



Avaliação da Capacidade de Trabalho da Pessoa com Deficiência e Incapacidade

Metodologia



Este documento é uma adaptação do trabalho realizado entre janeiro de 2000 e abril de 2003, por:

- Conceição Moita – Direção de Serviços de Programas de Inserção (Núcleo de Reabilitação)
- Henrique Coelho – Departamento de Certificação
- Francisco Salgado – Centro de Reabilitação Profissional de Alcoitão
- Sérgio Fabela – Centro de Reabilitação Profissional de Gaia
- Laurentina Santos – Centro de Educação e Formação Profissional Integrada

Colaboração de Teresa Andrade - Delegação Regional do Alentejo do IEFP, IP.



AVALIAÇÃO DA CAPACIDADE DE TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E INCAPACIDADE

I. Enquadramento

1. Introdução

As transformações históricas nas políticas de reabilitação e inserção das pessoas com deficiência e incapacidade têm vindo a enfatizar a emergência de estratégias intencionais, inscritas nos domínios do emprego e formação, que assegurem progressivamente o desenvolvimento sustentado das oportunidades de participação na vida ativa por parte das pessoas com deficiência. O desenvolvimento das medidas de apoio ao emprego, através da concessão de apoios financeiros, associados à redução da capacidade de trabalho, representa uma dimensão estratégica radicada na promoção da empregabilidade.

É perante este cenário de reconceptualização dos modelos de intervenção nos contextos do Trabalho e do Emprego, que é necessária a construção de uma metodologia que regule, de forma sistemática, estruturada e aplicável à diversidade de situações da pessoa com deficiência e dos seus contextos, os seguintes aspetos:

- A atribuição de apoios que compensem as entidades empregadoras da redução da capacidade de trabalho decorrente das limitações de atividade resultante da interação entre a pessoa com deficiência e incapacidade e as condições do meio, designadamente no âmbito do **emprego apoiado em entidades empregadoras ou centros de emprego protegido**;
- Os procedimentos de avaliação cometidos ao IEFP, IP noutros domínios, tais como no âmbito do Código do Trabalho, designadamente no que concerne à retribuição mínima mensal garantida.

2. A avaliação da capacidade de trabalho

A avaliação da capacidade de trabalho, pela natureza do processo de análise de dados em que se inscreve, justifica a existência de um sistema de avaliação baseado na identificação de competências que permitam a construção de mapas de fatores de desempenho profissional e a respetiva validação.

A valoração destes mapas de fatores conduzirá à formulação percentual da relação entre o perfil de requisitos de uma determinada função e o perfil de capacidades do trabalhador, entendendo por função o conjunto de atividades e tarefas definidas pela empresa, segundo as suas expectativas, face a um perfil médio de competências disponível no mercado de trabalho.

Neste contexto, um instrumento de avaliação da capacidade de trabalho deve permitir objetivar para cada função estudada:

- As atividades de natureza física e percetiva;
- As atividades críticas;



- Os conhecimentos e competências críticas para a função;
- Os processos de tomada de decisão;
- O ambiente de trabalho.

3. Impacto da Avaliação da Capacidade de Trabalho

A análise dos níveis de impacto esperado para um instrumento de medida deste tipo, no conjunto dos sistemas envolvidos – empresas, trabalhadores, gestão dos programas e medidas de apoio ao emprego - permite colocar em evidência a necessidade de desenvolver processos de trabalho que assegurem uma intervenção competente – porque técnica, bem fundamentada e estruturada - e prestigiada, mobilizando o reconhecimento e a confiança dos atores envolvidos.

4. Dimensões de Investimento

O modelo proposto encerra um instrumento adaptável a cada situação em avaliação, pelo que obrigou a um reforço de investimento nas seguintes dimensões:

- Conceção e validação da metodologia;
- Constituição e preparação das equipas que operacionalizaram a intervenção.

5. Eixos de Ação da Experiência

A experimentação do modelo de avaliação da capacidade de trabalho foi enquadrada por uma ação-piloto centrada em:

- Validação dos pressupostos e das opções metodológicas;
- Avaliação da exequibilidade do sistema, a nível da mobilização dos atores e da operacionalização da metodologia.



II. OBJETIVOS

O modelo de avaliação da capacidade de trabalho da pessoa com deficiência e incapacidade visa:

- Definir a comparticipação financeira do IEFP, I. P. nos domínios do emprego apoiado em entidades empregadoras e centros de emprego protegido, através da atribuição de apoios destinados a compensar a menor produtividade das pessoas com deficiência e incapacidade decorrentes das limitações de atividade resultante da interação com as condições do meio;
- Responder de forma coerente e tecnicamente competente às responsabilidades que lhe estão cometidas noutros contextos, designadamente no Código do Trabalho e no âmbito da redução das contribuições para a segurança social previstas no respetivo Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial;
- Regular os processos de gestão e desenvolvimento da carreira, sinalizando situações de reconversão profissional.

