

**Emprego Apoiado e
Qualidade de Vida:**

como se faz?

Programa Nacional de Apoio à Atenção da Saúde
da Pessoa com Deficiência (PRONAS/PCD).

**emprego
apoiado**

Copyright © ITS BRASIL, 2017. Permitida reprodução total ou parcial com menção expressa da fonte. Nenhuma parte desta publicação pode ser gravada, armazenada em sistemas eletrônicos, fotocopiada, reproduzida por meios mecânicos ou outros quaisquer, sem a autorização dos autores.

Presidente da República: **Michel Temer**

Ministro da Saúde (MS): **Ricardo Barros**

Secretario da Saúde do Município de São Paulo: **Wilson Modesto Pollara**

Equipe da Prefeitura de São Paulo que colaborou na implementação do Projeto: Secretaria da Saúde: Alexandre Padilha, Cláudia T. Manzini, Eluiz Elias Bueloni, Mirna Tedesco, Sandra M. Vieira T. Almeida. Secretaria de Trabalho e Empreendedorismo: Artur Henrique da Silva Santos, Sandra Faé Praxedes, José Trevisol, Luciana Cavalcanti. Secretaria da Pessoa com Deficiência: Marianne Pinotti, Márcia Marolo, Silvana Drago.

INSTITUTO DE TECNOLOGIA SOCIAL - ITS BRASIL

Presidente: Pasqualina Jacomaci Sinhoretto

Conselheiros do ITS BRASIL: Alcely Strutz Barroso, Alfredo de Souza, Edison José Ferreira, Emília Guam, Laércio Gomes Lage, Maria Lúcia Barros Arruda, Pasqualina Jacomaci Sinhoretto, Thais Stella Teixeira.

Gerente Executiva: Suely Aparecida Ferreira

Coordenação Executiva do Projeto: Irma Rossetto Passoni

Coordenação Técnica do Projeto: Jesus Carlos Delgado García

Assistentes de Coordenação: José Ozias Siqueira, Luiz Otávio de Alencar Miranda, Maria Vilma Roberto e Pâmela Araujo de Azevedo.

Organizadores: Irma Rossetto Passoni e Jesus Carlos Delgado Garcia

Equipe de produção de conteúdo: Cláudia T. Manzini, Eluiz Elias Bueloni, Ginez Garcia, Jesus Carlos Delgado García, José Ozias Siqueira, Luciana Cavalcanti, Márcia Marolo, Maria Vilma Roberto, Mirna Tedesco, Paula Angerami, Sandra M. Vieira T. Almeida, Selma Reyes, Silvana Drago.

Design Instrucional: Babette de A. P. Mendoza

Equipe de Tutores: Dayane Priscila dos Santos Freire, Edison José Ferreira, Fabrício de Carvalho dos Anjos, Ginez Garcia, Magali Aparecida Baptista, Paula L. Angerami, Rita de Cássia A. Marchiore, Rodrigo P. Vilela, Rosane Ribas dos Santos, Selma Reyes, Silvana S. Barreto.

Equipe de Técnicos de Emprego Apoiado: Jenneffer Neves Pereira de Souza, Lillian Yumi Matsuo, Marco Vinicius Botelho dos Santos, Priscilla da Rocha Lobo, Suellen Dumoulin Guilherme de Azevedo, Talita de Castro Silva

Assistentes Administrativos: Edilma Maria de Souza e Maria Aparecida de Souza

Técnico de Banco de Dados: Pedro Henrique de Alcantara e Silva

Ficha Catalográfica, Edição e Revisão de textos

Maria Antonieta Mendizábal Cortés

Projeto gráfico: Tadeu Araújo

Linha 1 Projeto "Capacitação e Treinamento de Emprego Apoiado para Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho Competitivo". Instituto de Tecnologia Social - ITS Brasil - apresentado junto ao Ministério da Saúde (MS) através do PRONAS/PCD – Programa Nacional de Apoio à Atenção à Saúde da Pessoa com Deficiência, ao amparo da Portaria Nº 1.550, de 29 de julho de 2014, projeto este aprovado pelo Ministério da Saúde (MS) para aplicabilidade no município de São Paulo-SP.

Ficha Catalográfica

I47e INSTITUTO DE TECNOLOGIA SOCIAL – ITS BRASIL
Emprego Apoiado e Qualidade de Vida: Como se faz.
São Paulo: ITS Brasil, 2017.
165 p. ; il. 21 x 24 cm.
Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-6453-721-7

1. Emprego Apoiado 2. Pessoas com deficiência 3. Qualidade de vida 4. Apoio à saúde.
I. Título. II. ITS BRASIL III. Programa Nacional de Apoio à Atenção à Saúde da Pessoa com Deficiência (PRONAS), Ministério da Saúde.

