

Reflexões sobre o Processo de Orientação Profissional para Pessoas com Necessidades Especiais¹

Ana Paula Almeida de Pereira
Universidade Federal do Paraná

Resumo

Este artigo discute a importância do processo de orientação profissional e propõe estratégias para a realização da orientação, no contexto das pessoas com necessidades especiais. Inicialmente, a análise sobre o significado do trabalho e o processo da adolescência procura justificar a relevância da orientação profissional sob uma abordagem clínica para pessoas com necessidades especiais. Posteriormente, apresentaram-se três contribuições à área com o objetivo de fundamentar o trabalho do orientador: princípios de intervenção, método de avaliação ecológica/funcional, colocação e acompanhamento com pressupostos inclusivos. Concluiu-se ressaltando a necessidade da criação de serviços de transição da escola para o trabalho nos quais o psicólogo deve desempenhar um papel de mediador.

Palavras-chave: orientação profissional, deficiência e mercado de trabalho, serviços de transição escola-trabalho.

Issues Concerning Professional Orientation for Persons with Special Needs

Abstract

This paper has aimed at showing the importance of vocational counseling to people with special needs and has also introduced counseling strategies for this population. An analysis of the relevance of work on the adolescence process has been initially made due to the need of vocational counseling within a clinical perspective. Then, three specific contributions to the rehabilitation area have been discussed: principles of intervention, the ecological and functional method of assessment, job placement and follow-up based on inclusive strategies. Finally, this paper has emphasized the need of creating transition services from school to work having a counselor as a mediator during the whole process.

Key words: vocational counseling, disabilities and job market, transition services from school to work.

Apenas após a II Guerra Mundial os esforços mundiais para reabilitar pessoas com necessidades especiais tornaram-se mais significativos, mobilizando diversos segmentos da sociedade. No Brasil, porém, as iniciativas organizadas pelo governo e sociedade civil mantiveram um caráter pouco sistemático ainda durante pelo menos duas décadas. Em 1981, Ano Internacional do Deficiente, os direitos civis das pessoas com necessidades especiais começaram a receber maior atenção. Em 1994, a Coordenadoria Nacional para Integração de Pessoas Portadoras de Deficiência (CORDE) divulgou a

Declaração de Salamanca, documento redigido na Conferência Mundial sobre Necessidades Educativas Especiais, que propõe diretrizes educacionais para atender a esta população segundo os princípios de normalização e integração (CORDE, 1994). Desde então, as autoridades brasileiras intensificaram o desenvolvimento de propostas no sentido de reformular a política nacional de Educação Especial que culminou em artigos específicos na Nova Lei de Diretrizes e Bases (MEC, 1997) que propõe a inclusão do aluno especial nas escolas regulares. Citando ainda outro exemplo, a Associação Brasileira

1. Trabalho apresentado no Curso *Fundamentos de orientação profissional para pessoas com necessidades especiais* na XXIX Reunião Anual de Psicologia da Sociedade Brasileira de Psicologia, Campinas – SP, outubro de 1999.

Endereço para correspondência: Av. Iguazu, 2849 ap. 82 – CEP 80.240-030 – Curitiba – PR. Fone (41) 244-0821.

Fax (41) 310-2641 – e-mail: anapaula.almeida-pereira@bol.com.br

de Normas Técnicas (ABNT), em 1994, formulou um Manual de Acessibilidade de pessoas portadoras de deficiências a edificações, espaço, mobiliário, e equipamentos urbanos. Notamos, assim, uma crescente mobilização da sociedade, objetivando criar oportunidades reais de integração para a pessoa com necessidades especiais. As mudanças legislativas, as maiores oportunidades educacionais, a quebra de barreiras arquitetônicas são passos importantes neste sentido, porém não garantem, por si só, que o próprio indivíduo com necessidades especiais tenha condições de participar ativamente destas mudanças em seu favor. Isto se deve a diversos fatores:

1. insuficiência de fiscalização para garantir o cumprimento da lei;
2. ausência de campanhas sistemáticas que visem a mudança de atitudes da população em relação aos estereótipos que cercam a pessoa com necessidades especiais;
3. crise econômica que o país atravessa, levando ao aumento do desemprego;
4. ausência de consciência dos direitos das pessoas com necessidades especiais, pelas próprias pessoas e seus familiares. Em suma, a (re) integração da pessoa com necessidades especiais enquanto cidadão produtivo e participante ainda parece ser privilégio de poucos na atual conjuntura brasileira.

