

# O Balanço Dinâmico e o papel da Orientação Profissional na elaboração de programas de inserção social de pessoas com deficiência

FRANCISCO SALGADO (\*)

«O meu trabalho»

*O meu trabalho é de profeta  
Minha alma de poeta  
Habito com o sofrimento  
Mas estou além do tormento*

*Vejo beleza na dor  
Tristeza na alegria  
E em silêncio  
Canto, choro e riu  
E faço companhia...*

*Que a minha maior alegria  
É dar força  
E esperança  
Num novo dia.*

(Francisco Salgado  
«Operador» do Balanço Dinâmico)

## 1. NOTA INTRODUTÓRIA

Como é do conhecimento geral, o Centro de Reabilitação Profissional de Alcoitão/Ranholas (C.R.P. A/R) é uma unidade de atendimento de pessoas portadoras de deficiência, que resultou da unificação, em 1987, dos anteriores Centros de Reabilitação Profissional de Alcoitão e de Formação Profissional de Ranholas.

Directamente dependente da Delegação Regional de Lisboa e Vale do Tejo (D.R.L.V.T.) é pertença do Instituto do Emprego e Formação Profissional (I.E.F.P.), a par com os Centros de Emprego e os Centros de Formação Profissional (Figura 1).

De forma muito sucinta, podemos dizer que o seu quadro orgânico compreende uma Direcção, que superintende um Núcleo de Serviços de Gestão e uma Unidade de Reabilitação, na qual se incluem os Núcleos de Orientação Profissional e Programas de Desenvolvimento Psicossocial, de Formação e Avaliação e de Integração e Cooperação Sócio-Local (Figura 2).

Neste enquadramento, o Núcleo de Orientação Profissional e Programas de Desenvolvimento Psicossocial (Núcleo O.P. P.D. Psic. Soc.) afir-

---

(\*) Coordenador do Núcleo de Orientação Profissional e Programas de Desenvolvimento Psicossocial do C.R.P. Alcoitão/Ranholas.

FIGURA 1

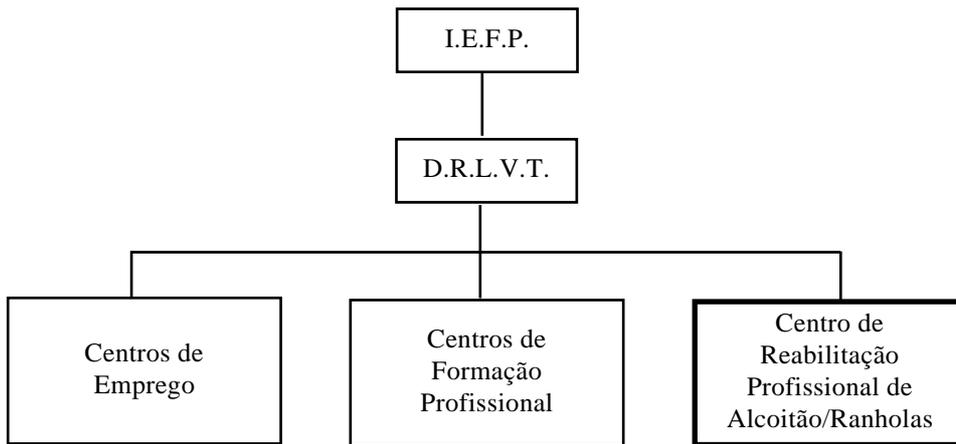
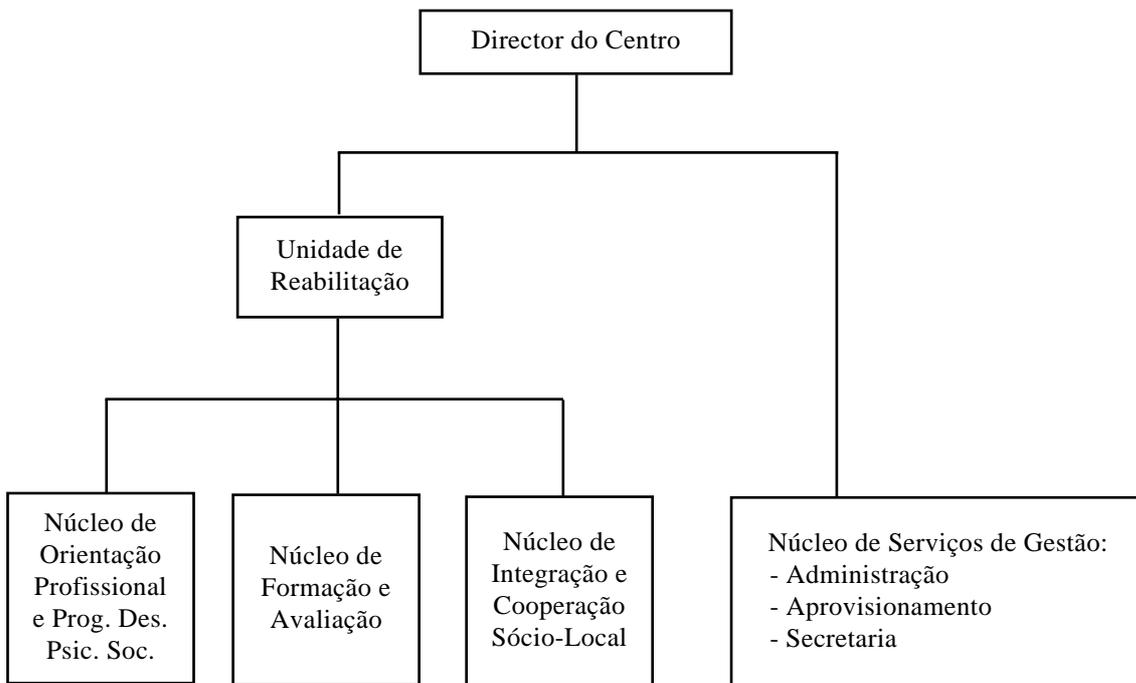