CDD: 600



Rua Rego Freitas, 454, cj. 73 | República | CEP: 01220-010 | São Paulo | SP
Tel./fax (11) 3151-6499 | e-mail: its@itsbrasil.org.br | www.itsbrasil.org.br

**Emprego Apoiado e
Qualidade de Vida:**

como se faz?

Programa Nacional de Apoio à Atenção da Saúde
da Pessoa com Deficiência (PRONAS/PCD).



São Paulo – SP – Brasil – 2017



Sumário

09	Apresentação
11	Análise. A relação do Emprego Apoiado com a qualidade de vida das pessoas com deficiência: efeitos baseados em evidências
33	Capítulo 1 Introdução ao Emprego Apoiado
45	Capítulo 2 Conceito, princípios e valores do Emprego Apoiado
57	Capítulo 3 Perfil vocacional e profissional
67	Capítulo 4 Desenvolvimento de emprego
79	Capítulo 5 Análise da função
91	Capítulo 6 Compatibilização do perfil do candidato com o perfil do posto de trabalho
103	Capítulo 7 Formação no local de trabalho
113	Capítulo 8 O processo de pós-colocação
125	Capítulo 9 O perfil do técnico e a utilização de indicadores de avaliação e qualidade dos programas de EA
135	Capítulo 10 Perspectivas do Emprego Apoiado no Brasil. Revisão e fechamento
145	Avaliação qualitativa
153	Avaliação quantitativa
159	Conclusão e Recomendações: Pela implementação de uma política pública de apoio à saúde mediante o Emprego Apoiado
161	Referências bibliográficas

Apresentação

O Ministério da Saúde (MS), por intermédio da Secretaria Executiva (SE/MS), da Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde (SGTES/MS) e do Programa Nacional de Apoio à Atenção da Saúde da Pessoa com Deficiência (PRONAS/PCD), em parceria com o Instituto de Tecnologia Social (ITS BRASIL), tem a satisfação de oferecer ao público em geral e, especialmente, aos profissionais da saúde, o presente livro, que recolhe os conteúdos e principais resultados do Projeto de Capacitação e Treinamento de Emprego Apoiado para Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho Competitivo, Projeto SIPAR nº 25000.160.707/2014-17, aprovado ao amparo da Portaria N 1.550, de 29 de julho de 2014.

O objetivo central deste projeto foi “promover, mediante ações educativas em diversos níveis da tecnologia social do Emprego Apoiado, a orientação, a formação, a adaptação do posto de trabalho, a inserção e a retenção no emprego da pessoa com deficiência no mercado de trabalho”. Tratou-se de uma ação inovadora e pioneira que visou, mediante um programa piloto, complementar e ampliar os serviços de apoio à saúde a través do Emprego Apoiado (EA). Esta metodologia, durante mais 30 anos de prática em diversos países do mundo, está valorizada como a melhor estratégia de colocação e retenção bem-sucedida de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho. Assim, a partir dos aprendizados acumulados na realização do projeto, buscou-se possibilitar o desenho de uma ação permanente de Emprego Apoiado dentro dos serviços interdisciplinares de apoio à saúde.

Registramos que, em seu histórico, o ITS BRASIL foi convidado pela Academia Brasileira de Ciências (ABC), em 2005, para participar de visitas a entidades e empresas que realizavam atividades de Emprego Apoiado nos Estados Unidos e que, por demanda do Ministério de Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações, o ITS BRASIL

desenvolveu atividades de pesquisa em Tecnologia Assistiva, assim como organizou dois Seminários Internacionais sobre a Metodologia de Emprego Apoiado com participação de entidades internacionais dos Estados Unidos, Espanha, Portugal, Itália, entre outros.

A prática da prestação de serviço com a metodologia do Emprego Apoiado, junto a estudos, pesquisas e a análise de experiências nacionais e internacionais, trouxe ao ITS BRASIL e seus parceiros a convicção de que o Emprego Apoiado responde às necessidades de inserção no trabalho das Pessoas com Deficiência, em sintonia com as demandas intersetoriais das políticas públicas e privadas, e com as diretrizes da Organização Mundial da Saúde (OMS), da Organização Internacional do Trabalho (OIT), da Convenção dos Direitos Humanos das Pessoas com Deficiência da ONU, de 2008, e por fim, com a Lei Brasileira de Inserção das Pessoas com Deficiência - lei nº 13146/2015.