De acordo com Maki (1986), reabilitar significa ajudar pessoas com deficiência a alcançar independência funcional e adaptação efetiva a seu meio social. Portanto, o processo de reabilitação/habilitação não se restringe aos aspectos médicos e educacionais, tradicionalmente considerados, mas também incluem a (re)integração na família e na comunidade (Hulnick e Hulnick, 1989; Percie, 1986), qualificação profissional (Marme e Skord, 1993), e colocação profissional (Hanley-Maxwell e Szymanski, 1992). Assim sendo, para que haja uma reabilitação/habilitação efetiva, um programa deve adotar uma aproximação holística da pessoa com necessidades especiais, observando suas condições bio-psicossociais e respeitando suas preferências, capacidades e limitações individuais.

No mundo, o processo de transição da escola para o trabalho e de re-orientação profissional de pessoas com necessidades especiais, devido a defi-

ciências congênitas ou adquiridas, vem merecendo amplo debate e inúmeros estudos (Goodwin, 1986). Estes estudos demonstram que além de proporcionar suporte econômico, o trabalho remunerado para a pessoa com necessidades especiais propicia a construção de sua independência, concomitantemente, com a melhoria de sua auto-estima; aspectos fundamentais que guiam sua integração social como cidadão participante.

Este artigo pretende apresentar um modelo de intervenção na área de orientação profissional para pessoas com necessidades especiais uma vez que esta população exige procedimentos específicos para que o jovem tenha seu processo de escolha profissional e ingresso no mercado de trabalho facilitado.

O trabalho, a psicologia e o jovem com necessidades especiais

Trabalho é definido como “exercício material ou intelectual para fazer ou conseguir alguma coisa” (Weiszflog, 1998, p.2092). O significado e a função social do trabalho, no entanto, tem variado ao longo da história e entre as diferentes culturas (Meletti e Goyos, 1998). A função do trabalho na sociedade atual e, particularmente, na vida dos indivíduos tem sido objeto de inúmeros estudos. Taylor (conforme citado por Dejours, 1987) apresentou um sistema para maximizar a produtividade. Esse sistema consistia fundamentalmente em organizar a estrutura do trabalho em uma série de pequenas tarefas simples, nas quais o tempo e a estrutura da atividade seriam controlados cuidadosamente. Os estudos de Karl Marx (conforme citado por Dejours, 1987) causaram grande impacto, à medida que propunham que a execução de tarefas rotineiras e contínuas que são simplificadas e dirigidas pelo outro leva a pessoa à alienação, ou seja, o trabalho não responde às necessidades do indivíduo, sendo percebido como separado e desvinculado da pessoa. O autor ainda colocava que tanto o conteúdo, quanto a estrutura do trabalho que um indivíduo realiza, colaboram para seu crescimento pessoal ou sua alienação. Apesar das críticas marxistas, as propostas de Taylor foram amplamente adotadas na sociedade industrial.

A literatura em Psicologia apresenta um grande número de autores que investigam a relação indivíduo-trabalho. Algumas teorias buscaram compreender as variáveis envolvidas na adaptação da pessoa ao trabalho. A chamada Teoria de Minnesota objetiva estudar as habilidades observadas na pessoa em relação àquelas exigidas pelo trabalho (Hershenson e Szymanski, 1992). Assim, uma colocação bem sucedida dependeria da correspondência entre o sistema de reforço do ambiente de trabalho e as necessidades do indivíduo e, paralelamente, seria função das habilidades apresentadas pelo indivíduo e as habilidades requeridas pelo trabalho. Esta teoria tem sido criticada à medida que apresenta uma abordagem reducionista do problema desconsiderando aspectos importantes como as oportunidades de experiências iniciais da pessoa e as variáveis socio-históricas relacionadas.

Muitas pesquisas na área da Psicologia do Trabalho apresentam a visão de trabalho como sinônimo de emprego. Esta visão implica em procedimentos nos quais a pessoa é tratada como parte de um sistema cujo principal objetivo é a produtividade. O'Brien (1986) aponta que muitos psicólogos priorizaram os problemas administrativos das empresas e reforçaram a ideologia da auto-determinação e das conquistas individuais. Esta ideologia mantém as organizações existentes enfatizando que mudanças devem se limitar à pessoa ao funcionário, perpetuando o estigma e o rótulo em relação aqueles funcionários que resistem a se adequarem a seus padrões.

As pessoas com necessidades especiais sofreram durante muito tempo com esta visão de trabalho. Os profissionais que as atendiam e a sociedade de modo geral tinham atitudes segregatórias baseadas nas limitações funcionais apresentadas por essa população, uma vez que valores como produção e rapidez, amplamente difundidos no âmbito das empresas, eram adotados. Em decorrência desta visão superficial a sociedade ocidental inclinou-se a organizar seus serviços de modo a "treinar" estas pessoas para que em um futuro distante se adequassem às expectativas do empregador, em tarefas

simples e destituídas de significado. No Brasil, ainda hoje, os procedimentos de recrutamento e de seleção das empresas geralmente incluem instrumentos inadequados para a avaliação de pessoas com limitações físicas, sensoriais e cognitivas. Tal fato, por si só, já deixa estas pessoas em desvantagem frente ao mercado de trabalho.

