

EMPREGO APOIADO: UMA PRIMEIRA ABORDAGEM

Augusto Sousa

Resumo O autor introduz alguns elementos históricos relativos ao aparecimento do movimento de *supported employment* nos Estados Unidos da América e na Europa, referindo de seguida aspectos metodológicos essenciais deste movimento, assim como algumas perspectivas de futuro.

Palavras-chave emprego apoiado em mercado aberto; formação profissional em empresa; programa individual de formação.

Breve introdução histórica

Emprego apoiado em mercado aberto é uma designação que procura traduzir para português a expressão *supported employment*, que surgiu nos Estados Unidos da América nos primeiros anos da década de 80.

EUA

Organizados usualmente por pais e entidades sem fins lucrativos, os primeiros programas para adultos com deficiências significativas, procuraram oferecer cuidados, recreação, treino em competências pessoais e terapia (Bellamy, Rhodes, Bourbeau, & Mank, 1986, citados por Joyce, 1995). O Governo Federal definia estes *Work Activity Centers* como um programa para “trabalhadores deficientes em relação aos quais as deficiências físicas ou mentais são tão severas que a sua capacidade de produção é inconsequente” (29 CFR, parte 525). Paralelamente, foram lançados muitos centros de emprego protegido — *Sheltered Workshops Programs*, orientados para procurar proporcionar emprego.

No anos 70, outros sistemas de serviços foram lançados naquele país, no sentido de promover o emprego, como consequência ou resultado de programas de formação desenvolvidos nos centros de reabilitação profissional (*System of Adult Services*). Era esperada a criação de oportunidades de emprego reais na comunidade.

O resultado, porém, foi que o desenvolvimento deste sistema de serviços não proporcionou, ou proporcionou pouco, acesso a trabalho pago no mercado aberto de trabalho para pessoas com deficiências mais assinaláveis.

Foram incrementados mais fortemente os centros de emprego protegido, então considerados como um sistema para preparar as pessoas para o emprego em

Augusto Sousa, Psicólogo. Coordenador técnico da RUMO. Coordenador da APISE.
Membro da Direcção Executiva da EUSE.

mercado aberto de trabalho, mas muitas vezes reservados para pessoas com deficiências menos severas (Joyce, 1995).

Os estudos realizados demonstraram que a maior parte das pessoas com deficiência permaneciam nestes centros (Bellamy *et al.*, 1986, citados por Joyce, 1995).

Entre 1968 e 1976, o número de pessoas com deficiência mental nos centros de dia e de emprego protegido quintuplicou.

Em 1979, o Departamento de Emprego estimava que uma pessoa com deficiência mental nos Work Activity Centers recebia 29 dólares mensalmente, enquanto que em programas de emprego recebia, em média, 131 dólares.

Entretanto, alguns investigadores iniciaram estudos onde provaram que pessoas com deficiências assinaláveis poderiam aprender e desenvolver tarefas, tendo-se destacado Marc Gold, da Universidade de Illinois.

O sistema concebido por Marc Gold, chamado *Try Another Way* foi desenvolvido especialmente para o ensino de pessoas com dificuldade na aprendizagem, pessoas com deficiências assinaláveis. Daqui derivaram as técnicas designadas como *systematic instruction*.

O trabalho desenvolvido por Marc Gold e outros motivou o interesse pela demonstração da capacidade produtiva das pessoas com deficiências graves. Tom Bellamy, Rob Horner e os seus colegas da Universidade de Oregon, do grupo de trabalho de Lou Brown, na Universidade de Wisconsin e de Paul Wehman, na Universidade de Virgínia, foram alguns dos mais significativos (Joyce, 1995). Estabeleceram projectos de demonstração muito ricos que tiveram repercussões assinaláveis.

Nos primeiros anos de 80, a disseminação destas novas perspectivas iniciou-se. As equipas móveis (*specialized training program's mobile crew*), empregos apoiados (*supported jobs*), enclaves (*enclave models*) e o *supported competitive employment model* (este na Universidade de Virgínia) foram alguns dos novos modelos.