FIGURA 2



ma-se como um organismo que, quer a montante quer a jusante, articula com os mais diversos serviços: Centros de Emprego, Centros de Formação Profissional, Serviços de Saúde, Escolas, Instituições de Âmbito Social, de Reabilitação Profissional..., «produzindo» encaminhamentos, isto é, saída de utentes para Formação Profissional Integrada e Segregada, Emprego Competitivo e Protegido, Reconversão Profissional, Continuação de Estudos, Lei da Aprendizagem, Estabelecimentos por Conta Própria (D. L. 247/89), etc.

O Núcleo de Orientação Profissional e Programas de Desenvolvimento Psicossocial é assim um espaço autónomo de avaliação e encaminhamento, fundamental na ligação entre as estruturas Escolares, de Saúde, de Âmbito Social e Profissional com as de Reabilitação Profissional e Inserção Social.

A Orientação Profissional na sua forma mais restrita, assume-se como o ponto de partida para a elaboração e concretização de projectos profissionais, que podem ter como desenvolvimento a Adaptação/Readaptação ao Trabalho, a Qualificação Profissional, o Emprego e a sua manutenção.

Nesse sentido, o processo avaliativo inerente ao Núcleo de Orientação Profissional e Programas de Desenvolvimento Psicossocial, ganha uma particular importância, já que joga a previsibilidade de uma pessoa com deficiência, poder ou não ingressar no Mundo do Trabalho, aspecto que poderá ser determinante na sua integração social.

## 2. OBJECTIVOS E MODELOS DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL (O.P.)

Tendo tido desde sempre como objectivo geral facilitar a elaboração e concretização de projectos individualizados de inserção profissional e social de pessoas portadoras de deficiência, a O.P. do C.R.P. A/R começou por construir um modelo de intervenção, vocacionado para a população com deficiência motora, sob a forma de estágio em instituição, com recurso a uma equipa multidisciplinar.

Assim, tendo por referencial teórico da psicologia vocacional as abordagens clássicas do

«Traço-Factor», a O.P. desenvolveu o seu modelo com base em três componentes:

- Informação sobre o Indivíduo – traduzido em perfis de aptidões;
- Informação sobre o Mundo do Trabalho – traduzido em perfis de exigências;
- Tomadas de decisão decorrentes do desenvolvimento destas informações ao longo do processo O.P.