Apesar dessa situação em que a Psicologia parece ter contribuído para práticas discriminatórias, pode-se apontar outras intervenções mais adequadas na área, uma vez que favorecem a integração da pessoa com necessidades especiais no contexto do trabalho. Este artigo propõe que o psicólogo pode ocupar um papel importante no processo de transição dos adolescentes e jovens com necessidades especiais para o mundo do trabalho. Szymanski e King (1989) sugerem uma lista de possíveis responsabilidades do psicólogo durante este período de transição que, neste artigo, serão classificadas em quatro focos principais de atenção:

1. os agentes educadores, que podem ser orientados quanto a modificações curriculares;
2. a família, à medida que precisa ser informada sobre as possibilidades de trabalho e as potencialidades do jovem;
3. o jovem, que pode se beneficiar de orientação profissional;
4. a comunidade, que precisa ser conscientizada sobre as potencialidades e direitos da pessoa com necessidades especiais. Este artigo, apesar de explorar apenas o jovem como foco de intervenção, não concebe esta desvinculada daquelas acima expostas.

A adolescência, a orientação profissional e as pessoas com necessidades especiais

Durante a infância, o indivíduo gradualmente constrói uma representação de si próprio, que inclui idéias sobre seu corpo, força física, estética, potencialidades, e limitações. Através do contato com o meio ambiente e as pessoas, o bebê começa a distinguir

seus limites corporais adquirindo a noção de seu corpo. O corpo expressa emoções, pensamentos, desejos, e também é responsável por receber e processar informações. A representação do corpo ao nível psíquico, ou seja, a imagem corporal, é parte essencial do auto-conceito que cada pessoa desenvolve ao longo do crescimento. A imagem corporal seria a primeira a se desenvolver a partir das sensações e percepções (Mayer e Eisenberg, 1988). Auto-conceito é um construto que representa a pessoa como ela se percebe. Assim, este inclui imagem corporal e representações estáveis de todos os afetos experienciados pelo indivíduo em contato com o meio interno e externo, em diferentes ocasiões (Moore e Fine, 1968). Finalmente, identidade se refere à experiência de se manter um ser único e coerente que permanece o mesmo, ainda que aspectos psicológicos e o ambiente estejam em contínua mudança. O conceito de identidade define-se pela integração das representações das estruturas corporais e psíquicas, que proporciona um senso de coerência e estabilidade. Deste modo, estes três construtos (imagem corporal, auto-conceito e identidade) seriam partes estruturantes da pessoa.

Uma limitação física, sensorial ou cognitiva interferirá diretamente com a imagem corporal do indivíduo. O processo de formação de identidade de pessoas com necessidades especiais pode resultar de uma imagem corporal negativa que enfatiza as limitações e subestima as habilidades do corpo. Tal imagem corporal afeta o auto-conceito do indivíduo à medida que contribui para a baixa auto-estima e sentimentos de inferioridade. Por outro lado, é importante a estruturação da imagem corporal e auto-conceitos positivos baseados nas potencialidades da pessoa. Para que esta estruturação ocorra, seria preciso assegurar experiências gratificantes de interação social e resoluções de problemas cotidianos. Assim, a pessoa com necessidades especiais poderia desenvolver suas capacidades e aumentar sua auto-confiança.

Nesta perspectiva, o processo de formação da identidade de pessoas com necessidades especiais enfrenta diversos obstáculos devido à presença de

limitações físicas e ao estigma social ainda presente em nossa sociedade. A sociedade ocidental enfatiza o ideal de corpos perfeitos, fortes e saudáveis como requisitos para alcançar a felicidade e o sucesso. O meio ambiente e seus objetos são construídos para corpos em perfeitas condições físicas. Se existem indivíduos que não são capazes de utilizar certos instrumentos ou realizar determinada atividade, eles freqüentemente interpretam a situação como falha deles próprios. Tal mensagem limita o problema à pessoa e desconsidera a organização do meio social em que ela vive (Vash, 1981). Além deste aspecto, os grupos sociais tendem a apresentar preconceitos em relação a pessoas com necessidades especiais por diferentes razões, segregando-as (Antonak e Livneh, 1988). Diante destes fatos, observa-se a importância da família e da escola como mediadores dos processos sociais que influenciarão positiva ou negativamente na formação da identidade da pessoa.