Lembremos que, nesses anos, começavam a consolidar-se, em diversas zonas do mundo, correntes muito fortes pela integração das pessoas com deficiência, nomeadamente a integração nas escolas regulares. Nos meados dos anos 70, o Congresso dos Estados Unidos aprovou legislação que mudou decisivamente os serviços educacionais para crianças com deficiência. A Public Law 94-142, o Education for All Handicapped Children Act, de 1975, com a emenda de 1990 (Individuals with Disabilities Education Act — IDEA), definiam que as escolas públicas deveriam providenciar educação pública apropriada para todas as crianças, incluindo as portadoras de deficiências significativas.

O modelo lançado pela Universidade de Virgínia — *supported competitive employment model* —, sob a direcção de Paul Wehman, procurava promover o emprego das pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho, nas empresas e serviços da comunidade, com o apoio muito próximo de técnicos, não deixando as pessoas com deficiência sozinhas nessa luta pelo emprego, num mercado que cada vez era mais competitivo.

O *supported competitive employment model*, e as contribuições dos outros projectos que estavam na mesma linha de orientação, tiveram grande impacto naquele país, e, em 1984, as autoridades (a partir do United States Office and Rehabilitation

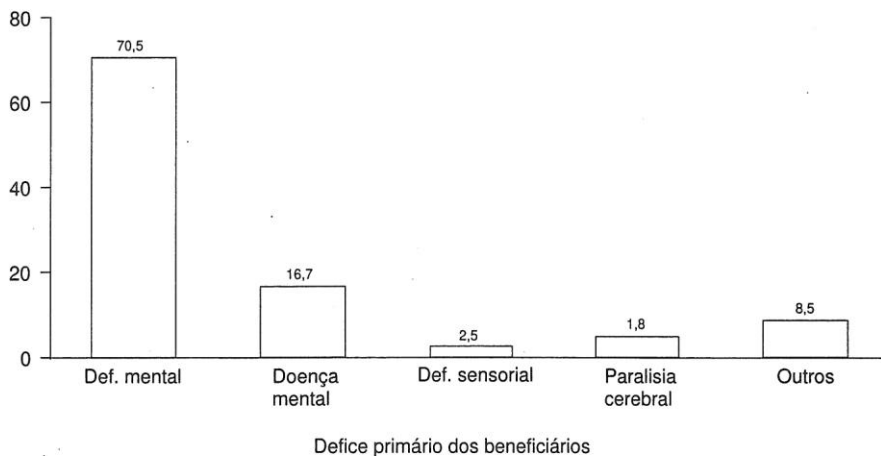


Figura 1 Dados de implementação, 1990 (N=25.383)

Services, 1984, 34 CFR, parte 373) lançaram a primeira definição de *supported employment*: "Trabalho pago em meio competitivo de trabalho, com apoio continuado"

A partir de 1984, a Rehabilitation Services Administration (RSA) do Federal Office of Special Education and Rehabilitation Services (OSERS), começou a apoiar e a financiar projectos de transição, de pessoas com deficiência, do emprego protegido e de centros de dia para o mercado aberto de trabalho, na perspectiva deste modelo.

Em 1984, havia projectos em 10 estados. Em 1985 já se haviam estendido a 27 estados.

"Apoio continuado" foi definido em 1987 como "duas visitas estruturadas por mês ao local de trabalho, no mínimo".

Em 1987 foi também definido um mínimo de 20 horas de trabalho pago, por semana, para ser considerado nestas categorias.

"Meio integrado" foi definido como "meio normal de trabalho em que não mais de oito pessoas com deficiência poderiam estar a trabalhar juntas."

Em 1990, o Congresso aprovou a Public Law 101-336, Americans with Disabilities Act (ADA) que reforçou as perspectivas de integração.

Nesse mesmo ano a distribuição de pessoas empregadas no âmbito deste movimento por tipos de déficit era a que apresentamos na figura 1 (Wehman & Kregel, 1992).