Constituem estratégias fundamentais do Modelo de Avaliação da Capacidade de Trabalho:

- A análise do conjunto de atividades profissionais constituintes do posto de trabalho, identificando as suas componentes críticas ao longo do ciclo funcional;
- A identificação e a caracterização das competências profissionais dos indivíduos em avaliação em ordem a assegurar a sustentabilidade do seu projeto profissional na rede empresarial, determinando a sua capacidade de trabalho no contexto de um ambiente profissional específico;
- A exploração das representações dos avaliados em relação ao mundo do trabalho e do emprego promovendo os processos de autoavaliação na construção do seu projeto de participação na vida ativa e profissional;
- A descentralização do epicentro das intervenções, promovendo a avaliação da capacidade de trabalho, predominantemente em contexto real, assegurando a mobilização dos diferentes recursos dos contextos de vida dos indivíduos avaliados, numa perspetiva ecológica e desenvolvimental;
- A contextualização do sistema de avaliação enquanto produto da interação das características dos ambientes de trabalho com as das pessoas com deficiência e incapacidade, tendo por base uma metodologia centrada na construção de perfis de competências e áreas de eficácia;
- O desenvolvimento de ações de assessoria no âmbito da reconversão profissional, tendo por base os dados decorrentes da avaliação de competências profissionais, bem como ações longitudinais de acompanhamento do processo de adaptação e desenvolvimento profissional.



III. METODOLOGIA

1. Pressupostos da Metodologia

1.1. Caráter precoce e global da atuação

Uma das preocupações da metodologia é assegurar que o processo de avaliação ocorra o mais cedo possível, ou seja, logo que a situação da pessoa permita ingressar no mundo do trabalho. Por outro lado, deve assumir a forma de um processo global, contínuo e personalizado, cujas fases se estendem até à sua integração profissional.

Para tal, procura-se continuamente estabelecer uma cooperação estreita e precoce entre os centros de recursos, os serviços de emprego e a rede empresarial.

1.2. Papel ativo da pessoa

Por contribuir para a sua autonomia e para o desempenho de um papel profissional pró-ativo, é essencial que a pessoa com deficiência contribua ativamente para o seu próprio processo de avaliação. A mobilização de estratégias de exploração das representações profissionais e expectativas sobre os itinerários e desenvolvimento de carreira de cada indivíduo em avaliação cria as oportunidades para aquela participação.

1.3. Individualização do processo

A elaboração do programa e a escolha dos métodos de avaliação a adotar, dependerá da natureza do problema, das características da pessoa - idade, nível académico, nível educacional, estatuto desenvolvimental, situação profissional e ainda da dinâmica específica do contexto empresarial.

Sempre que possível procurar-se-ão identificar as estratégias de maior responsabilidade e desenvolver planos de avaliação adaptados à natureza do problema, compreendendo as pessoas nas suas perspetivas individuais, facultando-lhes os meios com vista ao desenvolvimento do seu projeto profissional e ao seu desenvolvimento no ambiente de trabalho.

1.4. Abordagem sistémica

O modelo de avaliação da capacidade de trabalho pode ser visto como um sistema de ação e intervenção desenvolvimental, onde se distinguem vários objetivos, um conjunto de recursos ao serviço desses objetivos, e um modelo de funcionamento que permite a operacionalização das ações.

Uma consequência prática desta aplicação da abordagem sistémica consiste no alargamento do campo de intervenção para enquadrar o problema assinalado num contexto mais amplo, ou seja, para tentar redefinir a situação num contexto interativo no qual pessoas, instituições e rede empresarial comunicam. A(s) resposta(s) para o problema da pessoa com deficiência é(são)

encontrada(s) numa rede definida de relações e ações, numa primeira linha entre o indivíduo e a equipa técnica e, em segunda linha, entre esta e o meio.

1.5. Articulação dos esforços com os intervenientes a montante e a jusante do processo

A integração implica que as instituições de reabilitação, o serviço público de emprego e o meio empresarial, desempenhem um papel ativo, aliando os seus esforços aos da equipa técnica e aos da própria pessoa com deficiência.

Por esse motivo, a equipa estará em estreita e contínua colaboração com as instituições e serviços com os quais a pessoa contactou e que constituam fontes de informações relevantes no âmbito da avaliação da capacidade de trabalho.

1.6. Interdisciplinaridade das intervenções

Sendo o processo de avaliação da pessoa com deficiência um processo complexo, em consequência da diversidade de fatores que têm de ser considerados, é necessária a intervenção de técnicos de diferentes domínios.

Pelo facto de todos esses fatores se relacionarem com a mesma pessoa que constitui um todo indissociável, implica a integração e globalização das intervenções.