Na adolescência a pessoa sofre um processo de reestruturação de sua identidade para que possa assumir o papel atribuído aos adultos de nossa sociedade: o de trabalhador e pessoa independente e autônoma. Conseqüentemente, esta fase é crucial para o futuro de uma pessoa, pois diversas decisões devem ser tomadas para viabilizar seus planos e alcançar seus objetivos. A formação de uma identidade sexual, grupal e profissional vai delinear o papel que esta pessoa terá na sociedade (Bohoslavski, 1996).

Bohoslavski (1996) ressalta a necessidade de orientação profissional para facilitar a transição desta fase, diminuindo as ansiedades e os conflitos existentes, e aumentando a probabilidade de adaptação aos interesses e potencialidades dos indivíduos. Este autor define orientação profissional como:

“os procedimentos dos psicólogos especializados, cujos clientes são as pessoas que enfrentam, em determinado momento de sua vida – em geral, a passagem de um ciclo educativo a outro – a possibilidade e a necessidade de tomar decisões. Isto faz da escolha profissional um momento crítico de mudança na vida dos indivíduos (p.28).”

Na abordagem clínica, proposta por Bohoslavsky (1996), o orientando é sujeito do processo e o profissional/orientador o considera capaz de decidir e com possibilidades de escolha. Outro conceito utilizado nesta abordagem é o de identidade ocupacional, que se apresenta como parte da identidade pessoal e define-se como “a auto-percepção, ao longo do tempo, em termos de papéis ocupacionais. Chamaremos ocupação ao conjunto de expectativas do papel.”(p.55). Tal definição implica que a identidade ocupacional se constrói através da interação entre fatores internos, por exemplo, auto-conceito, ansiedades, ideais, e externos, como: mercado de trabalho, cultura, expectativas de familiares. Bohoslavsky busca na Teoria do Arco-Íris, de Super (Carvalho, 1995), algumas das variáveis envolvidas no processo de formação da identidade ocupacional, sob o prisma do desenvolvimento da carreira profissional. Esta teoria combina os diferentes papéis assumidos durante a vida (criança, estudante, “leisureite”, cidadão, trabalhador e provedor) com etapas do desenvolvimento humano (crescimento, exploração, estabelecimento, manutenção, e declínio) (Super, 1984). Bohoslavsky (1996) ainda propõe a realização de um diagnóstico voltado para os aspectos vocacionais baseando-se em oito critérios amplamente discutidos em seu livro: manejo do tempo, momento em que o jovem se situa quanto ao processo de decisão, ansiedades predominantes, carreiras como objetos e suas características, identificações predominantes, situações que o jovem atravessa, fantasias de resolução, e deuteroeleição.

Na realidade brasileira, porém, o adolescente com limitações físicas, sensoriais e/ou cognitivas dificilmente tem acesso a este tipo de serviço. As famílias às vezes superprotegem ou rejeitam seus filhos deficientes e, frequentemente, enfatizam mais as limitações destes que suas habilidades. Tal ênfase limita os planos ou expectativas em relação à autonomia e à profissionalização dos filhos. Nas escolas

especiais, geralmente, a educação profissional dos alunos é tratada de modo limitado, como um treinamento desvinculado tanto do currículo quanto da visão do aluno como sujeito de uma escolha. Além deste aspecto, se a identidade ocupacional é função das expectativas dos papéis possíveis à pessoa no futuro, e se tanto a família quanto a escola percebem as pessoas deficientes como incapazes de desempenharem determinados papéis, pode-se hipotetizar que o adolescente em questão, enfrenta dificuldades para a formação de uma identidade profissional saudável, livre de estereótipos. E ainda, a história comum de escolhas cerceadas ou de imposições para estes adolescentes pode levar à situação em que ou ele se adequa aos cursos profissionalizantes existentes na escola especial ou ingressa nas inúmeras oficinas abrigadas.

Assim sendo, o psicólogo-orientador profissional encontra junto a esta população um desafio e um vasto campo de intervenção sob o prisma preventivo, uma vez que estes parecem formar um grupo de risco diante de uma conjunção de fatores: a deficiência em si, o processo turbulento da adolescência e a segregação socialmente imposta. Tendo em vista esta situação, faz-se necessário delinear um modelo de intervenção em orientação profissional que responda às peculiaridades dos jovens com limitações físicas, sensoriais e cognitivas. As proposições de Bohoslavsky (1996) nas quais o adolescente é responsável pela escolha e é capaz de fazê-la, são importantes de serem consideradas pelo orientador profissional uma vez que consideram a autonomia e a responsabilidade da pessoa deficiente e instrumentalizam uma abordagem que respeita as singularidades do desenvolvimento do indivíduo. No entanto, observando os seis momentos essenciais de intervenção durante o processo de orientação profissional tradicional: informação ocupacional, coleta de dados individuais, aconselhamento, descoberta e uso das disponibilidades educacionais, colocação e acompanhamento;