Em 1995, existiam mais de 2.600 organizações que se assumiam como promotoras de *supported employment* e mais de 100.000 pessoas com deficiência a trabalhar no mercado aberto de trabalho.

Supported employment era definido como tendo seis características fundamentais (Wehman & Kregel, 1992):

- emprego;
- apoio continuado;
- trabalho, não serviços;
- participação total;
- integração social;
- variedade e flexibilidade.

Igualmente, definiam-se três fases no seu desenvolvimento:

- colocação na comunidade (emprego);
- treino;
- manutenção.

Como absolutamente fundamental, é de destacar o papel do *job coach*, no processo de acompanhamento da pessoa no local de trabalho e na comunidade.

Este *job coach*, um quadro técnico dos centros que desenvolviam estes projectos, na sua maior parte a partir de centros comunitários e unidades de investigação de universidades, acompanhava a pessoa ao local de trabalho, introduzindo sistematicamente as actividades de um posto de trabalho e participando activamente na realização das tarefas, quando necessário.

Para além desta acção, o *job coach* é referenciado como tendo responsabilidade na avaliação da pessoa, na colocação no posto de trabalho, treino e avaliação contínua, e no apoio continuado.

Europa

O modelo *supported employment* teve muita influência na República da Irlanda e no Reino Unido, logo a seguir, assim como na Austrália, o que se compreende pelas afinidades históricas e culturais.

Inúmeros projectos foram lançados naqueles países, com a designação de projectos de *supported employment*, mesmo em organizações que não se assumiam globalmente como defensoras desta perspectiva. Esses projectos foram entendidos como projectos experimentais, no sentido de testarem as novas metodologias.

Hoje considera-se como projecto pioneiro na Europa o Projecto OPEN ROAD, desenvolvido na República da Irlanda por Christy Lynch, tendo como entidade promotora a St. Michael's House.

No Reino Unido, grande parte desses projectos relacionaram-se com a ASEA (Association of Supported Employment Agencies) e procuravam uma resposta de emprego para as pessoas formadas com o apoio do Fundo Social Europeu. Partiram das pessoas que haviam sido influenciadas pelo movimento de *systematic instruction*, muito significativo no Reino Unido nos anos 80.

Portugal

Portugal veio a ter projectos inseridos neste grande movimento, pela primeira vez, no início dos anos 90, nomeadamente através do Projecto AGORA, um projecto que se desenvolveu no âmbito do Programa Horizon, entre 1992 e 1994, e que derivou de contactos surgidos no desenrolar do primeiro Programa HELIOS (1988-1991), através do Programa Integrado de Emprego e Formação Profissional para Jovens com Deficiência, promovido pelo IEFP.

Foi o Projecto AGORA (projecto transnacional para a implementação e desenvolvimento de um modelo de formação profissional em posto de trabalho) que deu origem em 1992 à European Union of Supported Employment —, EUSE, organização não governamental reconhecida pela Comissão Europeia, que congrega e representa este movimento na Europa.

Para o desenvolvimento do movimento de *supported employment* em Portugal muito têm contribuído diversas organizações, sendo de realçar a AEIPS (Lisboa) e particularmente a RUMO (Península de Setúbal).

As organizações que intervêm na inserção social e profissional de pessoas desfavorecidas em Portugal, utilizando as metodologias de *supported employment*, apresentam das taxas de empregabilidade mais elevadas para os respectivos grupos alvo.

O que é hoje *supported employment*?

Foi referido no início que *emprego apoiado* procura traduzir para português a expressão *supported employment* e assim tem sido utilizado nas nossas comunicações, reuniões, documentos.

Mas esta expressão é uma expressão confusa, que gera interpretações muito diversas.

Por essa razão, consideramos que a verdadeira tradução do conceito *supported employment* deverá ser *emprego em mercado aberto de trabalho, com o apoio necessário e adequado a cada indivíduo*.

Como designação abreviada podemos utilizar a expressão *emprego apoiado em mercado aberto*.

Porquê? *supported employment* acabou por se constituir num movimento que criou diversas metodologias, é certo, mas sobretudo acentuou extraordinariamente a necessidade de as pessoas com deficiência poderem partilhar um emprego, uma vida, no seio de todas as outras pessoas.

