, 2005.

TRACH, J. S.; MAYHALL, C. D. Analysis of the Types of Natural Supports Utilized During Job Placement and Development. **Journal of Rehabilitation**. V.63, p43-8, 1997.

VELTRONE, A. A.; ALMEIDA, M. A. Perfil da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. **Revista de Educação Especial**, v.23, n.36, p.73-90, 2010.

WESTON, J. Supported employment and people with complex needs: a review of research literature and ongoing research. **Journal of Social Work**. v.2, n.1, p. 83-104, 2002.

APÊNDICES

APÊNDICE 2

**ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA PARA SELEÇÃO DE
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL**

IDENTIFICAÇÃO:

Nome: _____

Data de nascimento: __/__/__ Idade atual: _____

Nome da mãe: _____ Nome do pai: _____

Telefones: _____

Endereço: _____

Documentos: RG (), CPF (), Carteira de Trabalho ()

Recebe benefício INSS? _____ Desde quando? _____

Possui laudo comprovando diagnóstico de deficiência intelectual? _____

Por favor, descreva o desempenho/desenvolvimento de seu filho(a) nas seguintes atividades/habilidades:

1. COMUNICAÇÃO
2. AUTO-CUIDADO
3. VIDA NO LAR
4. SOCIAL
5. USO DA COMUNIDADE
6. AUTODIREÇÃO
7. SAÚDE E SEGURANÇA
8. FUNCIONALIDADE ACADÊMICA
9. LAZER
10. TRABALHO

APÊNDICE 3

ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA PARA RESPONSÁVEL PELO TREINAMENTO

1) Identificação do respondente

Nome: _____ Idade: _____

Formação: _____ Funções exercidas: _____

Tempo na empresa: _____

2) Os funcionários com deficiência intelectual recebem treinamento para sua função de trabalho? Se sim, responda às questões a seguir.

3) Quem realiza este treinamento?

4) De que forma este treinamento é realizado?

5) Durante quanto tempo recebem este treinamento?

6) Quais as dificuldades encontradas no processo de adaptação da pessoa com deficiência intelectual no trabalho?

7) As pessoas com deficiência intelectual são acompanhadas periodicamente em sua rotina de trabalho?

8) Quem realiza este acompanhamento?

9) De que forma é realizado este acompanhamento?

10) Durante quanto tempo?

APÊNDICE 5

FOLDER DE SENSIBILIZAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS



Material elaborado por Juliana Ribas Sartori como parte do treinamento para inclusão de pessoas com deficiência intelectual no trabalho, vinculado à pesquisa de mestrado. Universidade Federal de São Carlos. Contato: julianarsartori@yahoo.com.br



? Deficiência ?

Quando leu esta palavra, no que pensou?

Alguns, ao se depararem com esta palavra, lembram de *dificuldades e problemas*, de *pessoas diferentes, incomuns...*

Mas, se pararmos para pensar... Será que somos todos *iguais*? Seríamos pessoas que não apresentam nenhuma *dificuldade*?



A resposta a estas perguntas é **NÃO**.

Cada pessoa tem um jeito de ser, sabe fazer bem alguma coisa. Isso também vale para as dificuldades: Quem nunca precisou de uma ajuda extra para fazer alguma coisa? Pessoas com deficiência também são assim: possuem **habilidades** e dificuldades.

Durante muito tempo pensou-se que estas pessoas não podiam ter uma vida normal. Sentimentos de **medo** e **dó**, causados pela falta de conhecimento, as deixavam de fora da vida em sociedade, excluídas da escola, lazer, trabalho.

Com o passar dos anos, avanços na ciência mostraram que não precisava ser assim... As pessoas com deficiência passaram a ter melhores condições para aprender e passaram a mostrar que tinham condições de exercer sua cidadania, inclusive por meio do **trabalho!**

Direitos adquiridos

Dentre os direitos adquiridos por estas pessoas, está o direito ao trabalho. Atualmente, a legislação brasileira* garante a reserva de vagas de trabalho para pessoas com qualquer tipo de deficiência**.

* Lei de Cotas: empresas com mais de 100 funcionários devem contratar de 2 a 5% de pessoas com deficiência!

** ✓ Deficiência Física
✓ Deficiência Auditiva
✓ Deficiência Visual
✓ Deficiência Intelectual

Segundo o IBGE, existem no Brasil 24,6 milhões de pessoas com alguma deficiência. Destas, 9 milhões estão trabalhando.

Além de garantir o acesso de pessoas com deficiência ao trabalho, a legislação garante que devem ser oferecidos apoios especiais que auxiliem sua adaptação ao trabalho.

Ter uma deficiência não torna uma pessoa melhor ou pior, apenas impõe a necessidade de algum tipo de adaptação.

○ que a empresa pode fazer...