percebe-se que a estratégia clínica de Bohoslvsky enfatiza contribuições centradas no processo de aconselhamento e na coleta de dados do indivíduo, apenas. Diante da necessidade de contextualizar a pessoa com necessidades especiais e intervir tanto no meio quanto no indivíduo, torna-se importante introduzir abordagens teóricas mais recentes na área da psicologia da reabilitação de pessoas com necessidades especiais para tornar o processo de reabilitação mais eficaz diante desta realidade específica. Em suma, este artigo apresentará três contribuições para atuar em orientação profissional com pessoas com necessidades especiais que podem auxiliar a intervenção de modo considerável:

1. Os quatro princípios de intervenção propostos por Parker, Szymanski, e Hanley-Maxwell (1989).
2. O método de avaliação ecológica e funcional das potencialidades para o trabalho desenvolvido pelos autores acima citados.
3. A colocação profissional fundamentada em técnicas inclusivas e o posterior acompanhamento no trabalho do orientando, objetivando sua autonomia gradual e integração com a equipe.

Princípios de intervenção

A transição da escola para o trabalho apresenta vários dilemas para os profissionais envolvidos. O psicólogo precisa ter habilidades e conhecimentos mas, concomitantemente, necessita ser criativo e flexível diante das inúmeras situações com que se depara. No entanto, deve guiar-se por princípios básicos da ética em reabilitação (Parker e cols. 1989):

1. As intervenções devem ser planejadas para estarem ao máximo sob o controle do indivíduo ao invés dos outros (utilizar de técnicas de auto-monitoramento).
2. As intervenções devem facilitar a independência e a autonomia do orientando (promover habili-

dades para entrevista ao contrário de procurar uma colocação para o orientando).

3. As intervenções devem delinear-se de modo menos intrusivo possível sem perder sua eficácia (conscientizar o orientando de seus direitos e de sua responsabilidade em reivindicá-los).
4. As intervenções devem ser o mais naturais possível dentro dos contextos particulares que se apresentam (orientar pessoas da família para que auxiliem como mediadores de aprendizagem).

O planejamento e a implementação de intervenções, quando baseadas no conjunto de princípios acima expostos, tende a apresentar resultados positivos tanto para a interação orientador-orientando, quanto para o processo de "empowerment" do cliente.

Avaliação ecológica e funcional

Um aspecto importante e bastante controverso no âmbito da Psicologia das pessoas com necessidades especiais é a avaliação, uma vez que o orientador necessita conhecer as limitações e potencialidades da pessoa para que possa planejar sua intervenção de modo coerente.

Os procedimentos de avaliação tradicionais, baseados apenas na psicometria e em instrumentos padronizados para a população geral, têm recebido diversas críticas. Tais críticas apontam para algumas limitações: (a) instruções e itens dos instrumentos freqüentemente requerem níveis de leitura e compreensão que excedem as habilidades do examinando; (b) as normas são inapropriadas para pessoas com deficiências (principalmente, as deficiências severas); (c) as habilidades requeridas para a realização das atividades são irrelevantes para o aspecto que se quer avaliar e (d) os instrumentos geralmente apresentam baixa validade e fidedignidade quando administrados a pessoas com deficiência (Parker e cols. 1989).

Outro ponto importante é que ao fundamentar decisões e planos de reabilitação nas limitações dos indivíduos apenas, desconsidera-se a interação das variáveis que influenciam o desempenho durante o processo de aprendizagem para o trabalho e subestima-se o potencial presente nestes indivíduos.

Assim, propõe-se a utilização da Avaliação Ecológica (Ecological Assessment) como um processo dinâmico que propicia informações para planejar os serviços mais adequados para o orientando em questão (Szymanski, Hanley-Maxwell e Parker, 1990). Este modelo tem uma premissa básica: os indivíduos interagem com seu ambiente de modo a influenciá-lo e ser por ele simultaneamente influenciado. A avaliação ecológica é operacionalizada através de quatro dimensões: (a) atributos individuais (características físicas, mentais e emocionais; comportamentos; experiências prévias; objetivos; e motivação); (b) atributos de ambientes atuais e possivelmente futuros (acessibilidade; estímulos específicos que poderiam guiar desempenhos; materiais utilizados em diferentes situações; potencial para modificação de tarefas e expectativas daqueles com quem o indivíduo mantém relacionamento); (c) interações atuais e futuras, que são analisadas de acordo com suas qualidades, formas, e seqüências e (d) a percepção dos indivíduos envolvidos e as discrepâncias entre eles (Szymanski, Dunn e Parker, 1989). Estas quatro dimensões do modelo ecológico podem organizar a aquisição sistemática de informações assim como sintetizá-las em função do plano de intervenção. A informação pode ser colhida através de uma variedade de métodos com a garantia apenas de que procedem de diferentes ambientes, desempenhos, e interações do avaliando durante certo período de tempo.