Esta publicação contempla o universo exposto e destaca a importância de implementar a metodologia do Emprego Apoiado no Brasil como serviço de apoio à saúde. Nela são apresentados, em forma de capítulos, os módulos do Curso de Formação de EaD sobre o Emprego Apoiado, realizado durante a execução do Projeto, assim como seus principais resultados e aprendizados, com recomendações para a criação de uma política pública de apoio à saúde, que considere serviços de EA para inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Verificados os efeitos positivos na melhora da saúde e qualidade de vida das pessoas com deficiência, decorrentes da aplicação da tecnologia social do Emprego Apoiado, foi possível concluir que a ampliação deste projeto, realizado no Município de São Paulo, tem perspectivas adequadas, promissoras e realizáveis a nível nacional.

Desejamos uma boa leitura e a aplicação dos conteúdos apresentados.

Pasqualina Jacomaci Sinhoretto
Presidente do ITS BRASIL



Análise

Ela agora é mais feliz, mais alegre, ela mesma toma a iniciativa como uma pessoa “normal”, que a gente jamais esperava. Ela está muito feliz, ela vai para o trabalho na hora certa, não precisa ninguém orientar para ela sair, tem horário certo e volta contando o que fez, como trabalhou, como são as companheiras de trabalho. Todos estão contentes com ela, conversam com ela; está muito bom para ela e me sinto muito feliz.

Maria do Carmo, mãe de Aurilene Souza, profissional com deficiência intelectual, contratada por Raia Drogasil, em novembro de 2016.

A relação do Emprego Apoiado com a qualidade de vida das pessoas com deficiência: efeitos baseados em evidências

Jesus Carlos Delgado Garcia
Irma Rossetto Passoni

O Emprego Apoiado (EA) nasceu com o objetivo de melhorar a qualidade de vida das pessoas com deficiência por meio da realização de trabalho com apoio. É uma metodologia que busca contribuir na transformação de pessoas segregadas e dependentes em autônomas e socialmente participativas, capazes de controlar e dirigir a sua própria vida, realizando-se como seres em projeto que são, iguais às demais pessoas e junto a elas.

Consegue esse objetivo o Emprego Apoiado? Possibilita que pessoas excluídas e estigmatizadas, às quais preconceituosamente uma parte considerável da sociedade atribui incapacidade para trabalhar, se transformem em seres que dirigem e orientam suas vidas com autonomia e maior qualidade de vida?

O presente texto se propõe dar resposta a essas questões focalizando-as no Projeto de Capacitação e Treinamento de Emprego Apoiado para Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado e Trabalho Competitivo no Município de São Paulo, 2015-2017, Projeto SIPAR: 25000.160707/2014-17, no âmbito do **Programa Nacional de Apoio à Atenção da Saúde da Pessoa com Deficiência (PRONAS/PCD)** (a seguir, Projeto de Emprego Apoiado PRONAS/PCD 2015-2017). Para a visualização dos resultados foram abordados o contexto, objetivos e marco lógico do projeto, para depois analisar os impactos na saúde e qualidade de vida das pessoas com deficiência que receberam serviços de Emprego Apoiado.

1. Objetivos do Projeto de Emprego Apoiado PRONAS/PCD 2015-2017

O Projeto de Emprego Apoiado (EA) PRONAS/PCD 2015-2017 buscou, de modo geral, complementar as ações da política pública de saúde para pessoas com deficiência mediante a aplicação da metodologia do Emprego Apoiado. O objetivo foi prolongar a atuação

da política pública de saúde mediante a agregação de serviços de apoio à saúde, conducentes à inserção e retenção no emprego formal de pessoas com deficiência por meio dos serviços de Emprego Apoiado.

Tratou-se de uma ação inovadora e pioneira que visou, a través de um programa piloto, estender, complementar e ampliar os serviços de apoio à saúde com o uso da tecnologia social do Emprego Apoiado. Esta metodologia, praticada durante mais de 30 anos em diversos países do mundo, está valorizada como a melhor estratégia de colocação e retenção de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho. Os aprendizados obtidos com a aplicação deste projeto piloto pretendem servir de base para o desenho de uma ação permanente dentro dos serviços interdisciplinares de apoio à saúde.

Para alcançar o objetivo proposto foram definidas duas linhas de ação complementares: a primeira consistiu na realização de um Curso de Ensino à Distância (EaD) de formação em Emprego Apoiado, cujos conteúdos são apresentados no presente livro, enquanto a segunda se propôs como meta a inserção estimada de 150 contratações de pessoas com deficiência no mercado de trabalho competitivo, por meio de serviços de Emprego Apoiado, portanto com contrato formal de trabalho e conforme a legislação trabalhista e previdenciária.