Nesta perspectiva analisam-se os ajustamentos e desajustamentos entre os perfis individuais (aptidões) e os de exigências profissionais, como podemos ver no exemplo da Figura 3, centrando-se o processo O.P. no tomar da decisão que represente a melhor combinação entre estes dois tipos de informação.

Trata-se sem dúvida de um processo que leva a uma «escolha profissional», com recurso a situações práticas: exercícios oficinais, validações em secções de qualificação profissional..., mas que por um lado, faz de alguma forma uma separação entre a orientação profissional e a orientação pessoal e por outro, parte do princípio de que os traços/características pessoais se mantêm relativamente estáveis, assim como o meio profissional e social. É um modelo que na sua «práxis» está sobretudo preocupado com o «saber-fazer», com o domínio da competência/capacidade para o trabalho.

Com o atendimento, a partir de 1987, as diferentes tipologias de público com deficiência, nomeadamente, a doentes da área da saúde mental, foram sendo cada vez mais expressivas as dificuldades em estabelecer relações estreitas, entre o processo de escolha e o desenvolvimento da personalidade, bem como estabelecer relações de equilíbrio entre factores pessoais e ambientais.

Mais do que o «saber-fazer», mais que harmonizar «aptidões» com «exigências» profissionais, havia agora, e sobretudo, despoletada pela população com problemas de saúde mental, que valorizar todo um conjunto de saberes, ligados aos domínios pessoal e social, normalmente designados por «saber-ser» e «saber-estar».

Assim reconhecendo algumas insuficiências no seu modelo de atendimento, a O.P. fez introduzir em 1994, no seu processo de trabalho um Sistema Informatizado de Avaliação de Progra-

FIGURA 3

PERFIL DE APTIDÕES / PERFIL DE EXIGÊNCIAS		1	2	3	4	5
<b>A - ACTIVIDADE SENSORIAL</b>						
A.1 - Visão:	*Acuidade visual		X			
	*Visão cromática					
	*Campo visual					
A.2 - Audição:	*Acuidade auditiva					
A.3 - Sensibilidade Exteroceptiva:	*Dolorosa					
	*Térmica					
	*Táctil					
Observações:						
<b>B - ACTIVIDADE CENTRAL</b>						
B.1 - Inteligência Geral:	*Inteligência conceptual					
	*Inteligência verbal					
	*Inteligência numérica			X		
	*Inteligência abstracta					
	*Inteligência prática		X			
	*Organização espacial					
	*Percepção de formas		X			
	*Compreensão mecânica					
B.2 - Atenção:	*Atenção vigilante					
	*Atenção concentrada	X				
	*Atenção distribuída	X				
	*Atenção prolongada			X		
B.3 - Memória:	*Memória visual					
	*Memória auditiva					
Observações:						
<b>C - ACTIVIDADE MOTORA</b>						
C.1 - Posturas:	*Sentado			X		
	*De pé					
C.2 - Mov.memb.superiores:	*		X			
C.3 - Motricidade manual:	*Global		X			
	*Fina		X			
C.4 - Mov.memb.inferiores:	*Sentado		X			
	*De pé		X			
C.5 - Desl.no local de trabalho:	*Horizontais			X		
	*Verticais					
Observações:						
<b>D - ACTIVIDADE RELACIONAL</b>						
D.1 - Campo ocupacional:	*Dados					
	*Pessoas			X		
	*Coisas					
D.2 - Traços de personalidade:	*Extroversão/introversão			X		
	*Estabilidade emocional					
	*Dominância/submissão			X		
	*Responsab. e autonomia					
	*Dinamismo e iniciativa			X		
	*Adaptabilidade					X
D.3 - Níveis de cooperação:	*Indivíduo/grupo					
Observações:						

## QUADRO 1

---

- Autonomia de Base	- Enfermeira
- Autonomia Residencial	- Terapeuta Ocupacional
- Autonomia Comunitária	- Técnico de Serviço Social
- Linguagem e Comunicação	- Professor
- Socialização	- Terapeuta Ocupacional
- Trabalho	- Técnico de F.P./C.O.P.
- Funcionamento Cognitivo	- Professor
- Motricidade	- Fisioterapeuta
- Adaptação do Funcionamento Pessoal	- Psicólogo/Psiquiatra

---

mas Psico-Sociais (SIEPP) no qual a grelha de Avaliação de Competências Sociais (G.E.C.S.) foi sem dúvida o principal instrumento de trabalho, efectuado pelos Técnicos de acordo com a seguinte distribuição de competências (Quadro 1).