Em suma, as vantagens desta abordagem são: adequação à grande heterogeneidade entre indivíduos com deficiências; consideração das diferenças e

congruências entre percepções do cliente, sua família e profissionais envolvidos; consideração do processo de integração no trabalho como amplo e relacionado a diversos ambientes; compreensão da realidade do indivíduo como dinâmica e multifacetada. Portanto, enquanto a avaliação tradicional destas pessoas tende a fornecer resultados imprecisos e pouco confiáveis, a avaliação ecológica pode oferecer uma visão holística da pessoa, reconhecendo sua singularidade e respeitando seus sonhos, direitos e necessidades. E, talvez o aspecto mais inovador, esta abordagem permite que se considere não apenas intervenções junto à pessoa avaliada, mas também em seus ambientes e interações. Esta nova perspectiva traz a crença de que não é o indivíduo com deficiência que sempre deve se adaptar passivamente às condições ambientais mas, ao contrário, a sociedade precisa mudar para oferecer a todos os seus membros condições de cidadania.

A avaliação funcional também é uma outra estratégia de compreensão das habilidades e potencialidades da pessoa com implicações psicopedagógicas diretas. Nesta perspectiva, o diagnóstico médico-psicológico é considerado, mas os aspectos funcionais são identificados com o intuito de formular um perfil da pessoa e então desenvolver um programa de orientação. Livneh (1992) propôs algumas funções que devem ser observadas durante o processo: mobilidade, sensorial, comunicação, manipulação, aparência física, dor, cognição (atenção, concentração, memória), fadiga, resistência, socialização. Outras classificações são possíveis. Porém, as observações devem sempre advir de contextos diferentes em períodos de tempo diversos.

Assim, através da utilização da abordagem ecológica-funcional do orientando, as limitações impostas pela avaliação tradicional podem ser superadas.

A colocação e o acompanhamento da pessoa sob o prisma inclusivo

Até recentemente, os pesquisadores na área da reabilitação estudavam as atitudes, os comportamentos e as histórias dos indivíduos com necessidades especiais isoladamente (Cottone, 1986). Os aspectos sociais, apesar de serem reconhecidos como cruciais para o processo de integração, tendiam a ser relegados a segundo plano. Esta visão isolada da pessoa muitas vezes pode ter levado a falsas conclusões diante das dificuldades encontradas para viabilizar o processo de ingresso no trabalho. Tais dificuldades eram constantemente atribuídas a fatores relativos à pessoa com deficiência apenas, enquanto que as limitações do grupo social (colegas de trabalho, supervisores, treinadores/educadores) eram desconsideradas.

Atualmente, as intervenções começam a resgatar o estudo das relações entre as diversas pessoas envolvidas, assim como as variáveis ambientais, aspectos essenciais a serem considerados no processo de colocação no mercado de trabalho. A abordagem ecológico-funcional de avaliação é um reflexo desta tendência (Rothman, 1987; Curnow, 1989).

Outro ponto a ser notado é a tendência de utilização do modelo transdisciplinar de intervenção quando o serviço de qualificação profissional, por exemplo, pode ser oferecido em condições naturais (a própria empresa) e os profissionais compartilham e transferem informações relevantes para o profissional diretamente envolvido com a pessoa/orientando, evitando a tradicional "maratona" de atendimentos isolados.

Sabe-se que o modo com o qual se qualifica uma pessoa para exercer determinada função pode inibir ou promover a sua independência e adaptação ativa às atividades (Hanley-Maxwell e Szymanski, 1992). Assim, considerando os princípios fundamentais previamente listados, infere-se pelo menos quatro recomendações a serem adotadas durante a fase de colocação/treinamento:

1. Favorecer a utilização de indicadores e reforços naturais.
2. Treinar com o material, as pessoas e o lugar em que a performance é esperada.
3. Incorporar mediadores funcionais (por exemplo, colegas que "lembrem" a próxima tarefa a ser realizada).
4. Implementar a retirada gradual ("fading") do orientador.