Para garantir o sucesso no trabalho da pessoa com deficiência, algumas providências podem ser tomadas:

- ✓ Podem ser realizadas adaptações no ambiente de trabalho para facilitar a acessibilidade.
- ✓ A tarefa de trabalho pode ser realizada de uma maneira diferente.
- ✓ Profissionais especializados (psicólogos, por exemplo) podem oferecer apoio no planejamento de ensino do trabalho.

💡 Como você pode ajudar? 💡

- ✓ Respeite as diferenças: ninguém é igual a ninguém!
- ✓ Se seu colega estiver com dificuldades para executar o trabalho, ofereça auxílio. Pergunte à ele se pode ajudar.
- ✓ Se você perceber que algo de errado está acontecendo, converse com seu colega de trabalho ou com alguém que possa ajudá-lo.



Seja *diferente!* Vamos receber, com respeito, nossos novos colegas de trabalho. Um mundo melhor depende de nossas ações!

APÊNDICE 6

APOSTILA DE TREINAMENTO TÉCNICO



Universidade Federal de São Carlos
Programa de Pós-Graduação em Educação Especial

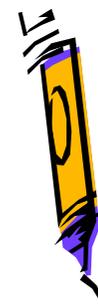
Deficiência Intelectual e Trabalho

“A maneira como pensamos em uma pessoa delimitará que tipo de investimentos teremos nela”

Material para uso da treinadora _____

Responsável: Juliana Ribas Sartori

A empresa em que você trabalha contratou uma pessoa com deficiência intelectual. Você deve treiná-la. Por vezes você auxiliou seus colegas de trabalho no ensino das tarefas da empresa. Mas, e se esta pessoa apresentar alguma dificuldade com a qual você nunca se deparou? O que fazer, considerando que um indivíduo com deficiência intelectual pode apresentar algumas dificuldades para aprender da mesma maneira que os demais funcionários?



Deficiência Intelectual e Trabalho

Segundo a Legislação Brasileira, pessoas com **qualquer tipo de deficiência** têm o **direito** de desempenhar uma atividade de trabalho, que lhe dará condições de exercer sua **cidadania**. Este direito se concretiza, por exemplo, por meio da Lei de Cotas (Lei 8.213/91 – art. 93) , que garante a reserva de 2 a 5% de vagas para pessoas com deficiência em empresas com mais de cem funcionários.

Além disso, a Legislação Brasileira (Decreto 3298/99) prevê a disponibilização, quando necessário, de **apoios especiais** que facilitem a adaptação da pessoa com deficiência ao trabalho:

“Consideram-se apoios especiais a orientação, a supervisão e as ajudas técnicas (...) que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais, motoras, sensoriais ou intelectuais da pessoa portadora de deficiência, possibilitando a plena utilização de suas capacidades (...)”.

Mesmo tendo o direito ao trabalho protegido por lei, pessoas com deficiência encontram diversas dificuldades quando se trata de sua inserção no mundo do trabalho, tais como falta de experiência, preconceito e dificuldade dos locais de trabalho para receber de maneira satisfatória esta população (MENDES et. al.; 2004; TANAKA E MANZINI, 2005; VELTRONE E ALMEIDA, 2010). Quando se trata de alguns tipos de deficiência, como a deficiência intelectual, por exemplo, os entraves na colocação no trabalho são ainda maiores (ARAÚJO e SCHMIDT, 2006).

Com o objetivo de diminuir estes entraves e facilitar o acesso dessa população ao trabalho é que este trabalho está sendo realizado, visando oferecer informações para que você possa auxiliar nesta tarefa.

O que é deficiência intelectual?

Pessoas com deficiência intelectual apresentam, antes dos 18 anos, um funcionamento intelectual abaixo da média, associado a dificuldades em duas ou mais áreas de habilidades adaptativas:

CONCEITUAL	SOCIAL	PRÁTICA
✓ Linguagem	✓ Interpessoal	✓ Vida diária:
✓ Leitura/Escrita	✓ Responsabilidade	- Comer
✓ Conceito de dinheiro	✓ Auto-Estima	- Mobilidade
✓ Auto direção	✓ Ser enganado	- Banheiro
	✓ Ingenuidade	- Vestir-se
	✓ Seguir Regras	- Atividades domésticas
	✓ Obedecer leis	- Transporte
	✓ Evitar vitimização	
		✓ Habilidades Ocupacionais
		✓ Segurança

(ALMEIDA, 2004)

É importante conhecer as áreas em que estas pessoas apresentam dificuldades não como forma de delimitar aquilo que são ou não “capazes” de fazer. Fazer esta análise permite identificar potencialidades e apontar em quais áreas da vida é necessário o oferecimento de **APOIOS** que irão propiciar sua adaptação.