O movimento *supported employment* acentuou a luta pela defesa dos direitos das pessoas com deficiência, pela sua autodeterminação, e este é o seu principal objectivo.

Que direitos defende?

Podemos destacar, de entre um conjunto de direitos universalmente aceites, os seguintes:

- 1) direito a tomar decisões sobre a sua vida;
- 2) direito a conviver com todas as pessoas, na comunidade natural;
- 3) direito a usufruir dos recursos da comunidade;
- 4) direito a trabalhar e a ser pago pelo trabalho;
- 5) direito a exercer uma actividade em locais normais de trabalho.

O movimento de *supported employment*, a nível mundial, assume-se em primeiro lugar como um movimento pela afirmação do direito das pessoas com deficiência e de outros grupos desfavorecidos a exercerem uma actividade profissional, em contextos não segregados e, em segundo lugar, como uma pesquisa constante pelas melhores soluções técnicas.

Actualmente existem correntes de pensamento dentro do movimento de SE defendendo que se aplica a todas as populações desfavorecidas com dificuldades de acesso à inclusão social e profissional. Nós inscrevemo-nos nestas correntes.

Que metodologias propõe?

As metodologias têm variado desde o seu início. No acesso ao mercado de trabalho, podemos considerar que o essencial é o seguinte:

- 1.º Passo: a pessoa que procura aceder à inclusão social e profissional deve ser incentivada a definir as suas expectativas, o seu perfil, o(s) seu(s) projecto(s) de vida.
- 2.º Passo: devemos procurar no mercado aberto de trabalho as actividades profissionais que possam ser desenvolvidas por essa pessoa, ou seja, efectuar a pesquisa de empresas e postos de trabalho, susceptíveis de serem ocupados adequadamente pelo candidato (*job finding*).
- 3.º Passo: proceder à descrição dos conteúdos da actividade profissional, ou seja a análise do posto de trabalho e dos seus envolventes (*job analysis*). Nesta análise devemos considerar o contexto da empresa, mas também as condições que a rodeiam — meios de transporte disponíveis, apoios disponíveis, etc.
- 4.º Passo: analisar a compatibilidade potencial entre a pessoa candidata a um emprego e os postos de trabalho disponíveis a partir da pesquisa de empresas. Essa compatibilidade (*job matching*) permite-nos determinar se essa pessoa poderá vir a ocupar aquele posto de trabalho e o que falta aprender para vir a ser um profissional competente naquela posição.

5.º Passo: a formação profissional a desenvolver deve visar os *conteúdos* detectados em falta, ou seja os conteúdos que é preciso trabalhar para ocupar aquele local de trabalho.

A formação profissional deve obedecer a um *programa individual de formação* (PIF) e pode ser realizada em parte em Centros de Formação Profissional.

Porém, qualquer formação profissional deve incluir sempre um período de aprendizagem na empresa ou serviço (formação em posto de trabalho).

E porquê?

- 1) A formação em empresa permite um contacto mais realista com os padrões do sector produtivo.
- 2) Para algumas pessoas, existe uma maior dificuldade em transferir a experiência adquirida. A experiência de formação em situações reais de trabalho é uma forma mais eficaz de formação.
- 3) A consciência criada entre os empresários, ao terem pessoas com problemas nas empresas, resulta num melhor conhecimento das necessidades e capacidades destes grupos, aumentando o número de oportunidades de trabalho/emprego.
- 4) O emprego em mercado aberto é uma opção realista para estes grupos e pode promover a sua completa inserção social.

Nos primeiros projectos de *supported employment* lançados nos EUA e na Europa, a pessoa com deficiência era colocada numa empresa, como se disse atrás, com o apoio de um técnico da entidade (designado inicialmente como *job coach*, designação ainda hoje mantida por muitos projectos). O *job coach* tinha por missão formar a pessoa colocada, ao mesmo tempo que desenvolvia actividades que procuravam compensar os défice de produtividade da pessoa com deficiência.

