

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
CURSO DE LICENCIATURA EM PEDAGOGIA

LUIZA DE CASTRO LEANDRO

**Grupo de Desenvolvimento de Habilidades para o Trabalho e suas Contribuições para
os Usuários de Saúde Mental de um Centro de Atenção Psicossocial Adulto**

Porto Alegre

2023/2

Luiza de Castro Leandro

Grupo de Desenvolvimento de Habilidades para o Trabalho e suas Contribuições para os Usuários de Saúde Mental de um Centro de Atenção Psicossocial Adulto

Trabalho de Conclusão do Curso de Licenciatura em Pedagogia da Faculdade de Educação, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, requisito parcial para a obtenção do Título de Licenciada em Pedagogia.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a. Daniele Noal Gai

Porto Alegre
2023/2

AGRADECIMENTOS

A realização deste trabalho representa a concretização de um esforço coletivo, marcado por aprendizados significativos e desafios superados. Neste momento especial, gostaria de expressar minha profunda gratidão a todos que contribuíram para a conclusão deste Trabalho de Conclusão de Curso.

Primeiramente, agradeço minha supervisora de estágio no CAPS, Jaqueline e minha colega de Curso e Estágio, a Júlia, por todo apoio e acolhida. E a todo o restante da equipe, sou muito grata pela experiência e aprendizagem que tive no CAPS. Aos usuários que tive a oportunidade de atender e aprender tanto com eles.

Agradeço também à minha orientadora Dani Noal, por sempre me apoiar, até mesmo nos momentos mais difíceis e sempre me encoraja para o meu crescimento acadêmico.

À minha família, agradeço pelo amor incondicional, apoio emocional e compreensão ao longo dessa jornada. Cada membro desempenhou um papel crucial, proporcionando um ambiente de suporte indispensável para alcançar este objetivo. Em especial à minha mãe, Fernanda, por estar do meu lado sempre.

Aos professores e profissionais que compartilharam seus conhecimentos e experiências ao longo do curso, minha sincera gratidão. Cada ensinamento contribuiu para a minha formação acadêmica e pessoal. Em especial aos Professores Luciano Bedin e Rafael Arenhaldt que compuseram a banca avaliadora deste trabalho e fizeram parte da minha trajetória acadêmica.

Aos meus amigos da vida e do curso de Pedagogia, agradeço por todo o apoio durante os anos de graduação. Em especial as minhas amigas Érica e Joana, que tornaram os anos no curso de pedagogia mais leves.

Por fim, expresso minha gratidão a todos que, de alguma forma, contribuíram para este projeto. Cada interação deixou uma marca positiva em minha trajetória acadêmica.

Que este trabalho não seja apenas o fim de uma etapa, mas o início de novos desafios e conquistas. Muito obrigado a todos que fizeram parte desta jornada.

RESUMO

O presente estudo investigou o papel do Centro de Atenção Psicossocial Adulto (CAPS), com enfoque no Grupo de Desenvolvimento de Habilidades para o Trabalho (GDHT), na promoção de saúde mental e reinserção social através do trabalho de usuários com transtornos psicossociais. A pesquisa, um estudo de caso, junto a profissionais e usuários de um CAPS em Porto Alegre/RS, teve como perspectiva a visão de uma estudante de Pedagogia. O estudo buscou identificar as práticas do GDHT e sua contribuição para a promoção de saúde, educação, trabalho, autoconhecimento e inserção social. A revisão bibliográfica e a análise da legislação brasileira fundamentam os argumentos e considerações apresentadas. Os relatos dos participantes da pesquisa destacam o papel estruturante do GDHT, pois, segundo eles, proporcionou trocas de experiências, identificação de habilidades e suporte emocional. Os resultados indicam que o GDHT influencia positivamente na reintegração profissional dos usuários, com exemplos de participantes engajados em cursos de jovem aprendiz e ocupando vagas para Pessoas com Deficiência (PCD). O impacto positivo evidencia a necessidade de expandir esse modelo para além dos CAPS, ressaltando a importância de espaços públicos de saúde, educação e trabalho dedicados a essa população. O estudo sugere a continuidade da pesquisa como impulsionadora de práticas, políticas públicas e descobertas adicionais frente à temática.

Palavras-chave: Educação. Saúde. Trabalho. Centro de Atenção Psicossocial Adulto. Jovem Aprendiz. Autoconhecimento. Inserção Social.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO: CONTEXTUALIZAÇÃO E CHEGADA AO CAPS	7
2. REFORMA PSIQUIÁTRICA E A RAPS	9
3. O CENTRO DE ATENÇÃO PSICOSSOCIAL E A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO	11
4. GERAÇÃO DE RENDA, TRABALHO APOIADO, PROGRAMA JOVEM APRENDIZ, LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO	14
4.1 Emprego Apoiado	14
4.2 Geração de Renda	15
4.3 Jovem Aprendiz	16
5. METODOLOGIA	19
6. ANÁLISE DE DADOS	21
6.1 Partindo das perspectiva das Terapeutas Ocupacionais	19
6.2 Profissionais parceiros e as redes estabelecidas	24
6.3 Os usuários de saúde mental ocupando seus espaços de direito	27
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	35
8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	37
9. ANEXO I - ROTEIRO DE ENTREVISTAS SEMIESTRUTURADAS	40
10. ANEXO II - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	42

1. INTRODUÇÃO: CONTEXTUALIZAÇÃO E CHEGADA AO CAPS

Eu sou um entusiasta do resgate humano, que é uma particularidade, uma característica da economia solidária. Nós trabalhamos com pessoas excluídas, seja pelo desemprego, por sofrimento psíquico ou pessoas que moram na rua. E esse resgate humano é muito comovente, ele acontece, sobretudo, pela iniciativa das próprias pessoas que superam essa condição, ajudadas, naturalmente. Nos CAPS, o fomento das cooperativas sociais é muito evidente e as assistentes sociais, psicólogos, enfermeiros, médicos sem dúvida desempenham um papel estratégico nisso. (SINGER, 2015, s/d).

Segundo Paul Singer (2015), referência no campo da economia solidária, os Centros de Atenção Psicossocial (CAPS) são grandes contribuintes na promoção de saúde mental e reinserção social, auxiliando aquelas pessoas que saíram dos antigos manicômios por meio do cuidado multiprofissional e de práticas como a criação de cooperativas e da economia solidária. Através das oficinas que são oferecidas, os usuários praticam atividades rotineiras, atividades físicas, além de atendimentos médicos e orientação quanto às medicações. À medida que ocorrem os tratamentos, os usuários trabalham sua autonomia e vivências do cotidiano.

O presente trabalho de conclusão de curso visou investigar como o Grupo de Desenvolvimento de Habilidades para o Trabalho (GDHT) contribui para o autoconhecimento e a inserção social dos usuários de saúde mental de um Centro de Atenção Psicossocial Adulto da região central de Porto Alegre/RS, pertencente a um Hospital Escola referência na região de Porto Alegre/RS, a partir da perspectiva de uma estudante de Pedagogia.

O CAPS a ser estudado nesta pesquisa é formado por uma equipe multiprofissional fixa, composta por profissionais de enfermagem, médicos psiquiatras, assistente social, psicólogo, educador físico e terapeuta ocupacional. Ainda, a equipe recebe residentes de psiquiatria, educação física, psicologia e enfermagem, assim como estagiários curriculares e não curriculares dos cursos de Enfermagem, Educação Física e Pedagogia.

Ao fazer parte do Serviço de Educação Física e Terapia Ocupacional (SEFTO), como acadêmica do Curso de Licenciatura em Pedagogia, inicialmente em estágio curricular obrigatório, pude experienciar como transcorre o dia a dia em um espaço de saúde, conviver

com pessoas em situação de vulnerabilidade, entre 18 e 70 anos, e promover a reinserção social.

Seguindo na ambientação, no estágio não obrigatório, senti a necessidade de colocar-me no papel de pesquisadora, para assim compreender a importância da promoção à saúde mental, do autoconhecimento, da inserção social através do grupo de trabalho e educação, inclusive por meio de Programa Jovem Aprendiz, que será comentado ao longo da pesquisa. Também objetivo, com este estudo de caso, identificar as práticas e planejamentos do Grupo de Desenvolvimento de Habilidades para o Trabalho. Ainda, visio analisar a importância da economia solidária, os espaços de geração de renda, as oportunidades de inclusão nas instituições escolares e do emprego apoiado.

2. REFORMA PSIQUIÁTRICA BRASILEIRA E A RAPS

A Reforma Psiquiátrica Brasileira tem como fonte inspiradora as práticas do psiquiatra Franco Basaglia (BVS, 2021), referência no campo das lutas antimanicomiais. Na década de 1960, ele revolucionou as abordagens terapêuticas no tratamento de pessoas com transtornos mentais na Itália, especificamente nas cidades de Trieste e Gorizia. Basaglia criticava a psiquiatria tradicional, focalizando sua abordagem na reinserção territorial e cultural do paciente na comunidade. Através do aprofundamento de sua metodologia, tendo sucesso em milhares de casos de ex-internos, com o passar dos anos houve o encerramento do hospital psiquiátrico de Trieste e abertura de novos centros terapêuticos territoriais.

Por conta dos resultados alcançados positivamente na Itália, a abordagem do psiquiatra começou a ser reconhecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS), e, em 1978, na Divisão Nacional de Saúde Mental (Dinsam). Denúncias foram feitas sobre as condições degradantes em que os pacientes dos hospitais psiquiátricos encontravam-se, sendo necessário práticas humanizadas. Um ano depois o Movimento dos Trabalhadores em Saúde Mental (MTSM) foi criado, e finalmente, em 1987, o movimento antimanicomial surgiu, dando continuidade à luta por uma nova psiquiatria.