Como ensinar: orientações gerais

Durante a ocorrência dos momentos de ensino à pessoa com deficiência, alguns comportamentos do treinador devem ocorrer para facilitar a aprendizagem, tais como:

- ✓ *Treinador deve mostrar entusiasmo e motivação na hora de ensinar.*
- ✓ *O tom de voz e linguagem deve ser o mais natural possível.*
- ✓ *Habilidades do indivíduo devem ser mais enfatizadas do que suas dificuldades.*
- ✓ *Atenção do indivíduo deve ser garantida antes de ser dada uma instrução.*
- ✓ *As ordens dadas devem ser claras.*
- ✓ *As ordens dadas devem ser apenas aquelas indispensáveis.*
- ✓ *As ordens não devem ser repetidas mais de duas vezes.*
- ✓ *Deve ser dado tempo suficiente para que indivíduo responda.*
- ✓ *O treinador deve manter-se calmo.*
- ✓ *Elogios às vezes devem ser descritivos.*
- ✓ *Ajudas físicas devem ser evitadas ao máximo.*

(SUPLINO, 2005)

Estes comportamentos irão motivar e auxiliar a pessoa para quem você está ensinando a tarefa de trabalho, tornando a aprendizagem dela mais fácil!

3

Como ensinar: análise de tarefas

Pessoas com deficiência intelectual apresentam dificuldade em compreender e executar ações que são descritas de maneira muito extensa. Para elas é mais fácil compreender tarefas extensas se estas lhe forem ensinadas por passos. Por exemplo, pensando em uma tarefa simples como lavar as mãos; A aprendizagem da pessoa com deficiência intelectual seria facilitada se, ao invés de dizermos “lave as mãos”, descrevêssemos a tarefa de lavar as mãos:

1. *Abra a torneira;*
2. *Coloque as mãos embaixo da água;*
3. *Pegue sabonete;*
4. *Esfregue o sabonete nas duas mãos;*
5. *Solte o sabonete;*
6. *Esfregue uma mão na outra;*
7. *Coloque novamente as mãos embaixo da água;*
8. *Desligue a torneira;*
9. *Seque as mãos com a toalha.*

Este procedimento, denominado *análise de tarefas*, é uma ferramenta útil para o ensino de atividades para pessoas com deficiência intelectual. Consiste em “desintegrar” uma tarefa complexa em pequenos passos. Sua utilização permite identificar, durante o ensino, em que passos da tarefa a pessoa tem mais dificuldades e, portanto, necessita de mais *apoio*.

(JUSTINO, 1994; SOUZA, 1995; VELOSA, 1999; RAGAZZI, 2001)

4

Análise de tarefas: Classificação e Vacinação



Será que é possível colocar isto em prática pensando nas tarefas da empresa em que você trabalha? Preencha as tabelas abaixo, realizando a análise das tarefas de “Classificação de Ovos” e “Vacinação de Pintinhos”.

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	

Passos da tarefa de Classificação de Ovos

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	

Passos da tarefa de Vacinação Pintinhos

Análise de tarefas: aprimorando...



Muito bem! Já demos um passo importante! Vamos agora, com o auxílio de filmagens, verificar se há como melhorar a descrição da tarefa “Classificação de Ovos”?

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	

Passos da tarefa de Classificação de Ovos

Análise de tarefas: aprimorando...



Agora vamos fazer o mesmo com a tarefa de “Vacinação”?

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	

Passos da tarefa de Vacinação

Como ensinar: oferecendo auxílio

A maneira mais indicada para ensinar uma pessoa com deficiência intelectual a desempenhar uma atividade é colocá-la em contato com a situação natural desta atividade. Então, após realizarmos a análise da tarefa de trabalho devemos colocar o indivíduo para trabalhar. E se neste momento ocorrerem problemas?

É aqui que entra mais uma vez o seu auxílio. Com a análise de tarefas em mãos podemos verificar como se dá o desempenho da pessoa com deficiência em cada passo da tarefa por ela realizada. Assim conseguimos identificar dificuldades no desenvolvimento de suas atividades e oferecer o apoio necessário para que seu desempenho seja satisfatório.

Os apoios são representados pelo oferecimento de **níveis de ajuda** pelo treinador durante a realização da tarefa pela pessoa com deficiência.

(JUSTINO, 1994; SOUZA, 1995; VELOSA, 1999; RAGAZZI, 2001)

Como ensinar: oferecendo ajuda

A seguir daremos mais um passo para entender de que forma podemos oferecer ajuda à pessoa com deficiência na situação de aprendizagem. Na tabela abaixo, encontra-se a descrição de níveis de ajuda que podem ser oferecidos pelo treinador.

NÍVEL DE AJUDA	DESCRIÇÃO
Auxílio Verbal	Consiste em fornecer ao trabalhador a descrição verbal do passo da tarefa a ser desempenhado pelo trabalhador.
Auxílio Gestual	Consiste na descrição verbal do passo da tarefa a ser desempenhado, acompanhado de gestos representativos da tarefa, realizados pelo treinador, com o próprio corpo, para dar modelo de como o trabalhador deve executar a atividade.
Auxílio físico	Consiste em tocar o funcionário, segurando suas mãos e junto com ele executar o passo da tarefa, realizando ao mesmo tempo a descrição verbal do comportamento que está sendo realizado.