A Equipa Técnica pretendeu assim dar dimensão à área do desenvolvimento pessoal, facilitando o processo de escolha profissional e de integração no trabalho, promovendo simultaneamente uma maior capacidade de inserção social e comunitária.

Bastante complexo na sua arquitectura e muito trabalhoso do ponto de vista técnico, o SIEPP, ao ter por objectivos a elaboração de Planos Programas Individualizados reactualizáveis, ofereceu-se sobretudo como um excelente instrumento para a Reabilitação Funcional.

Assegurando uma dimensão de desenvolvimento pessoal, mais abrangente e menos centrada no objecto profissional, o SIEPP, está por experiência da Equipa Técnica do C.R.P. A/R condicionado ao período de tempo correspondente à estadia do utente no Centro, sendo pela complexidade do sistema em si, de difícil transferência e continuidade para outros serviços ou instituições.

Nesse sentido, havia a necessidade de se criar um instrumento de inserção que abrangendo o meio profissional e social pudesse ser mais autónomo, mais objecto do próprio utente e que permitisse o seu desenvolvimento e continuidade para além do contexto institucional, de origem.

Assim, na linha das teorias desenvolvimentis-

tas da psicologia vocacional, mais do que proporcionar uma ajuda pontual, houve a necessidade de se criar um instrumento de mais fácil manejo, que pudesse ser portador de respostas actualizadas aos sucessivos e contínuos desafios adaptativos, que se colocam às pessoas no seu itinerário de inserção, qualquer que seja a sua tipologia de deficiência.

É neste contexto que surge o Balanço Dinâmico, instrumento elaborado no âmbito do programa Leonardo da Vinci, mais propriamente no Projecto Start, no qual colaboraram além do C.R.P. A/R, a Elan e a Association Interrégionale de Guidance et de Santé (A.I.G.S.) da Bélgica e a Savoir et Competence Est da França.

### 3. O BALANÇO DINÂMICO

Passemos então a apresentar o Balanço Dinâmico que é ao fim e ao cabo, a metodologia utilizada hoje em dia pelo Núcleo de Orientação Profissional e Programas de Desenvolvimento Psicossocial.

#### 3.1. *Objectivos Específicos e Princípios Orientadores*

Tendo como objectivo específico o estabelecimento de um Curriculum Vitae (C.V.), a Avaliação de Competências e Potenciais – Domínios de Actividade e a redacção de um Plano e Programa Individualizado (P.P.I.), o Balanço Dinâmico insere-se nos grandes objectivos da Orientação

Profissional, já atrás referidos, de elaboração e concretização de projectos individualizados de inserção profissional e social de pessoas portadoras de deficiência.

Para o cumprimento destes objectivos, o Balanço Dinâmico faz subordinar a sua «práxis» a um conjunto de princípios orientadores dos quais destacamos:

1) A pessoa deficiente como «actor» do seu processo de inserção

O Balanço Dinâmico deve ser desenvolvido de forma a permitir que a pessoa com deficiência assuma dentro do possível o seu percurso, sendo por ele basicamente responsável. Ao(s) Técnico(s) e intervenientes implicados neste processo compete-lhe(s), fundamentalmente, um papel de facilitador(es) desse mesmo processo, surgindo como figura(s) de recursos e de confrontação com a realidade.

2) O Balanço Dinâmico como abordagem unitária e processo de mudança interactiva

Toda a instrumentação do «Balanço Dinâmico» inscreve-se numa dupla lógica: por um lado requer uma abordagem unitária/individualizada; por outro pressupõe um processo interactivo, o que obriga a responder a exigências de clareza, transparência, de capacidades de negociação, que garantam a preservação da singularidade da pessoa e a sua participação/implicação em todo este processo, qualquer que seja a tipologia da sua deficiência, objectivos, projectos....

### 3.2. Metodologia

Assenta num método instigador do diálogo e da pesquisa, baseada na confrontação de dados recolhidos directamente e indirectamente sobre o utente, a fim de garantir, entre outros aspectos:

- A produção de um saber sobre si próprio;
- A definição de um ou mais projectos de mudança pessoal;
- A identificação de recursos e de modalidades necessárias à concretização dos projectos;
- A concretização dos projectos.