Cada uma dessas linhas de ação correspondeu a um dos dois objetivos específicos propostos no projeto, a saber:

- Contribuir com a formação e capacitação de profissionais do âmbito da saúde, mediante a modalidade EaD, na metodologia do Emprego Apoiado com a finalidade de facilitar a implementação de programas e ações com essa tecnologia social;
- Re(inserir) e reter no emprego formal pessoas com deficiência, identificadas a través do SUS, que desejassem trabalhar, através da implementação de serviços de Emprego Apoiado, considerando a orientação, a formação, o treinamento e a adaptação do posto de trabalho (quando necessário).

2. Marco teórico e metodológico: conceito de Pessoa com Deficiência, de Emprego Apoiado e da natureza dos apoios

A metodologia de aplicação do Emprego Apoiado para o presente Projeto é fruto das atividades de estudo e pesquisa, assim como dos cursos, seminários e missões internacionais realizadas desde o ano de 2005 pelo ITSBRASIL, em parceria com o Ministério da Ciência Tecnologia e Inovação. Apesar de que nos capítulos seguintes se apresentam os conteúdos do Curso, que descrevem em detalhe a metodologia do Emprego Apoiado aplicada no Projeto de Emprego Apoiado PRONAS/PCD 2015-2017, é fundamental apontar quais os fundamentos teóricos e metodológicos em que se baseia esta metodologia para compreender sua relação com o âmbito da saúde e qualidade de vida das pessoas com deficiência.

2.1 - Conceito de Pessoa com Deficiência

A humanidade tem assistido nos últimos anos a uma verdadeira revolução na concepção sobre a deficiência, devida principalmente à mobilização social das pessoas com deficiência e à convergência de diferentes pesquisas científicas nas áreas de psicologia, sociologia, bioética e outras disciplinas.¹

Desde a década de 1970, numerosos documentos programáticos de entidades de pessoas com deficiência e de estudos acadêmicos questionaram a ideia, vigente na época, de que a deficiência era um atributo ou característica individual das pessoas com deficiência, que comportava uma espécie de “tragédia pessoal” para elas (ABBERLEY, 1995; MARKS, 1999; OLIVER, 1990 e 1998; BARNES, 1997; SHALOCK, 1999).

A concepção questionada sobre a deficiência foi denominada “modelo individual” ou “modelo médico”, porque explicava a deficiência desde uma visão naturalista, biológica e patológica, centrada nas limitações funcionais das pessoas, fossem elas congênitas ou provenientes de acidentes ou de doenças. Assim, o tratamento da deficiência era igual ao das doenças, isto é, uma responsabilidade médica à procura da cura ou da adaptação da pessoa com deficiência à sociedade. Caso isto não fosse possível, as pessoas com deficiência eram medicamente declaradas incapazes, e impedidas legalmente de trabalhar, casar, viajar, ter uma conta corrente no banco, votar, aceder aos serviços públicos, etc. Em definitiva, eram impossibilitadas de assumir o controle autônomo de sua própria vida, e, em muitos casos, reclusas ou segregadas em ambientes separados ou “especiais”, fora das atividades e do convívio habituais com outras pessoas.

Nessa luta por direitos e reconhecimento (HONNET, 2003), e junto às fortes mudanças sociais, políticas, culturais e científicas do século XX, as pessoas com deficiência, desde os seus movimentos sociais e desde sua inserção acadêmica, reivindicaram ser tratadas como sujeitos de direito, iguais às outras pessoas em dignidade, autonomia e participação social e política.

Ao tempo em que propuseram e defenderam novas formas de entender a deficiência, reivindicaram também a implementação de políticas públicas que não creditassem à própria pessoa a causa e responsabilidade sobre a deficiência, mas à relação desta com o ambiente, com a sociedade e com o sistema. É nessa mudança de paradigma onde se encontram o “modelo social da deficiência” (OLIVER, 1990 e 1998; PALACIOS, 2008), o modelo “biopsicossocial” (CIF, 2003), o “modelo da diversidade” (PALACIOS e ROMANACH, 2007; PALACIOS, 2008) e o “modelo dos direitos” (BRASIL, 2012; SEOANE, 2011).

(*) Doutor em Ciências Sociais: Política. Coordenador de Projetos do Instituto de Tecnologia Social (ITS BRASIL).