Vamos pensar e discutir a maneira como isso pode ser colocado em prática, utilizando as imagens filmadas na empresa?



Como ensinar: registro de comportamentos

Realizados todos os passos até aqui descritos, é preciso verificar se o treinamento oferecido tem apresentado os resultados esperados, ou seja, se a pessoa com deficiência intelectual tem conseguido executar da maneira desejada seu trabalho. Para isso utilizamos o **registro de comportamentos**. Este consiste em observar e anotar o que acontece nos momentos de ensino da pessoa com deficiência. As tabelas nas páginas seguintes têm este objetivo. Nela são registrados os níveis de ajuda que você oferece ao funcionário a quem está treinando, visando verificar se, com a sua ajuda, ele consegue passar a executar todos os passos da tarefa de trabalho de maneira independente. Vamos, com o apoio dos vídeos, realizar esta tarefa?

(RAGAZZI, 2001)

Registro de comportamento: testando!

COMPORTAMENTOS	NÍVEL DE AJUDA				
	I	V	G	F	N
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					
11.					
12.					
13.					
14.					
15.					
16.					
17.					
18.					
19.					

Tabela de registro de comportamentos da tarefa Classificação de Ovos.

N: NÃO EXECUTA
F: AUXÍLIO FÍSICO
G: AUXÍLIO GESTUAL
V: AUXÍLIO VERBAL
I: EXECUÇÃO INDEPENDENTE

11

Registro de comportamento: testando!

COMPORTAMENTOS	NÍVEL DE AJUDA				
	I	V	G	F	N
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					
11.					

Tabela de registro de comportamentos da tarefa Vacinação.

N: NÃO EXECUTA
F: AUXÍLIO FÍSICO
G: AUXÍLIO GESTUAL
V: AUXÍLIO VERBAL
I: EXECUÇÃO INDEPENDENTE

12

APÊNDICE 7

MATERIAL DE REVISÃO DE TREINAMENTO

Treinadoras;

Chegou a hora de recebermos nossas colegas de trabalho e ensinarmos a elas aquilo que vocês já fazem muito bem, da maneira como combinamos. Aqui temos um pouco do que vimos no treinamento que aconteceu na UFSCar, para relembramos como fazer.

Bom trabalho!

NÍVEIS DE AJUDA	DESCRIÇÃO
AUXÍLIO VERBAL	Consiste em DIZER a colega de trabalho (descrição verbal) COMO o passo da tarefa deve ser desempenhado.
AUXÍLIO GESTUAL	Consiste em DIZER a colega de trabalho (descrição verbal) COMO passo da tarefa deve ser desempenhado e, <u>ao mesmo tempo</u> , FAZER o que está dizendo, para dar modelo de como o passo da tarefa deve ser feito.
AUXÍLIO FÍSICO	Consiste em DIZER a colega de trabalho (descrição verbal) COMO passo da tarefa deve ser desempenhado e, <u>ao mesmo tempo</u> , TOCAR em suas mãos, auxiliando na execução do passo da tarefa.

LEMBRE-SE! Você deve começar oferecendo **AUXÍLIO VERBAL**, passando para os outros níveis de ajuda conforme a necessidade de sua colega de trabalho.

PASSOS DA TAREFA: CLASSIFICAÇÃO DE OVOS

1. Pegar a bandeja plástica no carrinho de encubação
2. Colocar a bandeja plástica na mesa
3. Identificar antes de retirar da bandeja disponível, ovos sujos e/ou quebrados e/ou trincados
4. Descartar ovos sujos e/ou quebrados e/ou trincados
5. Encher as mãos com o máximo de ovos disponível na cartela
6. Soltar todos os ovos de uma só vez
7. Identificar nos ovos da bandeja os que forem deformados
8. Descartar ovos deformados
9. Descartar cartelas vazias
10. Pegar bandeja plástica cheia de ovos
11. Colocar bandeja plástica no carrinho de encubação

PASSOS DA TAREFA: VACINAÇÃO DE PINTOS

1. Pegar suporte com rodas
2. Colocar suporte com rodas no chão
3. Pegar caixa para pintos
4. Colocar caixa para pintos no estrado
5. Pegar pinto com a mão esquerda
6. Verificar qualidade do pinto
7. Descartar se pinto for de má qualidade
8. Posicionar pinto
9. Vacinar pinto
10. Soltar pinto
11. Desligar alarme
12. Retirar caixa cheia de pintos do estrado
13. Colocar caixa no suporte com rodas

APÊNDICE 10

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (EMPRESA)**Ao Responsável;**

Você está sendo convidado a participar de uma pesquisa que trata da inclusão de pessoas com deficiência intelectual no trabalho, intitulada “Processo de adaptação de trabalhadores com deficiência intelectual em trabalho competitivo com suporte natural”. Esta pesquisa será realizada por Juliana Ribas Sartori, aluna mestranda do Programa de Pós-Graduação em Educação Especial, da Universidade Federal de São Carlos, sob orientação da Profª Maria Amélia Almeida. O trabalho tem o objetivo de analisar o processo de adaptação de pessoas com deficiência intelectual em situação de trabalho competitivo mediante a utilização de suporte natural.