2. Fases da Metodologia

Enquadrada numa perspetiva de desenvolvimento profissional, a metodologia proposta organiza-se a partir das seguintes fases:

2.2.1. Fase 1: Diagnóstico da Situação Profissional

Esta fase compreende a caracterização da situação profissional da pessoa com deficiência, a construção do seu Plano Pessoal de Emprego, a avaliação/orientação para a qualificação e o emprego, o apoio à colocação ou acompanhamento pós-colocação.

Sinalização

Num primeiro momento, o serviço de emprego sinaliza e identifica candidatos potencialmente enquadráveis no âmbito do emprego apoiado em entidade empregadora ou em centro de emprego protegido.

Avaliação/orientação

Num segundo momento, a equipa técnica do serviço de emprego assegura a recolha dos dados disponíveis sobre a situação profissional do candidato, a fim de dar início ao processo, com dois objetivos complementares:

- Orientação, do ponto de vista dos candidatos;
- Seleção, do ponto de vista das entidades e empresas que os vão integrar.

As intervenções podem ser:

- Entrevista de diagnóstico com o candidato (e família, quando por motivos da sua deficiência seja necessário);
- Recolha de relatórios relevantes, solicitados às instituições que acompanham ou acompanharam os candidatos (medicina, psicologia/psiquiatria, educação/formação);
- Caracterização da atividade a desenvolver e dos meios e recursos a utilizar;
- Informação à entidade empregadora sobre os procedimentos subsequentes e, se possível, apresentação da equipa do centro de recursos que irá dar sequência ao processo.

A partir da multiplicidade de fontes/recursos de informação relativa ao projeto de profissional do candidato, será necessário validar a necessidade de mobilizar recursos complementares de diagnóstico: médico, psicológico, social ou outros.

Assim, os dados anteriormente recolhidos são objeto de discussão pelos elementos das equipas do serviço de emprego e do centro de recursos de modo a que estes planifiquem as intervenções subsequentes.

Mobilização da Rede Empresarial

Este terceiro momento caracteriza-se pela deslocação da equipa do centro de recursos à empresa no sentido de analisar e caracterizar o ambiente de trabalho, bem como as atividades funcionais do posto de trabalho a validar. A apresentação da metodologia à empresa, clarificando as fases do processo e a natureza dos papéis de cada ator, afigura-se como um elemento crítico para assegurar a contratualização dos objetivos e o envolvimento pró-ativo do empresário.

Análise do Ambiente de Trabalho

O objetivo central desta etapa é caracterizar globalmente a dinâmica funcional e estrutural da organização, no sentido de assegurar a adequação dos procedimentos técnicos, bem como a contextualização da natureza do caso em avaliação.

Análise do Conteúdo Funcional

Nesta etapa deve proceder-se à identificação, caracterização e hierarquização do grau de importância do conjunto de tarefas constituintes do posto trabalho, através de observação direta e recolhendo informação junto do supervisor.

Duração Média	1 semana
Intervenientes	Serviços de Emprego Centro de Recursos Rede Empresarial Recursos complementares de Diagnóstico e Informação

2.2.2. Fase 2: Avaliação de Desempenho

O objetivo desta fase é avaliar a capacidade de trabalho, através da análise do desempenho da pessoa com deficiência no seu contexto profissional.

Na avaliação do candidato, a equipa do centro de recursos procede à sistematização das dimensões de avaliação inscritas no âmbito das suas funções.

Duração Média	2 semanas
Atores	Rede Empresarial Centro de Recursos

2.2.3. Fase 3: Construção do Perfil de Competências Profissionais

Com base nas informações resultantes dos dois pontos anteriores, a equipa do centro de recursos procede à construção do perfil de competências utilizando o questionário adaptado do **CMS** (Common Metric System), dado ser um instrumento que pressupõe uma análise transversal das dimensões de desempenho, constituindo uma base generativa para a reconversão profissional e gestão de carreira.

Duração Média	1 semana
Atores	Centro de Recursos

2.2.4. Fase 4: Validação do Processo

Através da sistematização de todos os dados avaliados, o centro de recursos partilha com a equipa do serviço de emprego, constituída para o efeito nos termos da legislação, os resultados do processo, integrando simultaneamente as contribuições e perspetivas da mesma.

Na sua sequência o centro de recursos elabora o relatório remetendo-o para o serviço de emprego que procede à formalização da avaliação, despoletando os procedimentos técnicos previstos para que a mesma tenha os efeitos devidos.

Duração Média	1 semana
Atores	Rede Pública de Emprego Rede Empresarial Centro de Recursos

A duração de todo o processo de avaliação aqui identificado desde a fase 1 até à determinação do índice de capacidade de trabalho não pode ser superior a 2 meses.