(1) Podem ser lembrados, por exemplo, no Reino Unido, Paul Hunt, Michael Olivier, Paul Abberley, Colin Barnes e Vic Finkelstein, pessoas com deficiência, militantes e acadêmicos. Deve ser destacada a forte influência do movimento social UPIAS - Liga dos Lesados Físicos contra a Segregação, assim como do Conselho Britânico de Organizações de Pessoas com Deficiência. Nos Estados Unidos é mister mencionar, nesse contexto, a Jacobus tenBroek, pessoa com deficiência visual total a partir dos 14 anos, com doutorado em Direito, professor na Universidade da Califórnia em Berkeley, autor de numerosos estudos e fundador do Conselho de Cegos, que mais tarde se tornou a Federação Nacional dos Cegos da Califórnia. Também teve notória influência, Ed Rober, que na adolescência ficou com paralisia do pescoço aos pés como consequência de uma poliomielite, universitário, um dos pais do Movimento de Vida Independente, e Diretor do Departamento de Reabilitação do Estado da Califórnia.

Provavelmente, as duas principais mudanças no campo teórico e político da deficiência sejam a incorporação da perspectiva conceitual do modelo social na caracterização da deficiência feita pela *Classificação Internacional da Funcionalidade, Incapacidade e Saúde* (CIF), da Organização Mundial da Saúde (OMS), em 2003, e, sobretudo, a realização da *Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU*, assinada em Nova Iorque, em 30 de março de 2007.

Fruto da luta pelo reconhecimento e exercício dos direitos das pessoas com deficiência a uma vida autônoma e com participação social, a OMS modificou na CIF (2003) o conceito de deficiência antes apresentado na *Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens* (CIDID), que se fundamentava em uma visão naturalista e biológica. O novo enfoque adotou uma perspectiva biopsicossocial da deficiência:

Para compreender e explicar a incapacidade e a funcionalidade foram propostos vários modelos conceptuais. Esses modelos podem ser expressos numa dialéctica de “modelo médico” versus “modelo social”. O modelo médico considera a incapacidade como um problema da pessoa, causado directamente pela doença, trauma ou outro problema de saúde, que requer assistência médica sob a forma de tratamento individual por profissionais. Os cuidados em relação à incapacidade têm por objectivo a cura ou a adaptação do indivíduo e mudança de comportamento. A assistência médica é considerada como a questão principal e, a nível político, a principal resposta é a modificação ou reforma da política de saúde. O modelo social de incapacidade, por sua vez, considera a questão principalmente como um problema criado pela sociedade e, basicamente, como uma questão de integração plena do indivíduo na sociedade. A incapacidade não é um atributo de um indivíduo, mas sim um conjunto complexo de condições, muitas das quais criadas pelo ambiente social. Assim, a solução do problema requer uma acção social e é da responsabilidade colectiva da sociedade fazer as modificações ambientais necessárias para a participação plena das pessoas

com incapacidades em todas as áreas da vida social. Portanto, é uma questão atitudinal ou ideológica que requer mudanças sociais que, a nível político, se transformam numa questão de direitos humanos. De acordo com este modelo, a incapacidade é uma questão política. A CIF baseia-se numa integração desses dois modelos opostos. Para se obter a integração das várias perspectivas de funcionalidade é utilizada uma abordagem “biopsicossocial”. Assim, a CIF tenta chegar a uma síntese que ofereça uma visão coerente das diferentes perspectivas de saúde: biológica, individual e social. (OMS, 2003: 18-19).

Quatro anos depois das mudanças introduzidas pela OMS na CIF, a *Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência das Nações Unidas* considerou a deficiência como uma nova área temática de proteção dos direitos humanos:

A Comunidade Internacional conseguiu no ano de 2006, logo após de um processo de negociação surpreendentemente veloz e efetivo, adotar um instrumento vinculante de direitos humanos, denominado *Convenção Internacional das Pessoas com Deficiência*, que constitui a deficiência como um âmbito temático específico no sistema universal de proteção dos direitos humanos, e que desde a etapa da sua elaboração tem respeitado muitas das consignas do modelo social. (PALACIOS, 2008: 475).

Dessa forma, a referência maior de tipo conceitual e normativo para todas as políticas públicas relacionadas com a deficiência é o conceito expresso na *Convenção da ONU* em seu preâmbulo e no seu artigo 1º:

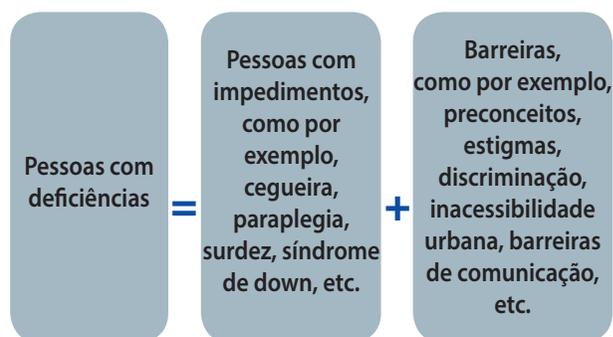
■ No preâmbulo:

e) Reconhecendo que a deficiência é um conceito em evolução e que a deficiência resulta da interação entre pessoas com incapacidades e barreiras comportamentais e ambientais que impedem a sua participação plena e efetiva na sociedade em condições de igualdade com as outras pessoas; (BRASIL, 2012).