Para isso, realizarei entrevistas com profissionais que trabalham no treinamento de funcionários com deficiência que ingressam na empresa, visando levantar dificuldades encontradas por eles neste processo. Após estas entrevistas acontecerão períodos de observação da atuação destes profissionais, que visam levantar dentro da prática, pontos que facilitam e dificultam a adaptação do deficiente intelectual no trabalho. Com estes dados, será proposta uma intervenção, visando reduzir dificuldades e proporcionar melhor adaptação do deficiente intelectual no trabalho.

Venho por meio convidar a empresa pela qual responde a participar desta pesquisa. Solicito autorização para que sejam realizadas e gravadas em áudio entrevistas com os participantes, a observação de situações de trabalho e as orientações resultantes deste período de observação. A liberdade de aceitar ou não participar será assegurada a empresa, podendo sua participação ser interrompida a qualquer momento, sob qualquer condição, sem nenhuma penalização ou prejuízo em sua relação com o pesquisador, a UFSCar ou qualquer outra instituição envolvida. Está assegurado também seu direito de não responder perguntas frente às quais se sinta constrangido. Qualquer dúvida quanto aos procedimentos de pesquisa podem ser dirigidas a mim ou minha orientadora a qualquer momento, antes ou durante a pesquisa. Vale ressaltar que não haverá qualquer tipo de gasto financeiro, mas caso ocorra, haverá restituição. O risco relacionado à participação da empresa na pesquisa está relacionado à possíveis alterações na rotina de trabalho do treinador, para que possa prestar atenção individualizada ao deficiente. Contudo, a elaboração desse trabalho ocorreu de forma a minimizar a ocorrência de possíveis desconfortos. Os benefícios que podem decorrer da participação na pesquisa são a melhoria nas condições de treinamento da pessoa com deficiência intelectual para o trabalho, que permitirá que cada vez mais funcionários com este perfil sejam contratados, cumprindo exigências legais.

Os dados obtidos por meio dessa pesquisa são confidenciais e sua participação será mantida em sigilo. Além disso, a divulgação dos resultados dessa pesquisa será realizada de forma a evitar a identificação do local onde foi realizada. Você receberá uma cópia desse termo com o nome, o telefone e o endereço das pesquisadoras e poderá entrar em contato quando quiser para o esclarecimento de qualquer dúvida.

Juliana Ribas Sartori
Av. Prof. Luis Augusto de Oliveira, 227, apto 22
Vila Marina, São Carlos/SP
Tel: 8142-4676 E-mail: jujuribas@yahoo.com.br

Profª Maria Amélia Almeida
Rua Episcopal, 2474, apto. 72, bloco 1
Vila Lutfalla, São Carlos/SP
Tel: 3364-2517 E-mail: ameliam@terra.com.br

Por favor, preencha os campos abaixo:

Nome: _____
Telefone: _____ E-mail: _____
Data de Nasc: ___/___/___

Declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa e concordo em participar. A pesquisadora me informou que o projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da UFSCar que funciona na Pró-Reitoria de Pesquisa da Universidade Federal de São Carlos, localizada na Rodovia Washington Luiz, Km. 235 – Caixa Postal 676 – CEP 13.565-905 – São Carlos/SP – Brasil. Fone (16) 3351-8110. Endereço eletrônico: cephumanos@power.ufscar.br

- Aceito que as entrevistas com os funcionários sejam gravadas em áudio, sendo que a gravação estará disponível a qualquer momento, mesmo depois do fim da pesquisa.
- Não aceito que as entrevistas com os funcionários sejam gravadas em áudio, mas autorizo a realização da pesquisa na empresa.

Assinatura do participante

São Carlos, _____ de _____ de 2009.

APÊNDICE 11

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (PAIS)**Ao Responsável;**

Você está sendo convidado a participar de uma pesquisa que trata da inclusão de pessoas com deficiência intelectual no trabalho, intitulada “Processo de adaptação de trabalhadores com deficiência intelectual em trabalho competitivo com suporte natural”. Esta pesquisa será realizada por Juliana Ribas Sartori, aluna mestranda do Programa de Pós-Graduação em Educação Especial, da Universidade Federal de São Carlos, sob orientação da Profª Maria Amélia Almeida. O trabalho tem o objetivo de analisar o processo de adaptação de pessoas com deficiência intelectual em situação de trabalho competitivo mediante a utilização de suporte natural.