Infelizmente, a inserção no mercado de trabalho tem sido pouco estudada na realidade brasileira, o que acaba remetendo as discussões ao que está sendo proposto em outras nações. Sendo assim, este artigo aborda algumas contribuições apresentadas em outro país, sem esquecer as peculiaridades de nossa sociedade. Em 1991, nos Estados Unidos da América, promulgou-se o chamado "American with Disabilities Act" (ADA) (West, 1991). Este documento reflete as várias conquistas que os americanos com necessidades especiais alcançaram até então. Uma destas conquistas ocorreu na área do trabalho: a determinação das *funções essenciais* de um cargo. Esta determinação propiciou uma considerável mudança nos procedimentos para colocação de pessoas com deficiência, pois os cargos passaram a ser analisados a partir dos resultados finais esperados e não das tarefas/ações concretas para sua realização. Esta mudança, aparentemente sutil, na abordagem de análise de cargos ("job analysis") possibilitou que funções fossem melhor delimitadas e as tarefas questionadas em sua relevância. Tal fato vem ampliando as possibilidades de colocação desta população. Este artigo propõe que os profissionais da área no Brasil, comecem a utilizar tal conceito para verificar se os resultados são favoráveis à nossa realidade.

Finalmente, é essencial observar os tipos de adaptações necessárias à função. O ADA menciona seis categorias distintas de acomodações de um cargo que podem ser adotadas com facilidade em nossa realidade:

1. Reestruturação de cargo: define-se pelo ajuste de procedimentos do trabalho ou da ordem em que algumas tarefas são realizadas.
2. Equipamento de suporte: compreende-se como os objetos que ajudam o empregado a realizar seu trabalho de modo mais fácil e/ou independente.
3. Capacitação: seriam os métodos de ensino que ajudam o empregado a aprender suas tarefas.
4. Suporte pessoal: define-se como aquela pessoa que auxilia o empregado em suas atividades, rotina e outros aspectos relacionados com o trabalho.
5. Adaptações no local de trabalho que permitem acesso seguro e igual a todas as facilidades.
6. Adaptação de tarefas: compreendida como uma transferência temporária ou permanente de tarefas entre colegas de trabalho.

Observa-se que estas acomodações não estão limitadas ao indivíduo, mas pressupõem uma visão ampla do cargo enquanto inserido em determinado ambiente físico e social.

Considerando estas possibilidades de atuação dentro do procedimento de orientação, o orientador profissional poderá realizar seu trabalho de modo mais coerente e responsável diante das especificidades desta população e, então, ocupar um papel relevante para sua inclusão efetiva na sociedade. Sob este prisma, tal papel seria central para uma transição sem rupturas, em que o orientador age como mediador entre duas etapas da vida do indivíduo: a educação e o trabalho. No entanto, é essencial destacar que o processo de transição pode ser auxiliado tanto pela escola, quanto pela organização/empresa

Atualmente, a educação para o trabalho como propôs Freinet (1998) vem sendo gradualmente resgatada no âmbito das escolas especiais:

“É indispensável compreender que a educação fundamentada no trabalho não é uma educação menor, para tempos de crise,... Basta conferir à palavra trabalho toda sua ampla e fecunda acepção que ela adquiriu ao longo dos séculos e, desembaraçando-a do falso materialismo... elevá-la à íntima compreensão da construção social.” (p.312)

Este resgate, ainda que lento, poderá garantir que a pessoa com necessidades especiais, já na escola, desenvolva as suas potencialidades para o trabalho, como se espera das outras crianças, ditas normais.

As organizações/empresas começam a se abrir para a realização de estágios, enquanto a pessoa com necessidades especiais ainda se encontra na fase de exploração de suas potencialidades e interesses. Este movimento de inclusão, quando bem conduzido, também poderá promover a inserção destas pessoas no trabalho à medida que diminui a segregação e o estereótipo encontrado na própria empresa.

Em conclusão, o psicólogo apresenta, tradicionalmente, conhecimentos sobre a escola e a organização de trabalho, o que facilita sua mediação neste processo de inclusão. Além disso, ser psicólogo implica em assumir parte da responsabilidade na construção de uma Sociedade para Todos, onde a melhoria da qualidade de vida das pessoas e a garantia dos direitos humanos são objetivados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Antonak, R. F. e Livneh, H. (1988). *The measurement of attitudes toward people with disabilities: Methods, psychometrics, and scales*. Springfield: C. C. Thomas.
- Associação Brasileira de Normas Técnicas (1994). *Assesibilidade de pessoas portadoras de deficiências a edificações, espaço, mobiliário, e equipamentos*. Rio de Janeiro: ABNT.
- Bohoslavski, R. (1996). *Orientação vocacional: A estratégia clínica* (10 ed.). São Paulo: Martins Fontes.
- Carvalho, M. M. J. (1995). *Orientação profissional em grupo*. São Paulo: Ed. PSY.
- Coordenadoria Nacional para Integração de Pessoas Portadoras de Deficiência. (1994). *Declaração de Sala Journal of Applied Psychology*, 17, 52-53.
- Cottone, R. R. (1986). Toward a systemic theoretical framework for vocational rehabilitation. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 17 (4), 4-7.
- Curnow, T. C. (1989). Vocational development of persons with disability. *Vocational Guidance Quarterly*, 37, 269-278.