O utente dialoga «preferencialmente» com a figura do operador que é um Técnico com a função de acompanhar e promover situações nas quais o utente/pessoa com deficiência, seja o

«actor principal» do seu itinerário para a inserção.

### 3.3. Processo de Orientação para a Inserção – Balanço Dinâmico

Compreende um conjunto de fases, que de uma forma sucinta, passamos a descrever:

#### 1 – Atendimento do candidato e apresentação do método

O «operador» num primeiro encontro, apresenta o processo ao candidato, seus objectivos, fases por que deverá passar, dando-lhe a conhecer os procedimentos de investigação, nos quais se incluem as pesquisas de informação externa (instituições, acompanhantes...) bem como o método de confrontação de apreciações. Abordase a questão do contrato que deve presidir a todo o processo do Balanço Dinâmico, contrato que se constitui como instrumento evolutivo, objectivo de negociações à medida que se registam evoluções.

#### 2 – Curriculum Vitae (C.V.)

Este documento comporta doze rúbricas relativas ao percurso de vida efectuado pelo utente, bem como à sua situação actual, que são:

- 1 – Estado Civil;
- 2 – Rendimentos;
- 3 – Situação Familiar;
- 4 – Situação de Alojamento;
- 5 – Percurso Escolar;
- 6 – Percurso Profissional;
- 7 – Projecto Profissional;
- 8 – Antecedentes Médico-Sociais;
- 9 – Deficiência;
- 10 – Estado de Saúde Actual;
- 11 – Gestão do Tempo / Interesses / Tempos Livres;
- 12 – Outros Pontos Importantes.

Neste mesmo documento e com base numa escala de avaliação, onde se apura o grau de Satisfação, Importância, e Perspectivas de Mudança, de cada uma destas rúbricas, registam-se as opiniões do utente, o mesmo acontecendo com as do meio envolvente (ex.: acompanhante) e ainda com as do meio institucional, o que permite a confrontação de três opiniões. Possibilita

FIGURA 3  
Exemplo do ponto 3. Situação Familiar

	SATISFAÇÃO			IMPORTÂNCIA			PERSPECTIVAS		
	☺	☹	☹	++	+	-	☺	☹	☹
<b>3. Situação familiar</b>									
> Beneficiário : ..... ..... .....	X			X				X	
> Operador : ..... ..... .....	X			X				X	
> Meio : ..... ..... .....	X			X				X	
<i>Situação familiar</i>	<input checked="" type="checkbox"/> Concordante			<input type="checkbox"/> Discordante			<input type="checkbox"/> Duvidoso		

ainda efectuar uma síntese das concordâncias ou discordâncias registadas (Figura 4).

### 3 – Sessão de Confrontação das Opiniões e Sínteses

Em reunião («operador»/utente) partilham-se os dados de observação e informações, analisam-se as concordâncias e as discordâncias apuradas e definem-se as prioridades de acordo com a seguinte escala:

- 1 – Mudança prioritária;
- 2 – Mudança importante a tomar em consideração a médio prazo;
- 3 – Mudança desejável a prazo;
- 4 – Mudança valorizada;
- 5 – Manter o *status quo*.

De acordo com os dados apurados nesta reunião, poderá ser necessário proceder-se a uma avaliação mais detalhada de diferentes domínios/

/áreas da vida do utente, antes de se passar a um programa concreto de inserção.

### 4 – Investigação por Domínio

São cinco os domínios a avaliar: Autonomia, Socialização, Trabalho, Cognitivo e Funcionamento Pessoal. Para cada item são considerados quatro níveis: Bom, Médio, Insuficiente e Não Sei (?).

Neste processo convém em primeiro lugar ouvir a apreciação do utente sobre cada item, relacioná-lo com o seu caso particular e depois determinar a necessidade de avaliação externa.

Na totalidade o percurso de investigação por domínio comporta avaliações realizadas em directo («operador»/utente) e avaliações realizadas no exterior (intervenientes e situações escolhidas/ utente/sínteses com o «operador»), o que dá uma abordagem ao mesmo tempo unitária e global, detalhada e precisa, sobre o desenvolvimento a empreender (Figura 5).