No ano de 1989, ocorreu a apresentação do projeto de Reforma Psiquiátrica no Brasil pelo, até então, deputado Paulo Delgado, de Minas Gerais. Apenas 12 anos depois, em 2001, o projeto foi aprovado e sancionado como a Lei nº 10.216/2001 (BRASIL, 2001), conhecida como Lei da Reforma Psiquiátrica ou Lei Antimanicomial, a qual estabelece a proteção dos direitos das pessoas com transtornos psicossociais e modifica o modelo assistencial em saúde mental.

A Lei 10.216, de 06/04/01, dispõe sobre a proteção e os direitos das pessoas portadoras de transtornos mentais e redireciona o modelo assistencial à saúde mental. Com o intuito de substituir os hospitais psiquiátricos, o Ministério da Saúde determinou, em 2002, a criação dos Centros de Atenção Psicossocial em todo o Brasil a partir da Portaria Nº 336/2002 (BRASIL, 2002, s/p.): “art.1º: estabelecer que os Centros de Atenção Psicossocial poderão constituir-se nas seguintes modalidades de serviços: CAPS I, CAPS II e CAPS III, definidos por ordem crescente de porte/complexidade e abrangência populacional, conforme disposto nesta Portaria”.

A Portaria Nº 3088/2011 (BRASIL, 2011), de 23 de dezembro de 2011, a qual: Institui a Rede de Atenção Psicossocial para pessoas com sofrimento ou transtorno mental e com necessidades decorrentes do uso de crack, álcool e outras drogas, no âmbito do Sistema Único

de Saúde (SUS), traz em seus artigos atribuições relacionadas a reabilitação e reinserção social através do trabalho, empreendimentos solidários, cooperativas sociais e trabalho apoiado. A Rede de Atenção Psicossocial (RAPS) compõe-se de serviços e equipamentos variados, os quais são: os Centros de Atenção Psicossocial (CAPS I, II, III e AD), os Serviços Residenciais Terapêuticos (SRT), os Centros de Convivência e Cultura, as Unidade de Acolhimento (UAs), e os leitos de atenção integral (em Hospitais Gerais, nos CAPS III). Ao longo desta pesquisa, será possível compreender a importância da RAPS agindo na complexidade da oferta de serviços e de cuidado em saúde mental, uma vez que produz importantes articulações e possibilidades para os profissionais, estagiários e usuários do CAPS Adulto da região central da capital do RS, que é uma referência para a comunidade e outras regiões do estado.

3. O CAPS E O GDHT A PARTIR DAS PERSPECTIVAS DE UMA ESTUDANTE DE PEDAGOGIA

O Centro de Atenção Psicossocial (CAPS) é uma unidade de atendimento à saúde mental resultante do processo da Reforma Psiquiátrica e voltada para reinserção social de pessoas em sofrimento psiquiátrico e em situação de vulnerabilidade social. O CAPS Adulto atende pessoas a partir dos 18 anos, e compõe a Rede de Atenção Psicossocial, integrando a Rede do Sistema Único de Saúde (SUS).

Tramando no paradigma da reabilitação social, o serviço prestado no CAPS tem as seguintes metas: “a abertura de espaços de negociação social; oportunidades de trocas, recursos e afetos; a busca da reinserção social de pessoas em sofrimento psíquico aliada ao acompanhamento clínico; articulação de diferentes saberes e práticas. (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2004, s/p).

O Grupo de Desenvolvimento de Habilidades para o Mercado de Trabalho (GDHT) é uma construção do grupo de servidoras e estagiários do Centro de Atenção Psicossocial Adulto da região central de Porto Alegre/RS, pertencente a um Hospital Escola referência na região de Porto Alegre/RS. Ele visa a reinserção social através do mercado de trabalho e agrega diversas temáticas pertinentes a esse contexto, de acordo com os novos usuários que iam se inserindo ao grupo e outras perspectivas aliadas ao pertencimento dos espaços de trabalho e saúde. Alguns dos objetivos do grupo são:

- Ressignificar o trabalho na vida de pacientes da saúde mental;
- Proporcionar novas experiências de autoconhecimento e autonomia, como forma de reinserção em espaços antes negados a eles;
- Apresentar a intersecção de conhecimentos das áreas educação e saúde como estratégia no desenvolvimento de habilidades para a inserção no mercado de trabalho de pessoas com transtornos mentais graves.

Considerando os objetivos do grupo, passei a delinear as minhas contribuições como Pedagoga em formação, e passei a compreender e reputar que, sim, existe um papel imprescindível da educação na transformação dos indivíduos. A Pedagogia se insere de maneira significativa ao ensinar sobre autoconhecimento, autonomia, habilidades, relações interpessoais, projetos de vida, relações para além do serviço prestado no CAPS e diversas

outras competências. Em paralelo a isso, a área da Pedagogia no CAPS dá suporte para a criação do planejamento dos encontros, com sensibilidade para compreender as necessidades de aprendizagem dos integrantes do grupo. Ao mesmo tempo, os conhecimentos em Licenciatura em Pedagogia permitem adaptação, flexibilizações e um olhar inclusivo para os usuários e o encontro, conforme as demandas do grupo em cada um dos dias de atividade. Tendo em vista que o público de serviços de saúde mental pode oscilar as suas necessidades, é fundamental uma escuta e olhar atentos, o acolhimento do indivíduo e suas particularidades.

O Grupo reunia-se nas dependências do já mencionado CAPS Adulto e contava com a coordenação e supervisão de profissionais de Terapia Ocupacional e de Pedagogia. A periodicidade dos encontros era semanal, com cerca de uma hora e trinta minutos de duração, proporcionando debates acerca do mercado de trabalho e aspectos relacionados a este tema. Com materiais previamente elaborados, a equipe trazia para discussão diferentes temas, como: autoconhecimento, confecção de currículo, organização de rotina, diferenças entre o trabalho formal e informal; vagas para Pessoas com Deficiência (PCD) e vagas de ampla concorrência; organização de rotinas autônomas; leis e direitos trabalhistas; vivências em diversos espaços educacionais e profissionais.

Durante as oficinas, os participantes tinham a oportunidade de desenvolver habilidades sociais e entender o trabalho como um fazer humano e seu significado social, através de rodas de conversa, visitas a espaços educacionais e profissionalizantes, escrita, apresentações e atividades de role play (os participantes do grupo encenavam situações em ambientes de trabalho fictícios ou que já vivenciaram). Lewin (1988) demonstrou que tanto a percepção quanto a aprendizagem se desenrolam dentro do cenário de um campo grupal, o qual, por sua vez, está interligado a um contexto social mais amplo. As interações nos grupos abrangem uma série de processos, incluindo a formação de normas, a comunicação, a cooperação e competição, bem como a divisão de tarefas e a distribuição de poder e liderança. Esses procedimentos estão intrinsecamente relacionados ao processo de aprendizagem no e através do grupo (LEWIN, 1988; MAILHIOT, 1991).

Sendo assim, o Grupo proporciona aos usuários um espaço em que é ampliada a comunicação, o convívio coletivo e a autonomia, além da criação de hábitos e da noção de pertencimento aos ambientes de trabalho. Ainda oportuniza o conhecimento de novos espaços institucionais onde os usuários estão sendo inseridos - como profissionais e aprendizes - gerando não só renda financeira, como também desenvolvendo habilidades sociais e significação social do trabalho.

Em paralelo aos encontros do Grupo, as coordenadoras propuseram aproximação e articulação com outras instituições, especialmente para preenchimento de vagas de trabalho destinadas às Pessoas com Deficiência (PCD) e/ou do Programa Jovem Aprendiz. O serviço busca ações intersetoriais com intuito de ampliar e qualificar oportunidades de trabalho e renda, como formas de inclusão social e melhoria das condições de vida de pessoas com deficiência e/ou transtornos psicossociais.

Para localizar no tempo, é importante dizer que em 2022, através do estágio curricular obrigatório I, em Educação Especial, Processos e Práticas, é que iniciamos a oficina voltada para o mercado de trabalho, em parceria com uma colega, também estagiária e estudante do Curso de Licenciatura em Pedagogia da Faculdade de Educação, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. A temática surgiu em conversa com a supervisora responsável pelo serviço, pois a prática de inserção no mercado de trabalho já ocorria para alguns usuários, entretanto, de forma individual, sem um acompanhamento em grupo, sem as trocas de experiências e discussões. A partir deste momento, iniciaram-se os encontros de planejamento e organização do grupo e, ainda, a parte principal, o contato com os usuários para convidá-los para participar.

o pedagogo tem como objetivo complementar e humanizar o tratamento clínico, exercendo um olhar crítico e um planejamento flexível de atividades estruturadas, que torne o ambiente hospitalar mais acolhedor e crie um espaço pedagógico acolhedor, que favoreça a conveniência e a criação de vínculos entre os pacientes para que uns ajudem os outros. (GOMES, 2020, p. 62).

Ainda, pensar na importância e potência em ter uma pedagoga nos espaços de saúde, educação, trabalho, inclusão e socialização vai para além dos moldes terapêuticos. A partir das experiências vivenciadas no Centro de Atenção Psicossocial Adulto pode-se comprovar os benefícios aos usuários de uma prática com um olhar atento e sensível, uma escuta acolhedora e humana. Aos poucos os vínculos foram criados, as trocas acontecendo a todo momento, a autonomia sendo transformada através da educação, os indivíduos sentindo-se pertencentes a algo, e os conhecimentos sendo construídos em conjunto. Tudo isso influenciou no meu desejo de seguir estudando, fazendo relações entre serviços e equipes e atuando neste campo, que se tornou minha pesquisa de final de curso de graduação em Pedagogia.