- Dejours, C. (1987). *A loucura do trabalho* (2 ed.). (A. I. Paraguay e V. L. Ferreira, Trad) São Paulo: Cortez-Obore.
- Freinet, C. (1998). *A educação do trabalho* (M. E. G. Pereira, Trad.) São Paulo: Martins Fontes.
- Goodwin, L. R. (1986). A holistic perspective for the provision of rehabilitation counseling services. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 17 (2), 29-36.
- Hanley-Maxwell, C. e Szymanski, E. M. (1992). Transition and supported employment. Em R. M. Parker e E. M. Szymanski (orgs.), *Rehabilitation counseling: Basics and beyond* (pp. 135-163). (2 ed.). Austin: PRO-ED.
- Hershenson, D. B. e Szymanski, E. M. (1992). Career development of people with disabilities. Em R. M. Parker e E. M. Szymanski (orgs.), *Rehabilitation counseling: Basics and beyond* (pp. 273-303). (2 ed.). Austin: PRO-ED.
- Hulnick, M. R. e Hulnick, H. R. (1989). Life's changes course or opportunity? Counseling families of persons with disabilities. *Journal of Counseling and Development*, 68, 166-170.
- Livneh, H. (1992). Preliminary model for classifying functional limitations. *Rehabilitation Education*, 6, 319-334.
- Maki, D. R. (1986). Foundation of applied rehabilitation counseling. Em T.F. Rigger, D. R. Maki e A. W. Wolf (orgs.), *Applied rehabilitation counseling* (pp.3-11). New York, NY: Springer.
- Marme, M. e Skord, K. (1993). Counseling strategies to enhance the vocational rehabilitation of persons after traumatic brain injury. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 24, 19-25.
- Mayer, J. e Einsenberg, M. G. (1988). Mental representation of the body: Stability and change in response to illness and disability. *Rehabilitation Psychology*, 33, 155-171.
- Meletti, S. M. F. e Goyos, C. (1998). Reflexões acerca do indivíduo com deficiência mental. Em. M. C. Marquize, M. A. Almeida, E. D. O. Tanaka, N. N. R. Mori, e E. M. Shimazaki (orgs.), *Perspectivas multidisciplinares em educação especial* (pp.349-353). Londrina: Editora UEL.
- Ministério da Educação (1997). *Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional*. Curitiba: Universidade Federal do Paraná.
- Moore, B. E. e Fine, B.D. (1968). *Glossary of psychoanalytic terms and concepts* (2 ed.). New York: The American Psychological Association.
- O'Brien, G. E. (1986). *Psychology of work and unemployment*. New York: John Wiley & Sons.
- Parker, R. M.; Szymanski, E. M. e Hanley-Maxwell, C. (1989). Ecological assessment in supported employment. *Journal Applied Rehabilitation Counseling*, 20 (3), 26-33.
- Percie, J. J. (1986). Cultural factors and rehabilitation counseling. *Journal of Applied Psychology*, 17, 52-53.
- Rothman, R. (1987). *Working: Sociological perspectives*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Super, D. (1984). Career and life development. Em Brown, Brooks & Associates (orgs.), *Career choice and development* (pp. 192-234). San Francisco: Jossey-Bass Pub.
- Szymanski, E.M.; Dunn, C. e Parker, R.M. (1989). Rehabilitation of persons with learning disabilities: na ecological framework. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 33, 38-53.
- Szymanski, E.M.; Hanley-Maxwell, C. e Parker, R.M. (1990). Transdisciplinary planning for supported employment. Em F. R. Rusch (org.), *Supported employment: Models, methods and issues* (pp.199-214). Chicago: Sycamore.
- Szymanski, E.M. e King, J. (1989). Rehabilitation counseling in transition planning and preparation. *Career Development for Exceptional Individual*, 12, 3-10
- Vash, C. L. (1981) *The psychology of disability*. New York: Springer.
- Weiszflog, W. (ed.). (1998). *Michaelis: Moderno dicionário da língua portuguesa*. São Paulo: Melhoramentos.
- West, J. (1991). *The American with disabilities act: From policy to practice*. New York: Milbank Memorial Fund.

Recebido em: 30/10/99

Aceito em: 23/11/00