À medida que os níveis de produtividade da pessoa colocada iam aumentando o apoio do *job coach* ia diminuindo, até níveis elementares ou nulos.

Mais tarde, com experiências como a portuguesa, esta actuação do designado *job coach* alterou-se, assim como o papel da própria empresa, que passou a ser mais interveniente. O *job coach* ou *employment specialist*, que em Portugal corresponde ao técnico de acompanhamento de formação em empresa — TAFE —, é um técnico que deve ter um papel decisivo no desenho do Programa Individual de Formação, mas sobretudo no seu desenvolvimento e avaliação, na medida em que muitas vezes os formadores da empresa que conosco colaboram não têm formação pedagógica relevante, nesta área.

Mas deve assumir-se mais como o tutor, mentor, conselheiro.

O papel fundamental na formação em posto de trabalho deve ser assumido pelo *formador do posto de trabalho*, elemento recrutado nos recursos humanos da empresa onde se realiza a formação.

Desenvolvimentos

Em 1994 realizou-se em Roterdão (Países Baixos) a 1.^a Conferência Europeia de *supported employment*, promovida pela European Union of Supported Employment (EUSE).

Em Abril de 1995, em Virgínia, constituiu-se a World Association of Supported Employment (WASE).

A 2.^a Conferência Europeia da EUSE realizou-se em Dublin (República da Irlanda), nos dias 19 e 20 de Outubro de 1995. A 3.^a Conferência realizou-se em Oslo (Noruega), a 15 e 16 de Maio de 1997. A 4.^a Conferência Europeia da EUSE efectivou-se em Roma, de 24 a 26 de Março de 1999.

As conferências europeias, promovidas pela EUSE, são um momento fundamental na partilha dos projectos, investigações, formações, em desenvolvimento na Europa e em outros países do mundo.

Em Portugal foi constituída a Associação Portuguesa para a Inclusão Social e Emprego (APISE), organismo que, representa o movimento de *supported employment* em Portugal.

Supported employment e doença mental

Anthony e Blanch (1987, citados por West e Parent, 1992) foram dos primeiros a descrever projectos de inserção profissional para pessoas com quadros de doença mental, na perspectiva de *supported employment*.

Nestes projectos iniciais, os interesses das pessoas não foram suficientemente considerados, pelo que a satisfação dos que estavam a trabalhar não era substancialmente diferente das pessoas que não estavam a trabalhar.

Progressivamente, os interesses, desejos, sonhos e as competências foram sendo tomados em conta.

Se, para a generalidade dos cidadãos, é fundamental encontrar uma actividade profissional claramente compatível com aqueles aspectos, mais se tornam relevantes para esta população, não esquecendo a existência de apoios naturais e profissionalizados que possam ser mobilizados.

É fundamental uma selecção criteriosa da actividade profissional a desenvolver, indo ao encontro da personalidade e dos aspectos fortes da pessoa em relação ao exercício de uma determinada actividade profissional. É de considerar também o tipo e frequência de apoios de que essa pessoa necessita, se estão disponíveis e como podem ser acedidos.

O processo inicial deve implicar um forte apoio para a clarificação dos objectivos de emprego da pessoa, interesses e competências.

Em Portugal, os projectos de *supported employment* destinados a esta população estão baseados fundamentalmente em Lisboa (AEIPS) e na Península de Setúbal, estando ainda numa fase de desenvolvimento.

Na Península de Setúbal é de destacar a parceria que existe entre a Equipa de Saúde Mental da zona do Montijo, ligada aos Serviços de Psiquiatria do Hospital do Barreiro, o Centro de Emprego do Montijo e a RUMO.

Este trabalho também tem alguma expressão na zona do Barreiro, aqui com a participação do Centro de Emprego do Barreiro e dos restantes parceiros. A PERSONA, organização não governamental que intervém junto desta população, tem vindo a ter um papel crescente.