4. GERAÇÃO DE RENDA, TRABALHO APOIADO, PROGRAMA JOVEM APRENDIZ, LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO

Não basta destruir os muros dos manicômios, desospitalizar, sem a implantação de uma política de atenção à saúde mental que contemple não somente outras formas de tratar e cuidar dos portadores de sofrimento psíquico, como também de possibilitar que eles interajam, realizem trocas efetivas e afetivas com a sociedade. (ENGELMAN, FONSECA, 2001, 56)

Pensar no trabalho como forma de reabilitação social vai além do ato de trabalhar, pois proporciona reconhecer-se e sentir-se pertencente à sociedade. Sendo assim, há políticas públicas no Brasil que defendem o direito dos usuários dos CAPS de acessar o mercado de trabalho - enquanto pessoas com deficiência ou pessoas com transtornos psicossociais. Entre elas estão a Reforma Psiquiátrica (Lei Nº 10.21/01), a Portaria Nº 336/02 sobre a criação dos CAPS, a Portaria Nº 3.088/11, a Lei Brasileira de Inclusão (Nº 13.146/15) e a Lei do Jovem Aprendiz (Nº 10.097/00).

A Portaria Nº 3.088/2011 (BRASIL, 2011), que institui a RAPS, defende em seus artigos a reinserção social através do trabalho, empreendimentos solidários, cooperativas sociais, como a geração de renda e o trabalho apoiado:

Art. 4º São objetivos específicos da Rede de Atenção Psicossocial: IV - promover a reabilitação e a reinserção das pessoas com transtorno mental e com necessidades decorrentes do uso de crack, álcool e outras drogas na sociedade, por meio do acesso ao trabalho, renda e moradia solidária;

Art. 12. O componente Reabilitação Psicossocial da Rede de Atenção Psicossocial é composto por iniciativas de geração de trabalho e renda/empreendimentos solidários/cooperativas sociais.

§ 1º As ações de caráter intersetorial destinadas à reabilitação psicossocial, por meio da inclusão produtiva, formação e qualificação para o trabalho de pessoas com transtorno mental ou com necessidades decorrentes do uso de crack, álcool e outras drogas em iniciativas de geração de trabalho e renda/empreendimentos solidários/cooperativas sociais.

§ 2º As iniciativas de geração de trabalho e renda/empreendimentos solidários/cooperativas sociais de que trata o § 1º deste artigo devem articular sistematicamente as redes de saúde e de economia solidária com os recursos disponíveis no território para garantir a melhoria das condições concretas de vida, ampliação da autonomia, contratualidade e inclusão social de usuários da rede e seus familiares. (BRASIL, 2011. s/p).

A Lei Brasileira de Inclusão Nº 13.146/15 (BRASIL, 2015), ao promover diretrizes para igualdade de oportunidades, reforça a importância de iniciativas como o emprego apoiado na criação de ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos. Essas práticas não apenas cumprem os preceitos legais, mas também contribuem para uma sociedade mais justa,

onde as habilidades e potenciais de todos são reconhecidos e valorizados no ambiente profissional.

Os direitos das Pessoas com deficiência foram destacados inicialmente pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e, no contexto brasileiro, pela promulgação da Lei Brasileira de Inclusão (LBI). O direito ao trabalho, conforme estipulado no Artigo 27 da Convenção, garante condições justas e favoráveis para todas as pessoas com deficiência. Nessa linha de pensamento, o Artigo 34 da LBI estabelece que:

A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação. (BRASIL, 2011, s/p).

Anteriormente, a Lei nº 8.213/91 (BRASIL, 1991) já visava promover a inclusão no mercado de trabalho, impondo a obrigação de empregar pessoas com deficiência e penalizando empresas pelo não cumprimento. Como especifica o Artigo 93:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção. [...] (BRASIL, 1991, s/p)

A fim de compreender as oportunidades para pessoas com transtornos psicossociais, neste capítulo irei apresentar brevemente diretrizes, serviços, conceitos e métodos que auxiliam na inclusão social através do trabalho.

4.1 EMPREGO APOIADO

O conceito de Emprego Apoiado (EA) surgiu em 1980 nos Estados Unidos da América, seguindo na Europa na década de 1990. Foi trazido para o Brasil, também nos anos 90, pelo professor Romeu Sasaki e o psicólogo Alexandre Betti (ABEA, 2023).

O Emprego Apoiado introduz uma abordagem inovadora na integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Mais do que simplesmente proporcionar oportunidades de emprego, essa estratégia destaca-se por oferecer um suporte individualizado às necessidades específicas desses profissionais. Ao reconhecer a ampla diversidade de habilidades e desafios enfrentados por eles, o modelo ajusta a assistência de acordo com as características individuais, impulsionando a autonomia e elevando a autoestima (ABEA, 2023).

Conforme indicado por Marinho e Ferreira (2019) o EA contribui para a promoção da autonomia, permitindo que pessoas com deficiência desempenhem suas funções de maneira independente. Ao valorizar as habilidades individuais, contribui para uma mudança na percepção, tanto por parte dos profissionais quanto de seus colegas de trabalho. Além disso, a inclusão social é promovida, desmistificando estigmas e contribuindo para equipes de trabalho mais diversificadas e empáticas.

O GDHT tem o conceito de Emprego Apoiado como inspiração para planejamento e acompanhamento dos usuários que já estão inseridos no mercado de trabalho, com o objetivo de dar suporte para enfrentar os desafios que surgem no dia a dia. Com isso, os usuários se sentem amparados e estimulados a permanecerem nas empresas. Também, esse suporte proporcionado pelo CAPS faz com que os contratantes sintam-se mais confortáveis, pois podem contar com essa rede de apoio.

4.2 GERAÇÃO DE RENDA

A Geração PoA integra a Rede de Atenção Psicossocial (RAPS) de Porto Alegre, sendo um serviço totalmente integrado ao Sistema Único de Saúde (SUS). Sua missão é fomentar ações relacionadas à saúde, trabalho, educação e inclusão para indivíduos que buscam retornar às atividades laborais. Seu propósito é estimular o desenvolvimento de atividades, intercâmbios sociais e reflexões sobre novas perspectivas laborais, tanto na Economia Solidária quanto no mercado convencional. A dinâmica diária é construída de forma coletiva, envolvendo decisões, aprendizado, produção, comercialização e gerenciamento do processo. Os produtos confeccionados nas oficinas são vendidos em diversas locações, como feiras, a Loja GerAção/Cinemateca Capitólio, a Loja Contraponto da UFRGS, o Theatro São Pedro e na sede da GerAção POA, além de atender encomendas personalizadas para eventos diversos.

A participação de oficinairos com habilidades diversas resulta na produção artesanal de produtos como cadernos, blocos de papel artesanal, sacolas ecológicas bordadas e serigrafadas, velas aromáticas, mosaicos, camisetas serigrafadas, entre outros. Além do impacto econômico, o aspecto psicossocial é destacado, contribuindo para a construção e resgate da autonomia dos participantes, que reconhecem suas habilidades, competências e senso crítico, fomentando novas relações de trabalho e fortalecendo sua cidadania.

Dentro da RAPS, a Geração PoA funciona como mais uma opção para a reabilitação social do paciente de saúde mental. Diferentemente do CAPS, não é um espaço de tratamento estritamente clínico, mas uma oportunidade de exercer um ofício, através da economia solidária. Com isso, quando o tratamento de um usuário no CAPS atinge uma maturidade, considerando a conquista de autonomia, organização pessoal e desejo de trabalhar, pode-se encaminhá-lo para a Geração PoA, além de outras parcerias e intercâmbios de saberes entre os profissionais destes serviços.

4.3 PROGRAMA JOVEM APRENDIZ

O Programa Jovem Aprendiz, regido pela Lei 10.097/2000 (BRASIL, 2000), desempenha um papel significativo na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Ao estabelecer diretrizes específicas para a contratação de aprendizes, a legislação não apenas visa proporcionar oportunidades para jovens em início de carreira, mas também abre portas para a inclusão de grupos historicamente vulnerabilizados, como pessoas com deficiência.

A lei estabelece que empresas de médio e grande porte devem reservar uma cota de vagas para jovens aprendizes, criando assim um ambiente propício para o desenvolvimento profissional. Dentro dessa cota, as empresas têm a oportunidade de acolher aprendizes com deficiência, ampliando assim as perspectivas de emprego para essa parcela da população. O Programa Jovem Aprendiz, quando aplicado de forma inclusiva, permite que pessoas com deficiência adquiram experiência profissional e desenvolvam habilidades específicas, ao mesmo tempo em que continuam sua formação escolar.

Os programas de aprendizagem oferecem uma carga horária flexível de 4 a 6 horas diárias de atividades laborais, com remuneração baseada no salário mínimo e ajustada conforme as horas trabalhadas. Destinado a jovens de 14 a 24 anos, com exceção para pessoas com deficiência, que não têm limite de idade, o programa busca promover inclusão social por meio do primeiro emprego e destaca a importância do desenvolvimento de competências para

uma inserção bem-sucedida no mercado de trabalho. Assim, o Jovem Aprendiz não apenas proporciona oportunidades para a juventude ingressar no mercado laboral, mas também contribui para a construção de uma sociedade mais inclusiva e capacitada, ao fomentar a aquisição de habilidades profissionais, promover a equidade de oportunidades e estimular a diversidade nos ambientes de trabalho. Nesse contexto, a iniciativa não apenas impulsiona o desenvolvimento individual dos aprendizes, mas também desempenha um papel crucial na formação de cidadãos conscientes, preparados para enfrentar os desafios do mundo profissional e contribuir ativamente para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

A dinâmica do Programa Jovem Aprendiz converge com os princípios de Paulo Freire (2000), pois busca não apenas fornecer habilidades técnicas, mas também cultivar cidadãos conscientes, preparados para enfrentar os desafios do mercado de trabalho e contribuir para uma sociedade mais justa e igualitária. A filosofia freiriana também ressoa na ênfase dada à participação ativa dos aprendizes no Jovem Aprendiz, não apenas como receptores passivos de conhecimento, mas como agentes ativos na construção de seu próprio saber e no desenvolvimento de uma consciência crítica sobre o mundo do trabalho.