No Artigo 1º:

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (BRASIL, 2012).

O conceito de deficiência adotado na Convenção da ONU pode ser expresso, de forma gráfica, pela seguinte equação:



De acordo com essa definição, a deficiência nada mais é do que **uma situação injusta e muito mal resolvida** sobre a participação das pessoas com deficiência em todos os âmbitos da sociedade, devido às barreiras sociais e não a um atributo ou característica pessoal.

Em consequência, uma pessoa com deficiência (*person with disability*) resulta de uma interação problemática, causada por uma relação obstrutiva das barreiras físicas, de comunicação, atitudinais ou ambientais perante os impedimentos (*impairments*) que as pessoas têm.² Assim, a deficiência é fruto da inadaptação da sociedade diante de pessoas com impedimentos e diversidade funcional. Isto é, a causa da deficiência não se encontra na pessoa, nem nos impedimentos (cegueira, paraplegia, síndrome de down, etc.) que ela tenha, mas na sociedade que coloca

barreiras ou obstruções para sua plena participação. Em consequência, entende-se a deficiência como uma responsabilidade social compartilhada.

Com base nesse conceito, a *Convenção da ONU* explicita, mediante 50 artigos que recolhem os diversos âmbitos da vida, a proteção dos direitos das pessoas com deficiência e as obrigações da sociedade e dos poderes públicos de adaptar-se para garantir a realização desses direitos. Nessa concepção, o principal destaque deve ser dado à perspectiva dos direitos, e, em consequência, as pessoas com deficiência não devem ser vistas como pessoas defeituosas, imperfeitas ou incapazes, mas como pessoas em plenitude humana e, por tanto, como sujeitos possuidores de direitos que precisam ser implementados.

O Projeto de Emprego Apoiado PRONAS/PCD 2015-2017 se baseia nessa nova perspectiva sobre a deficiência, alicerçada no fato de que ela foi assumida com o status de máxima hierarquia legal no Brasil, mediante emenda constitucional, uma vez que a *Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência das Nações Unidas e seu Protocolo Facultativo* foram aprovados pelo Congresso brasileiro por meio do Decreto Legislativo 186, de 9 de julho de 2008. Em 1º de agosto de 2009, o Brasil depositou a ratificação da *Convenção da ONU* e do *Protocolo Facultativo* junto ao Secretário-Geral das Nações Unidas e, em 25 de agosto de 2009, através do Decreto 6.949, o Presidente da República promulgou tais atos internacionais.

Ao assumir a deficiência como âmbito de direitos, o Projeto de Emprego Apoiado PRONAS/PCD 2015-2017 se compreende como um duplo avanço para concretar ações de atenção às pessoas com deficiência, na medida em que deriva do entendimento do Emprego Apoiado como instrumento realizador do direito ao trabalho (BLANES SALA e DELGADO GARCIA, 2014) e do direito à saúde das pessoas com deficiência.

(2) Na língua portuguesa, a palavra *desabilidade*, -equivalente de “disability”, em inglês, ou de “discapacidad” no espanhol-, embora exista e seja recolhida no dicionário Aurélio, não é usada, o qual representa às vezes alguma dificuldade para expressar o conceito de “deficiência” designando uma situação injusta e não como algo que a pessoa tenha de característica pessoal. A partir da aprovação da Convenção da ONU no Brasil, na qual “disability” foi traduzida por “deficiência” e “impairment” por impedimento, fica ao que parece consagrada essa terminologia, ao menos no âmbito da legislação. Entretanto, na comunicação comum a palavra deficiência se usa tanto para se referir ao “impairment” quanto à “disability”, e, assim, muitas vezes ainda se diz pessoa com deficiência, quando na verdade se refere à pessoa com impedimento.

2.2 - O Emprego Apoiado

Os primeiros programas de Emprego Apoiado foram realizados ao final da década de 1970 e começo dos anos oitenta (WEHMAN, MOON, EVERSON, WOOD e BARCUS, 1988) em projetos-piloto, ligados a atividades de pesquisa e extensão, nas Universidades de Virgínia, Oregon, Washington e Wisconsin. Neles, destacou o professor Paul Wehman, considerado uma das referências fundadoras do Emprego Apoiado (WEHMAN, 1981, 1992, 2012).