FIGURA 5  
Exemplo do Domínio 3. Trabalho

	Bom	Médio	Insufic.	?	Prioridade
<b>DOMÍNIO 3</b> <b>- TRABALHO -</b>					2
3.1. Posição em relação ao trabalho <i>Interesse, percepção do mercado e das suas competências</i>					1
➤ beneficiário: .....			X		
➤ operador: .....			X		
➤ observação: .....			X		

### 5 – Classificação de Prioridades

Atribuídos os graus de Bom, Médio, Insuficiente, Não Sei (?), a cada item de avaliação, quer pelo(s) observador(es), quer pelo observado/utente, procede-se como já tinha sido feito no C.V. à classificação de prioridades.

Este é mais um momento de «negociação» onde são analisados os itens deficitários, as diferenças de anotações entre o(s) observador(es) e o utente, tendo este último, no entanto, a última palavra na atribuição das prioridades.

### 6 – Elaboração do Plano e do Programa Individualizado (P.P.I.)

Definidas as prioridades trata-se agora de elaborar um plano e programa personalizado que leve em linha de conta:

- Objectivos gerais correspondentes aos domínios prioritários;
- Objectivos específicos correspondentes aos itens de cada domínio;
- Programa desejado por objectivos específicos;
- Programa ou recursos disponíveis;
- Prazos/resultados da avaliação.

As etapas e fases do «Balanço Dinâmico» tem uma duração no tempo, de acordo com os problemas postos por cada utente. A realização do P.P.I. implica a redacção de contratos de acção com os parceiros externos, escolhidos pelas suas competências, mas também em função das suas capacidades de acolhimento. A este nível, é possível que se mostre necessário haver novas negociações, reorientando os percursos, novas escolhas de prioridades, avaliações complementares, etc. (Quadro 2).

O P.P.I devidamente redigido, é duplicado, pertencendo um exemplar ao utente e o outro ao «operador». Ele formaliza o fim da intervenção do «operador». No entanto e conforme os casos, esta ligação poderá manter-se, assegurando um acompanhamento e reactualização do P.P.I., ou poderá ser transferido para outros «operadores» e organismos competentes, sendo esta transferência, dentro do possível, da responsabilidade do utente.

#### 3.4. Apresentação de Resultados

Conforme acordado entre os parceiros interve-

QUADRO 2  
*Plano e Programa Individualizado – P.P.I.*

Exemplo simplificado de um P.P.I.

<b>Objectivos Gerais</b>	<b>Objectivos Específicos</b>	<b>Programas Desejados</b>	<b>Programas Disponíveis</b>	<b>Prazos de Avaliação</b>
2 - Trabalho	1 - Posicionamento em relação ao trabalho, interesse, percepção do mercado e das suas competências	Orientação profissional em Centro de Reabilitação Profissional	C.R.P. Alcoitão/Ranholas (C.O.P. e Secção de exp. Profissional)	Setembro/98
	2 - Atitudes de base no trabalho (personalidade, regularidade, autonomia)	Adaptação/Readaptação ao trabalho em Centro de Reabilitação Profissional	C.R.P. Alcoitão/Ranholas (validação profissional em secção de qualificação)	Setembro/98
	2 - Competências e aptidões profissionais face a rotinas complexas que exigem análise, síntese e coordenação			
2 - Socialização	1 - Relações sociais	Treino de aptidões sociais	C.R.P. Alcoitão/Ranholas (Terap. Ocupacional)	Setembro/98
	2 - Conhecimento e auto-estima	Psicoterapia	Consultório privado	Sem tempo determinado
3 - Cognitivo	Cálculo 1 - Resolver problemas geométricos complexos, incluindo cálculos de volume, superfície... 2 - Dominar as unidades de comprimento, superfície, volume	Treino de matemática	C.R.P. Alcoitão/Ranholas (prof. de apoio à O.P./F.P.)	Setembro/98
4 - Funcionamento pessoal	2 - Adaptação comportamental	Psicoterapia	Consultório privado	Sem tempo determinado

nientes neste projecto, o Balanço Dinâmico foi aplicado numa primeira fase, designada de pré-experimental, a trinta pessoas portadoras de deficiência, distribuídas da seguinte forma:

- 10 na Bélgica a deficiência psíquica;
- 10 na França a deficiência psíquica, motora, mental e sensorial;
- 10 em Portugal a deficiência psíquica, motora, mental e sensorial.