5. METODOLOGIA

Esta pesquisa, com metodologia do tipo estudo de caso (MARTINS, G. de A., THEÓPHILO, C. R., 2009), foi desenvolvida com um grupo de usuários e profissionais de um Centro de Atenção Psicossocial Adulto, pertencente a um Hospital Escola de referência da região central de Porto Alegre/RS. Foi direcionada para a investigação das ações de uma equipe multidisciplinar, voltadas para a promoção em saúde mental, através de práticas sobre o mercado de trabalho, autocuidado e inserção social de usuários de saúde mental.

A abordagem da pesquisa realizada é qualitativa (MARTINS, G. de A., THEÓPHILO, C. R., 2009), e foram utilizadas as ferramentas de observação, diário de campo e entrevistas semiestruturadas (ANEXO I). As entrevistas foram feitas com duas profissionais que atuam no CAPS Adulto e fazem parte da coordenação do GDHT. Também foram entrevistados dois usuários de saúde mental que fazem tratamento no CAPS em questão, fizeram parte do GDHT e atualmente estão trabalhando como jovens aprendizes. Ainda, duas profissionais da agência integradora que desenvolvem o Programa de Jovem Aprendiz, no qual os usuários entrevistados atuam. Todos os diferentes participantes da pesquisa são adultos, na faixa etária de 18 a 70 anos.

Os diálogos aconteceram individualmente. Todos os colaboradores da pesquisa foram convidados a participar espontaneamente e orientados de que a participação não seria remunerada, além de serem esclarecidos sobre os objetivos e possíveis resultados da pesquisa. Após aceitarem o convite, assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (ANEXO II) do Projeto de Pesquisa e Extensão Entre: Artesanias da Diferença (encontros com os modos de existir, narrar e aprender com a deficiência e a loucura)¹, da qual este trabalho de conclusão de curso é parte.

As entrevistas ocorreram em dois locais diferentes, com os profissionais de saúde em um local, com os usuários e profissionais da educação em outro mais apropriado e cômodo para eles. Os registros foram feitos através de gravações de áudio, com o consentimento de todos os participantes. Os nomes dados para os colaboradores são fictícios, respeitando os

¹ O Projeto de Pesquisa e Extensão Entre: Artesanias da Diferença (encontros com os modos de existir, narrar e aprender com a deficiência e a loucura) tem como objetivo produzir narrativas a partir dos modos de existir, narrar e aprender, a partir dos encontros e conversas com profissionais das áreas da educação especial e saúde mental no âmbito das redes de saúde e redes públicas.

seus dados, suas informações, os locais onde trabalham e a ética da pesquisa, seguindo as Resoluções CNS N° 466/12² e N° 516/16³.

² Pretende assegurar os direitos e deveres dos participantes de pesquisa à comunidade científica e ao Estado.

³ Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisa em Ciências Humanas e Sociais cujos procedimentos metodológicos envolvam a utilização diretamente obtidos com os participantes ou de informações identificáveis ou que possam acarretar riscos maiores do que os existentes na vida cotidiana.

6. ANÁLISE DE DADOS

A análise dos dados desta pesquisa foi feita a partir das entrevistas realizadas com profissionais da saúde, aliada a falas de usuários de serviços de saúde mental e profissionais da área da educação das empresas parceiras do Grupo de Desenvolvimento de Habilidades para o Trabalho (GDHT). Irei analisar os pontos em comum e as diferenças em seus relatos, na tentativa de responder aos questionamentos e às problemáticas que motivaram essa pesquisa acerca da promoção de saúde, autoconhecimento e inserção social de usuários de saúde mental de um CAPS Adulto. As entrevistas foram realizadas individualmente, a partir de perguntas disparadoras.

Após a definição da temática a ser pesquisada e a organização dos questionários, os contatos com todos os colaboradores previstos começaram. A dificuldade de encontrar dias e horários possíveis para todos era o maior dos desafios. Sendo assim, as entrevistas foram realizadas em diferentes momentos, conforme agenda dos colaboradores. O encontro com as profissionais do Programa Jovem Aprendiz se deu a partir do contato já estabelecido com as coordenadoras do GDHT, utilizando do mesmo dia e horário para conversar com elas e com os usuários do CAPS, porém, separadamente.

Abaixo, apresento dois quadros com informações relevantes de todos os colaboradores que fizeram parte da pesquisa. A primeira tabela com as informações das profissionais, e a segunda com os dados dos usuários do CAPS.

Quadro 1 - Informações das profissionais

Nome	Idade	Formação	Local de atuação	Tempo de atuação profissional	Cargo que ocupa atualmente
Joana	49 anos	Terapeuta Ocupacional	CAPS Adulto	22 anos	Terapeuta Ocupacional
Fátima	22 anos	Terapeuta Ocupacional	Psiquiatria de Adição	1 ano	Residente da Psiquiatria de álcool e drogas

Elisandra		Pedagoga, psicopedagoga, pós-graduada em neuropsicopedagogia e educação especial inclusiva	Empresa de Jovem Aprendiz	10 anos	Coordenadora Pedagógica
Paula		Serviço Social	Empresa de Jovem Aprendiz	7 anos	Assistente Social

Quadro 2 - Informações dos usuários

Nome	Idade	Escolaridade	Tempo como usuário do CAPS	Tempo de atuação profissional	Cargo que ocupa atualmente	Local de atuação
Antônia	60 anos	Graduada no Curso de Licenciatura em Pedagogia	2 anos	7 meses	Apoio pedagógico	Setor Pedagógico
João	20 anos	Ensino médio completo	1 ano	4 meses	Monitor de sala	Setor Pedagógico

Este capítulo foi estruturado em três subcapítulos, nos quais as informações provenientes das entrevistas foram organizadas de acordo com as questões norteadoras e os objetivos delineados para a pesquisa. As falas dos participantes serão destacadas por uma cor diferente para cada um, com o objetivo de melhor organização do texto.

6.1 Partindo das perspectiva das Terapeutas Ocupacionais

Partindo da perspectiva de quem articula o Grupo de Trabalho dentro do CAPS, iniciei as entrevistas com duas terapeutas ocupacionais. Assim, foi possível compreender uma

perspectiva histórica do GDHT dentro do CAPS, bem como os desafios enfrentados desde a sua concepção até os dias de hoje. Além disso, foi levantada a possibilidade de expansão do Grupo para outros espaços de tratamento de saúde mental.

- **Chegadas e encontros no Centro de Atenção Psicossocial (CAPS)**

As entrevistas iniciais foram conduzidas com duas profissionais que atuam em um Hospital Escola na região central de Porto Alegre/RS. Joana, participante da pesquisa e com formação em Terapia Ocupacional (TO), acumula 22 anos de experiência no CAPS Adulto. Ela desempenha um papel fundamental na oficina de trabalho, objeto de análise deste estudo, e também atua como supervisora das estudantes de Pedagogia envolvidas no planejamento das atividades do Setor de Educação Física e Terapia Ocupacional (SEFTO) nesse serviço de saúde mental.

Joana inicia a entrevista contando sobre sua chegada ao CAPS, sendo a primeira Terapeuta Ocupacional do referido Hospital. Até a chegada de Joana no serviço, em 2002, haviam profissionais de Educação Física e Pedagogia, entretanto esses não eram identificados pelas suas categorias, mas como recreacionistas:

“Eu entro como terapeuta ocupacional. O meu crachá foi o primeiro a ter a minha categoria, porque o CAPS pediu isso, então sabia o que eles queriam e naquela época que eles imaginavam que uma terapeuta ocupacional arrumaria jeito das pessoas com transtornos mentais trabalharem, isso de forma bem genérica que eu estou te contando, dando uma resumida.” (Joana, TO, CAPS Adulto)

Nesse sentido, temos a Portaria Nº 336/2002, que estipula a equipe técnica para atuação no CAPS II, para o atendimento de 30 pacientes por turno, tendo como limite máximo 45 pacientes/dia, em regime intensivo: “04 (quatro) profissionais de nível superior entre as seguintes categorias profissionais: psicólogo, assistente social, enfermeiro, terapeuta ocupacional, pedagogo ou outro profissional necessário ao projeto terapêutico.” (BRASIL, 2002).

Ao longo dos 22 anos de trabalho no CAPS, a terapeuta ocupacional relata fazer parte do plano terapêutico dos pacientes ter um núcleo que olhava para o trabalho, na época com um formato diferente do atual, com a ideia de que os usuários deveriam ser capacitados para então entrar em uma vaga no mercado de trabalho, seja ela qual fosse. Entretanto, ao propor aos usuários do CAPS as possibilidades de reinserção no mercado de trabalho, suas famílias

alertaram para o fato de que ter uma renda mensal implicaria na perda do Benefício de Prestação Continuada⁴. Para a maioria dos usuários, o benefício é a garantia de que todo mês receberão um valor em dinheiro, com o qual poderão se manter. A partir desse embate, questionavam-se: como aliar o pedido da equipe, de tornar o trabalho algo possível para aquelas pessoas, mas considerar o contexto de cada família?

Então, segundo Joana, com a criação de oficinas de fabricação de velas, pintura em tecidos e confecção de sabonetes, os produtos eram comercializados. E, ao final, os usuários recebiam um certificado de participação, como se fosse a finalização de uma etapa, a qual gerava um aprendizado e reconhecimento de suas práticas e possibilidades.