Para isto, estou selecionando indivíduos com deficiência intelectual que estejam aptos e que desejem participar do mercado de trabalho. A seleção destes será realizada por meio de uma entrevista, que tem o objetivo de identificar suas habilidades e dificuldades, e de um teste com figuras, que tem o objetivo de avaliar a inteligência. Caso haja interesse e possibilidade de inserção no trabalho, seu filho irá receber um treinamento na empresa, para facilitar a aprendizagem das atividades que irá realizar.

Venho por meio desta convidá-lo(a) a participar desta pesquisa, informando por meio de entrevista dados referentes ao seu filho(a) e permitindo que ele realize o teste de inteligência. Solicito autorização para que a entrevista seja gravada em áudio para facilitar a análise dos dados. A liberdade de aceitar ou não participar lhe será assegurada, podendo sua participação ser interrompida a qualquer momento, sob qualquer condição, sem nenhuma penalização ou prejuízo em sua relação com o pesquisador, a UFSCar ou qualquer outra instituição envolvida. Está assegurado também seu direito de não responder perguntas frente às quais se sinta constrangido. Qualquer dúvida quanto aos procedimentos de pesquisa podem ser dirigidas a mim ou minha orientadora a qualquer momento, antes ou durante a pesquisa. Vale ressaltar que não haverá qualquer tipo de gasto financeiro, mas caso ocorra, haverá restituição. O risco relacionado à sua participação na pesquisa poderá ser o desconforto frente às questões da entrevista. Contudo, a elaboração do roteiro ocorreu de forma a minimizar a ocorrência de possíveis desconfortos. Os benefícios que podem decorrer da sua participação na pesquisa são a possibilidade de entrada de seu filho no mercado de trabalho e apoio técnico para o sucesso de sua colocação.

Os dados obtidos por meio dessa pesquisa são confidenciais e sua participação será mantida em sigilo. Além disso, a divulgação dos resultados dessa pesquisa será realizada de forma a evitar a sua identificação. Você receberá uma cópia desse termo com o nome, o telefone e o endereço das pesquisadoras e poderá entrar em contato quando quiser para o esclarecimento de qualquer dúvida.

Mestranda Juliana Ribas Sartori
Av. Prof. Luis Augusto de Oliveira, 227, apto 22
Vila Marina, São Carlos/SP
Tel: 8142-4676 E-mail: jujuribas@yahoo.com.br

Profª Maria Amélia Almeida
Rua Episcopal, 2474, apto. 72, bloco 1
Vila Lutfalla, São Carlos/SP
Tel: 3364-2517 E-mail: ameliama@terra.com.br

Por favor, preencha os campos abaixo:

Nome: _____

Telefone: _____ E-mail: _____

Data de Nasc: ___/___/___

Declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa e concordo em participar. A pesquisadora me informou que o projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da UFSCar que funciona na Pró-Reitoria de Pesquisa da Universidade Federal de São Carlos, localizada na Rodovia Washington Luiz, Km. 235 – Caixa Postal 676 – CEP 13.565-905 – São Carlos/SP – Brasil. Fone (16) 3351-8110. Endereço eletrônico: cephumanos@power.ufscar.br

- Aceito que a minha entrevista seja gravada em áudio.
 Não aceito que a minha entrevista seja gravada em áudio, mas aceito participar da pesquisa.

Assinatura do participante

São Carlos, _____ de _____ de 2009.

APÊNDICE 12

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (FUNCIONÁRIO EMPRESA)**Ao participante;**

Você está sendo convidado a participar de uma pesquisa que trata da inclusão de pessoas com deficiência intelectual no trabalho, intitulada “Processo de adaptação de trabalhadores com deficiência intelectual em trabalho competitivo com suporte natural”. Esta pesquisa será realizada por Juliana Ribas Sartori, aluna mestranda do Programa de Pós-Graduação em Educação Especial, da Universidade Federal de São Carlos, sob orientação da Profª Maria Amélia Almeida. O trabalho tem o objetivo de analisar o processo de adaptação de pessoas com deficiência intelectual em situação de trabalho competitivo mediante a utilização de suporte natural.

Para isso, realizarei entrevistas com profissionais que atuam nesta atividade, visando levantar dificuldades encontradas por eles neste acompanhamento. Após estas entrevistas, acontecerão períodos de observação, que visam levantar dentro da prática dos profissionais participantes, pontos que facilitam e dificultam a adaptação do deficiente intelectual no trabalho. Com estes dados, será proposta uma intervenção visando proporcionar aos treinadores habilidades para treinar de forma adequada o deficiente intelectual para o trabalho.