Em síntese, pode-se dizer que o Emprego Apoiado é uma tecnologia social que integra um conjunto de ações de assessoria, orientação, formação e acompanhamento personalizado, dentro e fora do local de trabalho, realizadas por profissionais especializados. Seu objetivo é conseguir que pessoas com deficiência e outros coletivos em situação de exclusão social encontrem e mantenham um emprego remunerado em empresas do mercado formal de trabalho, ou através de outras formas de geração de trabalho e renda, nas mesmas condições que o resto das pessoas que desempenham funções equivalentes.

O EA não se caracteriza por ações assistencialistas ou altruístas, mas pelo profissionalismo e o respeito à legislação trabalhista; ou seja, o empregador deve estar satisfeito com a qualidade e produtividade do trabalho desempenhado pelo empregado, assim como este último o deve estar com a função exercida e as condições de trabalho, as quais deverão ocorrer em situação de igualdade em relação aos seus companheiros.

A Associação Europeia de Emprego Apoiado (EUSE) compreende o Emprego Apoiado como um:

Conjunto de ações de assessoria, orientação e acompanhamento personalizado, dentro e fora do local de trabalho, realizadas por preparadores laborais e profissionais especializados, que tem por objetivo conseguir que a pessoa com deficiência encontre e mantenha um emprego remunerado em empresas do mercado formal de trabalho, nas mesmas condições que o resto dos trabalhadores que desempenham funções equivalentes. (EUSE, 2005).

O Emprego Apoiado abrange um conjunto de serviços e ações denominados apoios, que se encontram inseridos nas seguintes fases ou etapas da metodologia do EA:

I - Ações prévias ao momento do contrato de trabalho:

- a) Elaboração do plano personalizado de ação laboral e do Perfil profissional da pessoa com deficiência, que procura trabalho ou emprego.
- b) Prospecção do mercado de trabalho: busca ativa de postos de trabalho compatíveis com o Perfil profissional, descrito no item I.a.
- c) Assessoria, orientação e informação à empresa sobre as necessidades de apoio do trabalhador, inclusive sobre os processos de adaptação do posto de trabalho, sobre a acessibilidade e sobre a tecnologia assistiva, quando sejam detectadas estas necessidades.

II - Ações no posto de trabalho:

- d) Apoio técnico ao empregado, que inclui formação ou treinamento no local de trabalho nas atividades próprias do posto para o qual foi contratado, quando seja detectada essa necessidade.
- e) Orientação e assessoria ao empregador e aos funcionários da empresa que tenham responsabilidades gerenciais para com o trabalhador ou compartilhem atividades com ele.
- f) Apoio ao trabalhador no desenvolvimento de habilidades sociolaborais e comunitárias, de forma que possa relacionar-se em seu entorno laboral nas melhores condições.

III - Ações de monitoramento até o desligamento do trabalhador da empresa:

- g) Acompanhamento do trabalhador e avaliação do processo de inserção no posto de trabalho, periodicamente, conforme a necessidade.

2.3 - A importância dos apoios

A noção de “apoio” é crucial para entender a mudança de paradigma anteriormente descrita na atenção às pessoas com deficiência e seus efeitos sobre a qualidade de vida, uma vez que não se trata mais de segregar ou recluir estas pessoas em ambientes separados ou “especiais”, mas de prover apoios que possibilitem sua inclusão e participação social. Conforme notam BROOKE, WEHMAN, INGE e PARENT, a ideia dos apoios “*deixa de lado o velho paradigma de prestação de serviços*” (1997: 4) para focalizar na centralidade e na autonomia da pessoa com deficiência no controle de sua própria vida.

A importância dada aos apoios adquire um destaque tão alto no novo paradigma da deficiência que a *Convenção da ONU* os entende como instrumentos viabilizadores e pertencentes aos direitos da pessoa com deficiência. No documento, a palavra “apoio” aparece mencionada nada menos do que 13 vezes, dentre as quais destacamos as seguintes:

No Preâmbulo:

j) Reconhecendo a necessidade de promover e proteger os direitos humanos de todas as pessoas com deficiência, inclusive daquelas que requerem maior apoio. (BRASIL, 2012: 23. Grifos nossos).

No Artigo 12:

3. Os Estados Partes tomarão medidas apropriadas para prover o acesso de pessoas com deficiência ao apoio que necessitarem no exercício de sua capacidade legal. (BRASIL, 2012: 37. Grifos nossos).