Seguindo com as entrevistas, a segunda profissional que colaborou com a pesquisa se chama ficticiamente Fátima, é Terepauta Ocupacional (TO), atua na Psiquiatria de Adição como residente no campo de álcool e drogas. Através de um intercâmbio entre serviços dentro do hospital, ela participou do grupo, primeiramente como observadora e ouvinte. Após um período curto de tempo de participação, a residente retornou para uma atuação que se deu semanalmente, participando apenas do GDHT, pois identificou-se com as abordagens. A profissional relatou que sentia falta de aprofundamento e de práticas com a temática relacionada às habilidades para o trabalho no setor em que atuava diretamente, a internação de adição.

- **Os benefícios do GDHT para o CAPS**

O surgimento de leis voltadas à inserção de pessoas com transtornos mentais no mercado de trabalho abriu oportunidades mais objetivas para tal. Anteriormente, a tentativa era de incluir essas pessoas na deficiência intelectual, desconsiderando as dificuldades dos usuários em função do transtorno mental e do processo de exclusão histórica que eles viveram em todos esses anos:

“Nós vamos tentar colocar esse usuário dentro da deficiência mental para conseguir uma vaga PCD dentro da deficiência mental. Mas isso não era o canal mais legal das coisas, né? Os nossos usuários, sim, apresentavam uma deficiência, mas que não da característica cognitiva e, sim, do prejuízo de convívio social. Então tinha uma deficiência, mas era desse

⁴ O Benefício de Prestação Continuada (BPC), conforme a Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), assegura um salário mínimo mensal para pessoas com idade igual ou superior a 65 anos e para aquelas com deficiência, desde que esta condição resulte em impedimentos de longo prazo, de pelo menos 2 anos, que a impossibilitem de participar plenamente na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (MINISTÉRIO DA CIDADANIA, 2019).

prejuízo quando entra a deficiência psicossocial. Ainda de forma muito desconhecida e pouco explorada é que a gente pode legalmente fazer o uso disso para os pacientes, para as pessoas com transtornos mentais e eu acho que isso, sim, é somado ao jovem aprendiz, que abre a condição então tanto de inserir no mercado de trabalho, quanto a gente inserir as pessoas que têm benefício no mercado de trabalho, pelo jovem aprendiz.” (Joana, TO, CAPS Adulto)

Para a residente Fátima, o GDHT traz benefícios para os usuários a partir das práticas realizadas dentro e fora do CAPS, como as saídas de campo para conhecer outros espaços de trabalho e educação, onde os usuários exercitam sua autonomia e a socialização:

“Se pararmos para pensar, crescemos para que a gente trabalhe, para ter dinheiro e ter uma vida autônoma. Mas quando há um rompimento e nós, como equipe de saúde mental, trabalhamos acerca desse rompimento, o empenho de todos ultrapassa o grupo de trabalho. Sendo assim, todos que trabalham com o público de saúde mental desejam que os usuários sejam autônomos e independentes.” (Fátima, TO, Adição)

Além disso, as trocas de experiências durante as rodas de conversa são de fundamental importância para os usuários, segundo a profissional. Essa percepção vai ao encontro do pensamento de Lewin (1988) acerca da importância da dinâmica dos grupos, onde demonstrou que tanto a percepção quanto a aprendizagem se desenrolam dentro do cenário de um campo grupal, o qual, por sua vez, está interligado a um contexto social mais amplo. As interações nos grupos abrangem uma série de processos, incluindo a formação de normas, a comunicação, a cooperação e a competição, bem como a divisão de tarefas e a distribuição de poder e liderança. Esses procedimentos estão intrinsecamente relacionados ao processo de aprendizagem no e através do grupo (LEWIN, 1988; MAIHITOT, 1991).

Durante a conversa com a TO Joana, coordenadora do Grupo, a questiono sobre possíveis desdobramentos, pensando em outros benefícios que poderiam ser atingidos. A TO fala sobre a importância e a necessidade de espaços de articulação para fora do serviço, trazendo como exemplo uma prática já feita pelas organizadoras do grupo: a participação no Fórum Gaúcho de Aprendizagem Profissional (FOGAP)⁵, que abriu possibilidades de parcerias com instituições educativas geradoras de trabalho, através do jovem aprendiz.

⁵ Fórum destinado a discutir os direitos e deveres das entidades formadoras de aprendizagem.

Durante a entrevista, refletindo sobre a importância do grupo para o restante da equipe do CAPS, Joana traça a seguinte reflexão:

“Mas eu acho que a equipe reconhece esse espaço como legítimo para fazer essa abordagem com os pacientes, a abordagem para inserção no mercado de trabalho é com o grupo de trabalho, não existe um trabalho paralelo, da equipe, eu acho que eles reconhecem esse canal, mas por quê? Porque os pacientes chegam para a gente, manifestam o desejo por trabalho e chegam para a gente através dos seus técnicos de referência, né? Eu acho que isso é um reconhecimento do grupo sim.”(Joana, TO, CAPS Adulto)

De acordo com Joana e Fátima, o GDHT apresenta-se como uma iniciativa essencial para viabilizar a inserção de pessoas com transtornos mentais no mercado de trabalho. A abordagem, coordenada por Joana e as estagiárias do Curso de Pedagogia no CAPS Adulto, reconhece a singularidade das dificuldades enfrentadas por essas pessoas, indo além da classificação tradicional de deficiência mental. Ao combinar práticas dentro e fora do grupo, como as saídas de campo para explorar ambientes de trabalho, o GDHT promove benefícios tangíveis, como o desenvolvimento da autonomia e a facilitação da socialização dos usuários.

- **O GDHT para além do CAPS**

Apesar dos avanços significativos na busca por alternativas ao confinamento de indivíduos com transtornos mentais em ambientes protegidos, ainda há passos a serem dados para afirmar a loucura em sua dimensão criativa e garantir o pleno exercício da liberdade para esses cidadãos (ENGELMAN, FONSECA, 2001). O distanciamento forçado desses sujeitos no contexto social demanda uma persistente luta pela representação de seus interesses, sendo fundamental promover o ingresso responsável no mercado de trabalho como uma maneira de reverter um ponto crucial para a aceitação e inclusão da loucura no corpo social, entendida como diferença e não incapacitação. Para Joana, expandir o trabalho que é feito no CAPS com o Grupo de Trabalho é de fundamental importância, apesar de ainda não saber como isso se concretizará:

“[...] Mas eu também não sei muito bem o caminho que seria mas, com certeza a gente deveria ter um fórum voltado para isso. Deveria talvez seja um verbo muito impositivo, né, mas eu acho que tem espaço e que talvez a gente possa explorar essas vagas que estão aí de

forma mais eficiente porque tem vaga, a gente tá vendo, né? E tu é testemunha disso. De que em vaga efetiva tá difícil de incluir os pacientes da saúde mental.”(Joana, TO, CAPS Adulto)

A partir dessa fala, Joana escancara que a realidade é diferente do que defende a legislação. Na teoria, a inclusão de pacientes de saúde mental no mercado está garantida como direito. Entretanto, o que vemos na prática é um cenário repleto de estigmas e preconceito. Segundo a profissional, há que se pensar em articulações com as empresas empregadoras para romper essas barreiras.

“E se a gente puder fortalecer isso e ampliar esse tipo de trabalho daqui um pouco criar também grupos que façam capacitações com as empresas. Acho que isso tende a crescer e beneficiar todo mundo, mas talvez seja um mega dum objetivo. Quem sabe um dia né? Mas eu acho que o grupo trouxe todas essas coisas, acho que criou um terreno próprio para isso, né? Reconhecido por isso e que ele foi tão bem construído, que, claro, ainda temos coisas a aprimorar aí né? Mas ele está instituído, tanto é que foi sugerido que a gente fizesse contato com outros serviços.”(Joana, TO, CAPS Adulto)

Para Ghirardi (2000), é fundamental compreender que trabalhar não é apenas uma questão terapêutica inclusiva, mas um direito social coletivo compartilhado entre atores de igual condição. E sendo um direito de todos, cabe à sociedade encontrar meios para superar a exclusão de pessoas com transtornos de saúde mental.

- **A inserção de práticas de autoconhecimento nos planejamentos do GDHT**

Desde quando o grupo iniciou, em 2022, os planejamentos foram se modificando, de acordo com as novas configurações que iam se formando a partir dos perfis de cada usuário. Além das questões mais teóricas sobre o mercado de trabalho, a temática de autoconhecimento e a potencialidade de cada um começou a ganhar espaço.

Na preparação para o mercado de trabalho, a promoção do autoconhecimento torna-se uma ferramenta essencial para os trabalhadores, incentivando-os a compreenderem suas habilidades, talentos e limitações. Ao reconhecerem profundamente a si mesmos, os indivíduos podem tomar decisões mais alinhadas com suas aspirações e valores no ambiente profissional. A respeito disso, a Terapeuta Ocupacional Joana relata:

“A gente foi percebendo que, além de dar informações para o paciente, poderíamos fazer uma costura, que é a de poder devolver para o paciente o que a gente enxerga de potencial neles. Que esse é o diferencial do curso de Formação para o Mundo do Trabalho (FMT) ou entre outros cursos, né? Eles vão oferecer a informação, né? Até vai ter uma aula sobre autoconhecimento. Mas vai ter que partir do paciente ou do aluno, né? Nesse contexto de se reconhecer como alguém potencial, ele não conta com uma informação da equipe que é o que a gente faz aqui, a gente conhece a realidade do usuário e além do depoimento dele. A gente pode devolver, né?”(Joana, TO, CAPS Adulto)*

Esse processo introspectivo contribui para a construção de identidades mais autênticas, fortalecendo a capacidade de enfrentar desafios no trabalho e de buscar a autorrealização por meio do alinhamento entre metas pessoais e profissionais. Assim, a promoção do autoconhecimento desempenha papel fundamental na capacitação dos indivíduos para alcançarem seu pleno potencial no âmbito profissional e, conseqüentemente, a emancipação social.