Perspectivas futuras do SE

Preocupações actuais:

- 1) Desenvolver na prática o conceito de *natural supports* (apoios naturais), ou seja, fazer com que os colegas de empresa, as famílias, os vizinhos, os amigos, se constituam como uma rede eficaz de colaboração para a vida autónoma de cada pessoa com deficiência, reduzindo o papel do técnico.
- 2) Desenvolver processos de avaliação e orientação profissional, efectuados nas empresas e no meio social onde a pessoa vai exercer a sua actividade, de modo a clarificar as expectativas, os sonhos e as competências da pessoa para o exercício de uma actividade profissional naquela região e de acordo com as ofertas de emprego disponíveis.
- 3) Desenvolver programas de desenvolvimento das competências sociais, na medida em que está provado ser estas um dos factores fundamentais de empregabilidade.
- 4) Muito trabalho de envolvimento com os empresários e trabalhadores das empresas, fazendo da empregabilidade das pessoas com deficiência e de outros grupos desfavorecidos um facto corrente e assumido.
- 5) Muito trabalho com as famílias, procurando que as expectativas dos agregados familiares se conjuguem com as expectativas de cada pessoa e que todas elas estejam adequadas à realidade da região.
- 6) Desenvolver as ajudas técnicas na adaptação de postos de trabalho, habitações, transportes, etc.
- 7) Desenvolver sistemas de acompanhamento pós-contratação.
- 8) Desenvolver um sistema poderoso de avaliação da intervenção, em que os factores de satisfação da pessoa e dos outros intervenientes sejam medidos, assim como a eficácia na procura e manutenção de emprego. A investigação a desenvolver deve proporcionar bons indicadores da qualidade dos projectos.
- 9) Promover um quadro claro de formação dos técnicos que intervêm na perspectiva de *supported employment*.
- 10) Aumentar a pressão, reforçando os laços de colaboração entre todos aqueles que querem promover efectivamente o direito à vida em comunidade, ao trabalho em mercado aberto, para todos.

Voltando novamente a Marc Gold, quando em 1982, sabendo já sofrer de um cancro, reúne em Setembro alguns dos elementos chave da sua equipa e procede a uma reavaliação do que vinham pesquisando e defendendo, estabelece, nomeadamente (McLoughlin *et al.*, 1994): olhar para a integração é mais importante que a aquisição de competências.

A formação para adultos deve ter lugar unicamente em locais onde possa ser usada.

Devemos formar formadores naturais assim como colegas de trabalho (o formador exterior — “artificial” — não pode estar na empresa sempre). Assim, a estratégia mais adequada é formar outros trabalhadores do local de trabalho que possam treinar ou apoiar o trabalhador com deficiência.

Referências

- Anthony, W., & Blanch, A. (1987). Supported employment for persons who are psychiatrically disabled: An historical and conceptual perspective. *Psychosocial Rehabilitation Journal*, 11(2), 5-23.
- Bellamy, G., Rhodes, R., Bourbeau, P., & Mank, D. (1986). Mental retardation services in sheltered workshops and day activity programs: Consumer benefits and policy alternatives. In F. Rusch (Ed.), *Competitive employment issues and strategies*. Baltimore: Paul H. Brookes Publishing Co.
- Joyce, M. (1995). *Quality improvement in employment and other human services — Managing for quality through change*. Baltimore: Paul H. Brookes Publishing Co.
- McLoughlin, C., Garner, J., & Callahan, M. (1987). *Getting employed, stayed employed: Job development and training for persons with severe handicaps*. Baltimore: Paul H. Brookes Publishing Co.
- Wehman, P., & Kregel, J. (1992). Supported employment: Growth and impact. In P. Wehman (Ed.), *Supported employment: Strategies for integration of workers with disabilities*. Boston: Andover Medical Publishers.
- West, M., & Parent, W. (1992). Consumer choice and empowerment in supported employment. In P. Wehman (Ed.), *Supported employment: Strategies for integration of workers with disabilities*. Boston: Andover Medical Publishers.

Supported employment: a first approach (abstract) The author gives a short historical perspective of the implementation of the supported employment movement in the United States of America and Europe. Also gives some of the crucial supported employment methodological aspects as some perspectives for the future.