Destes últimos dez, apresentamos em quadro (Quadro 3) os resultados apurados onde, como se

pode observar se registam sete P.P.I.s elaborados, com os seus respectivos projectos profissionais em curso (ver situação actual); três desistências das quais duas são efectivamente pessoas com problemas de saúde mental (doença psiquiátrica).

Estes resultados animadores conduziram a um afinamento deste instrumento, com a introdução de algumas melhorias, o que permitiu passar a uma fase de aplicação mais generalizada.

Acordou-se então por cada País obter-se sen-

## QUADRO 3

## UTENTES

ORIGEM	CARACTERIZAÇÃO					SITUAÇÃO ACTUAL
	NOME	IDADE (ANOS)	DEFICIÊNCIA	ESCOLARIDADE	ENCAMINHAMENTO	
CT/E Cascais	C.L.	24	Motora	6.º ano	F. P. Carpintaria	Empregado
CT/E Cascais	S.	16	Sensorial	4.ª Classe	F. P. Carpintaria	Empregado
CT/E Cascais	P.	34	Psiquiátrica	9.º ano	F.P.Téc. Administrativos	Empregado
Hospital Militar	N.	22	Mental	9.º ano	Desistência	
Hospital Psiquiátrico	F.	46	Psiquiátrica	6.º ano	Desistência	
CT/E Amadora	J.	34	Motora	5.º ano	F. P. Marcenaria	Desempregado
Escola Secundária	B.	17	Mental	9.º ano	F.P.Des.Construção Civil	Empregado
Hospital Psiquiátrico	A.	41	Psiquiátrica	9.º ano	Desistência	
Escola Secundária	R.	17	Mental	8.º ano	Continuação dos Estudos	Freq. 11.º ano Téc. Profissional
CT/E Cascais	C.F.	35	Motora	10.º ano	F.P.Des.Construção Civil	Empregado

Obs.: CT/E – Centro de Emprego

Todos os utentes estavam inscritos no Centro, aguardando um processo de Orientação profissional

sivelmente vinte e cinco P.P.I.s, distribuídos dentro do possível por diferentes regiões.

No que se refere a Portugal colaboraram nesta experiência o CEFPI do Porto; ARSDOP e C.R.P. de Arnes de Coimbra; a CERCIMOR – Montemor-o-Novo do Alentejo; a CRACEP – Portimão do Algarve; a Aurora Social de Ponta Delgada – Açores e o próprio C.R.P. A/R, todos Centros de Formação Profissional para pessoas portadoras de deficiência.

Os operadores tinham toda formação em psicologia ou em serviço social.

De trinta e quatro balanços propostos houve sete recusas/rejeições e vinte e sete aderências, tendo-se realizado vinte e seis P.P.I.s distribuídos de acordo com a seguinte tipologia de deficiências:

- D. Mental – 17
- D. Motora – 1

- D. Psíquica – 7
- D. Sensorial – 1

O número de intervenções dos operadores variou entre oito e treze, demorando a realização de um P.P.I. entre quinze dias e três meses, conforme as disponibilidades dos «operadores», bem como dos recursos existentes. O tempo médio gasto pelos «operadores» rondou as oito horas.

Questionados os «operadores» sobre a metodologia e o material proposto pelo Balanço Dinâmico se este facilitava a elaboração dos processos de Orientação, as respostas foram unânimes, afirmando que permitiam uma reflexão, um conhecimento e envolvimento dos utentes nas mais diversas áreas das suas vidas, bem como permitiam planear uma sequência de intervenções a diversos níveis de uma forma clara e objectiva.