6.2 Profissionais parceiros e as redes estabelecidas

A promoção da educação inclusiva é fundamental para o estabelecimento de sociedades equitativas, entretanto, globalmente, as pessoas com deficiência continuam a apresentar os níveis mais baixos de escolarização. Diversos fatores contribuem para essa disparidade, como problemas sistêmicos, responsabilidades fragmentadas, ausência de legislação e políticas claras, metas e planos insuficientes, barreiras físicas e falta de treinamento adequado e suporte para professores, entre outros. Considerando que a educação é um instrumento crucial para a futura integração no mercado de trabalho, a falta de qualificação profissional emerge como um desafio, evidenciando que a formação desses indivíduos desde a educação básica ainda enfrenta obstáculos significativos em nosso país (LUSSI, PEREIRA, 2013).

A partir dos encaminhamentos realizados pelo GDHT, parcerias com entidades formadoras de aprendizagem foram acontecendo, unindo as práticas de trabalho e aulas teóricas. Sendo assim, realizei uma saída a campo para observar e dialogar com as profissionais que apresentarei a seguir.

As colaboradoras a serem entrevistadas trabalham em uma entidade integradora da região central de Porto Alegre, que promove a integração entre empresa-escola. Elisandra tem mais de 20 anos de formação em Pedagogia e atua como coordenadora pedagógica em um Programa de Jovem Aprendiz há 10 anos, especialmente com vagas para Pessoas com Deficiência (PcD). Paula, formada em Serviço Social, já teve experiências em diversas áreas do campo social, e há 7 anos trabalha como assistente social na empresa integradora.

As entrevistas foram realizadas individualmente, primeiro com a coordenadora pedagógica Elisandra e depois com a assistente social Paula. Em ambas as conversas inicio perguntando sobre suas trajetórias na educação inclusiva. Elisandra relata como as vagas PcD começaram a ganhar mais espaço nos cursos de jovem aprendiz:

“Eu sempre trabalhei com inclusão, mais de 20 anos, e todos os nossos cursos sempre foram abertos para todas as pessoas, né? Então quando a gente começou a receber a demanda das empresas para incluir pessoas com deficiência a gente fez o que eu já faço na escola, porque eu trabalho também em uma escola. A gente adapta o currículo porque, a gente tem todas as deficiências aqui, né? Tem pessoas com deficiência mental, às vezes que não precisam de uma grande adaptação, né? Tem também deficiência intelectual, que aí necessita de várias adaptações curriculares e também do espectro autista, né? Tem outras deficiências. Enfim, então tem pessoas que precisam e outras que não precisam de adaptação e nós vamos promovendo as adaptações. Então desde sempre a gente trabalha com pessoas. (Elisandra, Coordenadora Pedagógica)

A assistente social Paula conta que foi a primeira a ocupar este cargo na instituição e desde o primeiro momento ela participa do recrutamento dos estudantes, das entrevistas de emprego e do encaminhamento para as vagas de emprego. Além disso, faz o acompanhamento durante as aulas teóricas e práticas.

Ambas as profissionais enfatizam que os princípios para proporcionar o encaminhamento dos alunos para as empresas estão pautados em garantir a oportunidade de formação profissional, experienciando novas vivências dentro das empresas, além de conhecer as áreas de trabalho que podem seguir. Ainda, Elisandra frisa que esses princípios são pautados tanto para vagas de ampla concorrência, quanto para vagas PcD.

- **Parceria entre entidade formadora e CAPS**

De acordo com a coordenadora pedagógica, a parceria com o CAPS foi acontecendo conforme a oferta de vagas da instituição e a distribuição de currículos por parte das profissionais do CAPS. Elisandra falou sobre a importância da articulação entre a entidade formadora e o CAPS:

“A gente precisa montar essa rede de apoio e principalmente dentro da saúde mental. A gente tem aqui jovens que eu não tenho rede de apoio, que a gente tenta fazer encaminhamento, que a gente tenta buscar a família e que é bem difícil, né? E eu vejo a diferença quando a gente tem rede de apoio. E a nossa parceria com o CAPS é isso, é um diferencial.” (Elisandra, coordenadora pedagógica)

As falas das profissionais se relacionam e se complementam, como pode ser verificado abaixo:

“É bem importante a parceria com o CAPS, porque a gente tem muita dificuldade de conseguir candidatos, por eles acharem que conseguindo uma vaga de um trabalho, com carteira assinada, vão perder o benefício. Então, eles têm um pouco de restrição de querer e da gente conseguir captar esse candidato. Então a nossa parceria com CAPS é muito por isso, além de entender, já é uma equipe que atende. Já vai conhecer melhor essa pessoa, que a gente vai poder trabalhar em equipe, o que é muito importante para nós também contar com o serviço do CAPS, no monitoramento.” (Paula, assistente social)

Durante as falas das entrevistas, pude constatar que a ênfase nos benefícios gerados através das redes que foram criadas pela equipe do CAPS com as empresas integradoras esteve muito presente. Para as profissionais, poder contar com uma equipe que se interessa pelo usuário, contribuindo para o acesso e permanência no espaço de trabalho e educacional, faz toda a diferença, tanto na vida daquele paciente, quanto nas relações profissionais.

“A gente já teve casos de jovens para vagas PcD que não vieram pelo CAPS Adulto e tínhamos muita dificuldade de conversar com a equipe que atendia ele, de fazer esse monitoramento mais de perto. E eles não aderiram ao programa de aprendizagem e saíram bem antes de acabar o curso.” (Paula, assistente social)

Outro ponto em comum, abordado pelas colaboradoras em suas falas, é a falta da relação próxima com a equipe que encaminha o usuário para a empresa integradora. Elas relatam que parcerias com outros CAPS já foram realizadas, mas com o formato diferenciado,

sem o contato com a equipe e por vezes pecando na permanência do paciente nos espaços de trabalho e educação. Já com o CAPS Adulto que está sendo retratado neste trabalho, a relação foi oposta e, portanto, mais bem-sucedida.

Com isso, as profissionais afirmam ser de fundamental importância que a iniciativa de acesso e permanência dos usuários de saúde mental no mercado de trabalho aconteça por meio do GDHT e do contato efetivo com a equipe. Segundo elas, seria ideal que essas práticas pudessem ser passadas para outros espaços de promoção de saúde e para as demais redes.

Por fim, a Assistente Social Paula ressalta que a participação dos usuário no GDHT impacta positivamente na maneira como chegam na empresa integradora:

“Tu vê uma diferença sim na chegada deles, em relação a questão da comunicação, de como se portar dentro do ambiente de trabalho, por exemplo. Tem uma diferença, com certeza. Eles já vem sabendo, né? Como se comportar, que existem um profissional de carteira assinada, que existem os direitos, mas também os deveres dele em relação ao mundo do trabalho. Então a gente nota que sim, os jovens que nós temos hoje vinculados com vocês⁶ tem essa diferença. Que isso é bem importante, de já estarem num momento de quererem ser protagonistas das suas próprias vidas, terem o seu trabalho, a sua vida e a sua rotina. Seres independentes.”
(Paula, assistente social)

6.3 Os usuários de saúde mental ocupando seus espaços de direito:

Para compor a pesquisa, pensou-se na grande importância de poder ouvir aqueles que motivaram e motivam o desenvolver do GDHT: os pacientes que passaram pelo grupo e que atualmente estão no mercado de trabalho.

Os usuários que aceitaram participar da pesquisa apresentam perfis diferentes. A primeira entrevistada se chama Antônia, tem 60 anos, é formada em Pedagogia, participou da primeira configuração do GDHT e atualmente não é mais usuária do CAPS Adulto. O segundo entrevistado se chama João, tem 20 anos, tem ensino médio completo e é usuário do CAPS Adulto há 1 ano. Ambos tiveram prejuízos importantes em suas vidas por conta de seus adoecimentos e agravos dos transtornos psicossociais. Entretanto, com o tratamento no

⁶ Mesmo no momento das entrevistas, eu estando no papel de pesquisadora, as participantes me viam como parte da equipe do CAPS Adulto.

CAPS, aliado ao acompanhamento no Grupo de Trabalho, estão atualmente empregados em uma instituição integradora, em vagas de aprendizagem.

- **Motivação para iniciar no GDHT e os benefícios proporcionados no trabalho e na vida pessoal**

Durante as entrevistas, os usuários expuseram o que os motivou a entrar no Grupo e os benefícios adquiridos:

Antônia: “O que me motivou foi a possibilidade de ter um emprego, né? Apesar de eu achar que nunca mais na vida eu teria um emprego, estar no Caps me fez ter a coragem de ir na oficina de trabalho, entende? Era como que um uma porta se abrindo, né?”

João: “Para conhecer melhor o mercado de trabalho, né? E saber como agia no mercado de trabalho. E no grupo, eu aprendi a me comunicar melhor com as pessoas e perceber a conduta que eu devo ter nesses ambientes.”

Antônia: “Eu acho que o grupo me trouxe um conhecimento a mais, porque era basicamente composto por jovens, eu era a pessoa com mais tempo de vida e isso fez com que na hora das conversas ali, com um grupo eu pudesse também conversar com eles e isso foi bom porque são visões diferentes e me mostrou também que eu ainda tinha a capacidade de conversar. A capacidade de explicar as coisas e isso foi muito bom.”

João: “Acho que sim, em relação a comunicação já que eu sou um pouco fechado e poder me relacionar com outras pessoas”. “Eu acredito também que, no grupo de trabalho, a gente lidou com questões de trabalho, né. Sobre respeitar os colegas, respeitar o meio de trabalho faz parte, né? Que em todos os lugares tem regras e tu tem que seguir as regras da tua instituição, sim.”