Venho por meio desta convidá-lo(a) a participar desta pesquisa, fornecendo informações sobre seu trabalho, autorizando a observação de suas atividades e participando do treinamento a ser ofertado. Solicito autorização para que seja gravada em áudio sua entrevista e para que sejam realizadas observações de seu trabalho e orientações em possíveis dificuldades. A liberdade de aceitar ou não participar lhe será assegurada, podendo sua participação ser interrompida a qualquer momento, sob qualquer condição, sem nenhuma penalização ou prejuízo em sua relação com o pesquisador, a UFSCar ou qualquer outra instituição envolvida. Está assegurado também seu direito de não responder perguntas frente às quais se sinta constrangido. Qualquer dúvida quanto aos procedimentos de pesquisa podem ser dirigidas a mim ou minha orientadora a qualquer momento, antes ou durante a pesquisa. Vale ressaltar que não haverá qualquer tipo de gasto financeiro, mas caso ocorra, haverá restituição. O risco relacionado à participação na pesquisa poderá ser o desconforto frente ao treinamento. Contudo, a elaboração desse trabalho ocorreu de forma a minimizar a ocorrência de possíveis desconfortos. Os benefícios que podem decorrer da sua participação na pesquisa são a melhoria nas condições de treinamento e trabalho da pessoa com deficiência intelectual para o trabalho.

Os dados obtidos por meio dessa pesquisa são confidenciais e sua participação será mantida em sigilo. Além disso, a divulgação dos resultados dessa pesquisa será realizada de forma a evitar a sua identificação. Você receberá uma cópia desse termo com o nome, o telefone e o endereço das pesquisadoras e poderá entrar em contato quando quiser para o esclarecimento de qualquer dúvida.

Mestranda Juliana Ribas Sartori
Av. Prof. Luis Augusto de Oliveira, 227, apto 22
Vila Marina, São Carlos/SP
Tel: 8142-4676 E-mail: jujuribas@yahoo.com.br

Profª Drª Maria Amélia Almeida
Rua Episcopal, 2474, apto. 72, bloco 1
Vila Lutfalla, São Carlos/SP
Tel: 3364-2517 E-mail: ameliama@terra.com.br

Por favor, preencha os campos abaixo:

Nome: _____

Telefone: _____ E-mail: _____

Data de Nasc: ___/___/___

Declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa e concordo em participar. A pesquisadora me informou que o projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da UFSCar que funciona na Pró-Reitoria de Pesquisa da Universidade Federal de São Carlos, localizada na Rodovia Washington Luiz, Km. 235 – Caixa Postal 676 – CEP 13.565-905 – São Carlos/SP – Brasil. Fone (16) 3351-8110. Endereço eletrônico: cephumanos@power.ufscar.br

Aceito que a minha entrevista seja gravada em áudio, sendo que a gravação estará disponível a qualquer momento, mesmo depois do fim da pesquisa.

Não aceito que a minha entrevista seja gravada em áudio, mas aceito participar da pesquisa.

Assinatura do participante _____

São Carlos, _____ de _____ de 2009.

APÊNDICE 13

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (FUNCIONÁRIO DEFICIÊNCIA INTELECTUAL)**Ao participante;**

Você está sendo convidado a participar de uma pesquisa que trata da inclusão de pessoas com deficiência intelectual no trabalho, intitulada “Processo de adaptação de trabalhadores com deficiência intelectual em trabalho competitivo com suporte natural”. Esta pesquisa será realizada por Juliana Ribas Sartori, aluna mestranda do Programa de Pós-Graduação em Educação Especial, da Universidade Federal de São Carlos, sob orientação da Profª Drª Maria Amélia Almeida. O trabalho tem o objetivo de analisar o processo de adaptação de pessoas com deficiência intelectual em situação de trabalho competitivo mediante a utilização de suporte natural.

Para isso, realizarei entrevistas com profissionais que atuam nesta atividade, visando levantar dificuldades encontradas por eles neste acompanhamento. Após estas entrevistas, acontecerão períodos de observação, que visam levantar dentro da prática dos profissionais participantes, pontos que facilitam e dificultam a adaptação do deficiente intelectual no trabalho. Com estes dados, será proposta uma intervenção visando proporcionar aos treinadores habilidades para treinar de forma adequada o deficiente intelectual para o trabalho.

Venho por meio desta convidá-lo(a) a participar desta pesquisa, autorizando a observação de suas atividades e participando do treinamento a ser ofertado. Solicito autorização para que sejam realizadas observações de sua atuação o trabalho. A liberdade de aceitar ou não participar lhe será assegurada, podendo sua participação ser interrompida a qualquer momento, sob qualquer condição, sem nenhuma penalização ou prejuízo em sua relação com o pesquisador, a UFSCar ou qualquer outra instituição envolvida. Qualquer dúvida quanto aos procedimentos de pesquisa podem ser dirigidas a mim ou minha orientadora a qualquer momento, antes ou durante a pesquisa. Vale ressaltar que não haverá qualquer tipo de gasto financeiro, mas caso ocorra, haverá restituição. O risco relacionado à participação na pesquisa poderá ser o desconforto frente ao treinamento. Contudo, a elaboração desse trabalho ocorreu de forma a minimizar a ocorrência de possíveis desconfortos. Os benefícios que podem decorrer da sua participação na pesquisa são a possibilidade de melhor adaptação na rotina de trabalho da empresa na qual trabalha.