#### 4. CONCLUSÕES

De acordo com o exposto afigura-se-nos claro que:

- A Orientação Profissional joga um papel de grande importância no percurso de (re)inserção profissional e social dos cidadãos com deficiência;
- Esse papel traduz-se na capacidade de elaborar e acompanhar itinerários individuais de inserção, assumindo-os como verdadeiros projectos de vida, que têm em linha de conta a pessoa deficiente no seu todo, isto é, nos seus mais variados aspectos de vida: saúde, sociais, familiares, escolares e profissionais;
- A Orientação Profissional promove assim uma articulação estreita, quer a montante quer a jusante, com os mais diversos serviços, como é o caso das Escolas, Hospitais, Instituições de Âmbito Social, Centros de Emprego e de Formação Profissional, Entidades Empregadoras e a Comunidade em Geral, incentivando a criação e manutenção de redes de «cuidados especializados», facilitadores do processo de inserção social;
- Nesse sentido a metodologia proposta pelo Balanço Dinâmico parece oferecer condições técnicas para a elaboração e desenvolvimento de itinerários de inserção profissional e social, assegurando um processo contínuo e de fácil transferência entre estruturas e pessoas de outras instituições ou serviços, qualquer que seja a tipologia da deficiência;
- O Balanço Dinâmico apresenta-se assim como um instrumento que promove a igualdade de oportunidades em termos de inserção social, oferecendo-se nesse sentido como um excelente meio de combate à discriminação social.

#### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Claudino, A (1997). *A orientação para a formação profissional de jovens com deficiência intelectual*. Lisboa: Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência.

- Donnay, J. M. (1993). *Evaluation et readaptation fonctionnelle de patients adultes psychiatriques. Formation de formateurs*. Vottem, Belgique: Projets Horizon H2. «Hirondelle».
- Donnay, J. M., Garcet, M., Calado, A., & Salgado, F. (2001). *Manual de práticas da cooperação contra a discriminação*. Vottem, Belgique: Euro-Psy-Réhabilitation.
- Duarte, A. e col. (1983a). *Unidade de Orientação Profissional. Documento normativo n.º 1 – Parâmetros Base do Sistema de Trabalho*.
- Duarte, A. e col. (1983b). *Unidade de Orientação Profissional. documento normativo n.º 2 – Manual de Trabalho da Equipa*.
- Duarte, A. e col. (1983c). *Unidade de Orientação Profissional. Documento normativo n.º 3 – Grelhas/Perfis Ocupacionais*.
- Savoir et Competence Est; Elan; A.I.G.S.; C.R.P. A/R. (1998a). *O Balanço Dinâmico – O Contexto de Emergência e de Realização do Projecto*. Programa Leonardo da Vinci (Projecto Start).
- Savoir et Competence Est; Elan; A.I.G.S.; C.R.P. A/R. (1998b). *O Balanço Dinâmico - Os Eixos Directores*. Programa Leonardo da Vinci (Projecto Start).
- Savoir et Competence Est; Elan; A.I.G.S.; C.R.P. A/R. (1998c). *O Balanço Dinâmico – O Guia do Operador*. Programa Leonardo da Vinci (Projecto Start).

#### RESUMO

O autor começa por fazer uma breve apresentação do C.R.P. A/R, para de seguida se dedicar aos objectivos e modelos de Orientação Profissional propostos e desenvolvidos por aquele Centro de Reabilitação.

Descreve o Balanço Dinâmico como um processo de Orientação para a Inserção, dando ênfase aos objectivos específicos, aos princípios orientadores, à metodologia e às diferentes etapas de aplicação deste instrumento de trabalho.

Apresenta resultados decorrentes da aplicação experimental do Balanço Dinâmico e tira algumas conclusões, sobre a pertinência e a vantagem deste instrumento na facilitação de processos de inserção profissional e social de pessoas com deficiência.

*Palavras-chave:* Inserção profissional, inserção social, pessoas com deficiência, Balanço Dinâmico.

#### ABSTRACT

The author starts with an introduction of the C. R. P. A/R, followed by the presentation of objectives and models of Professional Orientation, which are proposed and developed by that Rehabilitation Centre.

The Dynamic Balance as a process of Orientation for Inclusion is described, giving emphasis to the

specific goals, the orienting principles, the methodology and the different stages of application of this instrument of work.

Ongoing results of the experimental application of the Dynamic Balance are presented, as well as some

conclusions on the relevancy and advantages of this instrument in the processes of professional and social inclusion of disabled people.

*Key words:* Professional inclusion, social inclusion, disabled people, Dynamic Balance.