A partir do diálogo estabelecido com Antônia e João, fica evidenciado que o retorno ao trabalho para pessoas com deficiência em saúde mental representa uma oportunidade crucial para promover autonomia, autoestima e integração social. Além de proporcionar desenvolvimento de habilidades e contribuir para a redução do estigma, o emprego oferece benefícios à saúde mental como reinserção social, conexões significativas e independência financeira. A criação de ambientes de trabalho inclusivos, com apoio profissional e

compreensão por parte dos empregadores, emerge como uma estratégia fundamental para garantir o sucesso e a satisfação desses indivíduos, contribuindo para a construção de sociedades mais equitativas e acolhedoras.

- **Desafios enfrentados no mercado de trabalho**

Os usuários participantes da entrevista relatam já terem experiências de trabalho, nas quais enfrentam dificuldades de convivências, quebras de barreiras. Atualmente, as vivências têm sido positivas. Antônia enfrentou um significativo desafio ao ingressar no curso inicial de 20 horas, no qual se sentiu primeiramente envergonhada e desqualificada diante dos rostos desconhecidos. No entanto, ela ressalta que esse momento foi parte integrante do processo de superação, e, ao longo do tempo, conseguiu construir um relacionamento positivo com os colegas, especialmente com os adolescentes. Antônia destaca que a barreira inicial de inibição diante da juventude está gradualmente diminuindo, refletindo em um progresso significativo em sua integração e conforto no ambiente.

Por outro lado, João compartilha uma perspectiva diferente, indicando que, ao contrário de experiências anteriores, não enfrenta desafios notáveis no momento. Ele destaca a aprendizagem tranquila mesmo diante do que ainda não domina, sugerindo uma abordagem mais confiante e adaptativa em seu ambiente atual.

É importante notar que o apoio contínuo, a compreensão e a flexibilidade por parte dos empregadores são fundamentais para criar ambientes de trabalho inclusivos e apoiar o retorno bem-sucedido de pessoas com deficiência em saúde mental ao mercado de trabalho.

- **O GDHT apoiando na compreensão das potencialidades, do autoconhecimento e na inserção no mercado de trabalho**

O Grupo de Desenvolvimento de Habilidades para o Trabalho (GDHT) desempenha um papel fundamental no apoio à compreensão das potencialidades e no fomento do autoconhecimento para os indivíduos envolvidos. Ao proporcionar um espaço de trocas e reflexões, o GDHDT contribui para que os participantes identifiquem e explorem suas habilidades, fortalecendo sua percepção sobre as próprias potencialidades. Além disso, o grupo atua como um facilitador na inserção no mercado de trabalho, fornecendo suporte emocional, compartilhando experiências positivas e oferecendo estratégias para superar desafios relacionados à saúde mental no contexto profissional. Dessa forma, o GDHDT

emerge como uma ferramenta valiosa no processo de empoderamento e inclusão, capacitando os participantes para uma trajetória mais assertiva em suas carreiras.

Quando perguntando para os participantes sobre as potencialidades, o autoconhecimento proporcionado pelo Grupo de Trabalho, partindo da inserção no mercado de trabalho, afirmam que:

Antônia: “Na verdade eu me redescobri, né? Porque eu não procurava emprego, tinha muito medo de não ser aceita no mercado de trabalho. E agora eu consigo trabalhar, aqui com a questão da imaginação, da biblioteca, da criatividade. Eu gosto muito de criar conversas onde eu possa refletir com os jovens e o direcionamento é sempre em relação a uma questão da vida e as nossas escolhas.”

João: “Eu descobri quem eu sou de verdade, principalmente em relação ao mercado de trabalho. E claro, são coisas que eu vou levar para a vida.”

O Grupo de Desenvolvimento de Habilidades para o Trabalho (GDHT), conforme os relatos dos colaboradores da pesquisa, desempenha um papel essencial na promoção do autoconhecimento dos participantes. Ao fornecer um ambiente estruturado para a troca de experiências e aprendizado conjunto, o Grupo possibilita que os membros explorem suas habilidades, interesses e potencialidades. Através de atividades direcionadas e discussões guiadas, o grupo auxilia na identificação de pontos fortes e áreas de crescimento, contribuindo para uma compreensão mais profunda de si mesmos.

Além disso, ao oferecer suporte emocional e compartilhar conhecimentos práticos relacionados ao mundo do trabalho, algo que foi comum na fala dos entrevistados, o GDHT se torna um facilitador no processo de inserção ou reintegração no mercado profissional. Assim, ao combinar o desenvolvimento de habilidades com a promoção do autoconhecimento, o grupo visa capacitar seus participantes para alcançarem seus objetivos de maneira mais consciente e confiante.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho buscou investigar como o GDHT contribuiu para a promoção de saúde, autoconhecimento e inserção social dos usuários de saúde mental. Para a revisão bibliográfica, foram visitados autores e grupos de pesquisas que são referência em saúde mental e trabalho. Uma consulta minuciosa da legislação brasileira também foi essencial para verificar direitos e deveres quando o assunto é inclusão de pessoas com transtornos psicossociais e/ou com deficiência no mercado de trabalho. Fundamentada nessas descobertas teóricas, a realização de entrevistas cumpriu o papel de verificar, na prática, como o Grupo auxilia no processo de reintegração social pelo trabalho.

Os relatos dos colaboradores da pesquisa destacam a relevância do Grupo de Desenvolvimento de Habilidades para o Trabalho (GDHT) na promoção do autoconhecimento e inclusão dos participantes. Segundo os respondentes, ao proporcionar um ambiente estruturado para a troca de experiências e aprendizado coletivo, o GDHT possibilita a exploração das habilidades, interesses e potencialidades dos membros. Também através de atividades direcionadas e discussões guiadas, o grupo auxilia na identificação de pontos fortes e áreas de crescimento, contribuindo para uma compreensão mais profunda de si mesmos.

Além disso, ao fornecer suporte emocional e compartilhar conhecimentos práticos relacionados ao mundo do trabalho, o Grupo emerge como um facilitador no processo de inserção ou reintegração no mercado profissional. Assim, ao integrar o desenvolvimento de habilidades com a promoção do autoconhecimento, o grupo visa auxiliar seus participantes para alcançarem seus objetivos de maneira mais consciente e confiante. É imperativo ressaltar que o apoio contínuo, a compreensão e a flexibilidade por parte dos empregadores são essenciais para criar ambientes de trabalho inclusivos e apoiar o retorno bem-sucedido de pessoas com deficiência em saúde mental ao mercado de trabalho.

No âmbito da educação inclusiva, destaca-se a sua importância fundamental para o estabelecimento de sociedades equitativas. No entanto, a nível global, as pessoas com deficiência continuam a enfrentar os níveis mais baixos de escolarização e de ocupação de vagas de trabalho. Diversos fatores contribuem para essa disparidade, como problemas sistêmicos, responsabilidades fragmentadas, ausência de legislação e políticas claras, metas e planos insuficientes, barreiras físicas e falta de treinamento adequado e suporte para

profissionais, entre outros. A educação também é um instrumento crucial para a futura integração no mercado de trabalho.

Conseguimos, eu como pesquisadora e também a equipe deste CAPS Adulto, com esta experiência e estudos, identificar as potencialidades das práticas e dos planejamentos do Grupo de Desenvolvimento de Habilidades para o Trabalho, assim como a importância do emprego apoiado, da economia solidária, dos espaços de geração de renda, assim como as oportunidades de conversar e articular a volta destas pessoas às instituições escolares. Aliado aos encontros semanais do grupo, parcerias com instituições educacionais de jovem aprendiz e empresas para vagas de emprego PcD (Pessoa com Deficiência) foram acontecendo. Sendo assim, parte dos usuários vinculados ao grupo iniciaram em cursos de jovem aprendiz, trabalhando e estudando e outra parte diretamente em empresas através de vagas PcD e uma terceira parcela ainda, não sentindo-se preparada para retornar ao trabalho, mas seguem seus tratamentos de saúde e acompanhamento.

Considerando o impacto positivo do Grupo para a reinserção social para uma parcela da população marginalizada e invisibilizada, faz-se extremamente importante expandi-lo para além dos portões do CAPS. Refletir sobre a importância dos espaços públicos de saúde, educação e trabalho destinados para essas pessoas, que necessitam de maior atenção, para que assim outros suportes possam ser criados, gerando ambientes de reabilitação qualificados, humanizados e acolhedores. As análises dos dados mostram um caso com metas bem delineadas e com o trabalho multiprofissional e em rede, o que considero e concluo ser basilar no processo de reinserção social, educação e trabalho de usuários de saúde mental.

Acredito que os estudos sobre a temática abordada nesta pesquisa devem ser mais explorados, sendo um disparador para novas práticas, políticas públicas e instrumento para novas descobertas no âmbito do cuidado em saúde mental. Destaca-se ainda, que esta pesquisa demarca e sugere alguns princípios ético-pedagógicos para a atuação da Licenciada em Pedagogia na RAPS e em CAPS Adulto.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Associação Brasileira de Emprego Apoiado. **Emprego Apoiado**. Disponível em: http://www.emploapoiadoabea.org.br/emprego_apoiado/. Acesso em: jan. 2024.

BRASIL. **Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000**. Dispõe sobre a proteção do salário na forma que menciona, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 20 dez. 2000.

BRASIL. **Lei Nº 10.216, de 6 de abril de 2001**. Dispõe sobre a proteção e os direitos das pessoas portadoras de transtornos mentais e redireciona o modelo assistencial em saúde mental. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 6 de abr. 2001.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: dez, 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. **Portaria Nº 336, de 19 de fevereiro de 2002**. Brasília, DF, 2002.

BRASIL. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. **Portaria Nº 3.088, de 23 de dezembro de 2011**. Brasília, DF, 2011a.

BRASIL. Ministério da Economia. **Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Aprendizagem Profissional**. Brasília, DF, 2022.