Os dados obtidos por meio dessa pesquisa são confidenciais e sua participação será mantida em sigilo. Além disso, a divulgação dos resultados dessa pesquisa será realizada de forma a evitar a sua identificação. Você receberá uma cópia desse termo com o nome, o telefone e o endereço das pesquisadoras e poderá entrar em contato quando quiser para o esclarecimento de qualquer dúvida.

Juliana Ribas Sartori
Av. Prof. Luis Augusto de Oliveira, 227, apto 22
Vila Marina, São Carlos/SP
Tel: 8142-4676 E-mail: jujuribas@yahoo.com.br

Profª Maria Amélia Almeida
Rua Episcopal, 2474, apto. 72, bloco 1
Vila Lutfalla, São Carlos/SP
Tel: 3364-2517 E-mail: ameliama@terra.com.br

Por favor, preencha os campos abaixo:

Nome: _____
Telefone: _____ E-mail: _____
Data de Nasc: ____/____/____

Declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa e concordo em participar. A pesquisadora me informou que o projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da UFSCar que funciona na Pró-Reitoria de Pesquisa da Universidade Federal de São Carlos, localizada na Rodovia Washington Luiz, Km. 235 – Caixa Postal 676 – CEP 13.565-905 – São Carlos/SP – Brasil. Fone (16) 3351-8110. Endereço eletrônico: cephumanos@power.ufscar.br

Assinatura do participante ou responsável

São Carlos, ____ de _____ de 2009.

ANEXOS

ANEXO 1

PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA EM SERES HUMANOS



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
 PRÓ-REITORIA DE PESQUISA
 Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos
 Via Washington Luís, km. 235 - Caixa Postal 676
 Fones: (016) 3351.8109 / 3351.8110
 Fax: (016) 3361.3176
 CEP 13560-970 - São Carlos - SP - Brasil
proppg@power.ufscar.br - <http://www.proppg.ufscar.br/>

CAAE 4657.0.000.135-09

Título do Projeto: Implementação e avaliação de um programa de capacitação de recursos humanos para ensino de atividades de trabalho a indivíduos com deficiência intelectual

Classificação: Grupo III

Procedência: Programa de Pós-Graduação em Educação Especial

Pesquisadores (as): Juliana Ribas Sartori, Maria Amélia Almeida (orientadora)

Processo nº.: 23112.004559/2009-25

Parecer Nº. 526/2009

1. Normas a serem seguidas

- O sujeito da pesquisa tem a liberdade de recusar-se a participar ou de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma e sem prejuízo ao seu cuidado (Res. CNS 196/96 – Item IV.1.f) e deve receber uma cópia do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, na íntegra, por ele assinado (Item IV.2.d).
- O pesquisador deve desenvolver a pesquisa conforme delineada no protocolo aprovado e descontinuar o estudo somente após análise das razões da descontinuidade pelo CEP que o aprovou (Res. CNS Item III.3.z), aguardando seu parecer, exceto quando perceber risco ou dano não previsto ao sujeito participante ou quando constatar a superioridade de regime oferecido a um dos grupos da pesquisa (Item V.3) que requeiram ação imediata.
- O CEP deve ser informado de todos os efeitos adversos ou fatos relevantes que alterem o curso normal do estudo (Res. CNS Item V.4). É papel do pesquisador assegurar medidas imediatas adequadas frente a evento adverso grave ocorrido (mesmo que tenha sido em outro centro) e enviar notificação ao CEP e à Agência Nacional de Vigilância Sanitária – ANVISA – junto com seu posicionamento.
- Eventuais modificações ou emendas ao protocolo devem ser apresentadas ao CEP de forma clara e sucinta, identificando a parte do protocolo a ser modificada e suas justificativas. Em caso de projetos do Grupo I ou II apresentados anteriormente à ANVISA, o pesquisador ou patrocinador deve enviá-las também à mesma, junto com o parecer aprobatório do CEP, para serem juntadas ao protocolo inicial (Res. 251/97, item III.2.e).
- Relatórios parciais e final devem ser apresentados ao CEP, inicialmente em ___/___/___ e ao término do estudo.

2. Avaliação do projeto

O Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da Universidade Federal de São Carlos (CEP/UFSCar) analisou o projeto de pesquisa acima identificado e considerando os pareceres do relator e do revisor DELIBEROU:

A proposta de estudo apresentada atende às exigências éticas e científicas fundamentais previstas na Resolução 196/96, do Conselho Nacional de Saúde.

3. Conclusão:

Projeto aprovado

São Carlos, 8 de janeiro de 2010.


 Prof. Dra. Cristina Paiva de Sousa
 Coordenadora do CEP/UFSCar