CENAT: Centro Educacional Novas Abordagens Terapêuticas: **Direito ao Trabalho na rede de atenção psicossocial - RAPS** / <https://www.youtube.com/watch?v=qdeTsEC5xVs>. Acesso em: out, 2023.

Emprego Apoiado ABEA. Disponível em: http://www.emploapoiadoabea.org.br/emprego_apoiado/. Acesso em: dez, 2023.

FONSECA, Tânia Mara Galli. **Corpo, Arte e Clínica**. 1ª edição. Editora: UFRGS, 2001.

Fórum Gaúcho de Aprendizagem Profissional. Saiba o que é aprendizagem. Disponível em: <https://www.forumgauchoap.com.br/saiba-o-que-e-aprendizagem/>. Acesso em: jan, 2024.

Geração/POA - Oficina Saúde e Trabalho. Disponível em: <https://portfoliodepraticas.epsjv.fiocruz.br/pratica/geracaopoa>. Acesso em: dez, 2023.

GHIRARDI, Maria Isabel Gardez. **Educação inclusiva, processos psicológicos e a terapia ocupacional**. Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo, v. 11, n.1, p. 13-16, 2000.

GOMES, Marcela Lorea. **O papel do pedagogo no centro de atenção psicossocial (CAPS): um estudo de caso da oficina Tecendo Poesias**. Orientadora: Liliane Ferrari Giordani. 2020. Curso de Pedagogia, Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2020. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/221073>

LEWIN, K. (1988). **Problemas de dinâmica de grupo**. São Paulo: Cultrix.

LUSSI, Isabela .A.O., PEREIRA, Maria Alice O. **Concepções sobre trabalho elaboradas por usuários de saúde mental envolvidos em projetos de inserção laboral**. Rev Ter Ocup Univ São Paulo. 2013 set.- -dez.;24(3):208-15.

MARINHO, M.G.; FERREIRA, T.G. **Acesso e permanência de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: a alternativa do emprego apoiado**. Rev. Interinst. Bras. Ter. Ocup. Rio de Janeiro. 2019. v.3(2): 260-276.

MARTINS, G. de A., THEÓPHILO, C.R. **Metodologia da Investigação Científica para Ciências Sociais Aplicadas**. 2a Edição. São Paulo: Atlas, 2009. pgs. 60 -70.

Ministério da Cidadania. **Benefício Assistencial ao Idoso e à Pessoa com Deficiência (BPC)**. Disponível em: <https://www.gov.br/mds/pt-br/acoes-e-programas/suas/beneficios-assistenciais/beneficio-assistencial-ao-idoso-e-a-pessoa-com-deficiencia-bpc>. Acesso em: Jan, 2024

Ministério da Economia. **Aprendizagem Profissional**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/aprendizagem-profissional>. Acesso em: jan. 2024.

Ministério da Saúde. **20 anos da Reforma Psiquiátrica no Brasil: 18/5 Dia Nacional da Luta Antimanicomial**. Disponível em: <https://bvsmis.saude.gov.br/20-anos-da-reforma-psiquiatrica-no-brasil-18-5-dia-nacional-da-luta-antimanicomial/>. Acesso em: nov, 2023.

Ministério da Saúde. **Saúde Mental no SUS: Os Centros de Atenção Psicossocial**. Brasília, DF, 2004.

SALIS, Ana Cecília Alvares. **Projeto Gerência de Trabalho e Inclusão Social de Usuários de Saúde Mental**. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 33, n. 3, p. 758-771, 2013.

SINGER, Paul. **Paul Singer e a importância do cooperativismo social no âmbito da saúde mental.** Youtube, 23 set. 2015. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=tZeofxukOqY>. Acesso em: jun. 2023.

Pedagogia da indignação: cartas pedagógicas a outros escritos. São Paulo: UNESP, 2000.

ANEXO I
ROTEIROS PARA ENTREVISTAS SEMIESTRUTURADAS

1. ROTEIRO PARA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA COM PARTICIPANTES DO GRUPO

Nome fictício: _____

Idade: _____

Escolaridade: _____

- Há quanto tempo você frequenta o CAPS Adulto?
- O que o motivou a participar do Grupo de Trabalho?
- O Grupo trouxe benefícios para sua vida? Não apenas no âmbito do trabalho...
- Se sim, quais benefícios?
- Se não, o que você acredita que faltou para isso acontecer?
- Você já esteve ou está inserido (a) no mercado de trabalho?
- Poderia contar brevemente sobre seu histórico como trabalhador (a)?
- Quais os desafios que você enfrentou ou enfrenta como trabalhador (a)?
- Você trabalhou com carteira assinada? Sabe sobre os seus direitos e deveres como trabalhador (a)?
- O Grupo lhe deu apoio na compreensão de sua potencialidade, autoconhecimento e inserção no mercado de trabalho?

2. ROTEIRO PARA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA COM ORGANIZADORES DO GRUPO

Nome fictício: _____

Idade: _____

Escolaridade: _____

- Há quanto tempo você trabalha no CAPS Adulto?
- O que motivou o planejamento e realização do Grupo de Trabalho?

- O Grupo trouxe benefícios para os usuários do CAPS? Se sim, quais benefícios?
- Se não, o que você acredita que faltou para isso acontecer?
- O Grupo trouxe benefícios para os trabalhadores (as) do CAPS?
- Se sim, quais benefícios?
- Se não, o que você acredita que faltou para isso acontecer?
- Você sugere este tipo de iniciativa e Grupo para outros CAPS, para a RAPS?

3. ROTEIRO PARA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA COM PROFISSIONAIS DO PROGRAMA JOVEM APRENDIZ

Nome fictício: _____

Idade: _____

Escolaridade: _____

- Qual sua formação?
- Quando começou a trabalhar com o Curso de Jovem Aprendiz?
- Quando e como foi que começaram as parcerias com empresas para abertura de vagas PCD?
- Quais os princípios e objetivos desta parceria com empresas para vagas PCD?
- Quando e como se estabeleceu esta parceria entre os usuários (as) e trabalhadores (as) do CAPS adulto?
- O Curso Jovem Aprendiz trouxe benefícios para os usuários (as) e trabalhadores (as) do CAPS?
- Se sim, quais benefícios? Se não, o que você acredita que faltou para isso acontecer?
- Você sugere este tipo de iniciativa para outros CAPS, para a RAPS?

ANEXO II

Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Faculdade de Educação
Departamento de Estudos Especializados
Área de Educação Especial, Educação Bilíngue e Libras

Professora Doutora Daniele Noal Gai

Projeto de Pesquisa 2019 - 2024

Entre: Artesanias da Diferença

(encontros com os modos de existir, narrar e aprender com a deficiência e a loucura)

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, _____,
R.G. _____, declaro, por meio deste termo, que concordei em participar da pesquisa “Entre: Artesanias da Diferença (encontros com os modos de existir, narrar e aprender com a deficiência e a loucura)”, coordenada pela pesquisadora Daniele Noal Gai, docente da Faculdade de Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, a quem poderei contatar a qualquer momento.

Fui informado(a) dos objetivos estritamente acadêmicos do estudo, que são: produzir narrativas acerca dos modos de existir, narrar e aprender com a deficiência e com a loucura junto a pessoas com deficiência e usuários de saúde mental, assim como com profissionais das áreas da educação especial e saúde mental que atuam com ou junto à deficiência e à loucura, a fim de modificar processos e práticas em saúde mental e em educação especial no âmbito das redes de saúde e ensino público.

A pesquisadora explicou que a participação nesta pesquisa não infringe as normas legais e éticas da pesquisa. No entanto, poderá ocasionar algum constrangimento ao responder algumas perguntas estritamente a partir dos objetivos da pesquisa. A fim de amenizar este desconforto será mantido o sigilo e confidencialidade das informações. Além disso, foi assegurado que posso deixar de participar da investigação a qualquer momento, sem sofrer quaisquer sanções ou constrangimentos.

O uso das informações oferecidas serão apenas em atividades acadêmicas (trabalho de pesquisa, relatório de pesquisa, análise de pesquisa, artigos científicos, sites, palestras, seminários etc). Tais informações serão identificadas com: pseudônimo ou nome fictício (); meu nome (); meu nome e sobrenome ().

A minha colaboração se dará a partir de aceite a uma carta convite individual e participarei de forma espontânea, sem nenhuma atribuição de valor ético ou moral, conceito ou avaliação para as narrativas e atividades desenvolvidas. Estou ciente de que a minha participação não envolve nenhuma forma de incentivo financeiro, remuneração, sendo a única finalidade desta participação a contribuição para o sucesso da pesquisa em questão.

Será seguido o plano de contingência e as recomendações para o desenvolvimento de pesquisas na pandemia da COVID-19.

Estou ciente de que, caso eu tenha dúvida, ou me sinta prejudicado(a), poderei contatar a pesquisadora responsável no telefone (51) 99729-4176 e através do e-mail daninoal@gmail.com. Qualquer dúvida quanto a procedimentos éticos também pode ser sanada com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), situado na Av. Paulo Gama, 110 - Sala 317,

Prédio Anexo 1 da Reitoria - Campus Centro, Porto Alegre/RS - CEP: 90040-060 e que tem como fone 55 51 3308 3738 e e-mail: etica@propeq.ufrgs.br.

A minha colaboração se iniciará apenas a partir da entrega desse documento por mim assinado.

Declaro que recebi a Carta Convite para participar desta pesquisa e aceitei. Declaro também que realizei perguntas, esclareci dúvidas e entendi os objetivos da pesquisa e este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

_____, ____ de _____ de 20 ____.

Assinatura do(a) Colaborador(a) da Pesquisa _____

Assinatura da pesquisadora Professora Dra. Daniele Noal Gai _____

Assinatura da Estudante Bolsista _____