No Artigo 19:

b) As pessoas com deficiência tenham acesso a uma variedade de serviços de apoio em domicílio ou em instituições residenciais ou outros serviços comunitários de apoio, inclusive os serviços de atendentes pessoais que forem necessários como apoio para que as pessoas com deficiência vivam e sejam incluídas na comunidade e para evitar que fiquem isoladas ou segregadas da comunidade. (BRASIL, 2012: 44. Grifos nossos).

Inserido nessa mesma perspectiva de luta das pessoas com deficiência, o conceito de “apoio” pertence à essência da metodologia do Emprego Apoiado, como enfatizado por BROOKE, WEHMAN, INGE e PARENT ao afirmar que:

Um dos maiores pontos fortes do emprego apoiado é a pura simplicidade do seu conceito: apoiar pessoas com deficiências graves ou significativas na obtenção e manutenção de um emprego competitivo mediante planos personalizados de apoio. (1997: 3. Grifos nossos).

A provisão de apoios pode ser considerada como a atividade fundamental, cotidiana e permanente dos serviços de Emprego Apoiado, pensados como um “conjunto de apoios” (JORDAN DE URRÍES, 2006) ou um “modelo multidimensional” (BUTTERWORTH, HAGNER, KIERNAN e SCHALOCK, 1996), se considerados os diferentes tipos de apoio envolvidos na metodologia:

- a) Aqueles realizados pelos Técnicos de Emprego Apoiado, na forma de acompanhamento, orientação, formação e desenvolvimento de técnicas, processos ou rotinas, e que são inerentes às fases da metodologia do Emprego Apoiado.
- b) Os denominados “apoios naturais”, que podem ser concretizados em pessoas, procedimentos, técnicas ou rotinas que estendem, complementam ou substituem os apoios do Técnico de Emprego Apoiado.
- c) Os produtos de tecnologia assistiva ou tecnologia de apoio, que promovem a acessibilidade e adequação ergonômica do posto de trabalho.

No presente projeto, entende-se o EA como um dos serviços de apoio à saúde, os quais foram definidos pela Portaria N° 1.550, de 29 de julho de 2014, no Artigo 2, XIX, como:

(...) programas e ações de caráter intersetorial que atuam na fronteira do campo clínico e social,

com o objetivo de ampliar, estimular e manter as capacidades funcionais, a integralidade do cuidado em reabilitação/habilitação, a autonomia, inclusão, inserção e participação social da pessoa com deficiência, por meio de práticas esportivas, terapias assistidas por animais, produção cultural e artística e de capacitação/habilitação para o trabalho.

Relação entre o Emprego Apoiado e a Qualidade de Vida

A relação do trabalho com a qualidade de vida é ambivalente, isto é, depende das condições em que ele é realizado. Condições sociais degradantes, jornadas excessivas, inadequação ergonômica, ritmo intenso, monotonia, pressão psicológica, arrocho salarial, ambiente de insalubridade, assédio, precariedade, etc., são causantes de todo tipo de doenças, sofrimentos, mal-estares e alienação. De outro lado, o trabalho realizado em condições adequadas é valorizado como fonte de realização humana, de emancipação pessoal, de independência econômica, de integração social, de exercício de um direito humano básico, de satisfação emocional e de qualidade de vida (DEJOURS, 1987; PEIRÓ e PRIETO, 1996; MARX, 2004).

Dado que o emprego representa hoje para a grande maioria das pessoas a forma mais comum de sobrevivência e de realização humana, sendo também fundamento indispensável do desenvolvimento econômico, do bem-estar social e da distribuição de renda dos países, as políticas públicas devem prestar atenção às consequências que para a saúde/qualidade de vida representa tanto o desemprego como as condições de trabalho que comprometem a integridade física das pessoas.

Nesta perspectiva, a análise da qualidade de vida da inserção no emprego de pessoas com deficiência no presente Projeto considerou tanto os problemas de saúde e qualidade de vida, causados pela dificuldade de acesso a um emprego, como aqueles provocados pela baixa retenção e/ou progressão na carreira, após a contratação.

A dificuldade de acesso a um emprego das pessoas com deficiência fica em evidência quando, a pesar de buscar trabalho igual a todas as outras pessoas (isto é, mediante o envio de currículos, inscrição em agências de emprego, realização de cursos profissionalizantes, conversas com amigos e parentes, etc.), não conseguem se colocar no campo do trabalho pelos métodos convencionais. Os preconceitos, as barreiras e as dificuldades que encontram na forma como se estrutura a sociedade e o mercado de trabalho, impedem que elas alcancem seu objetivo. O desemprego transforma-se assim em fonte de mal-estares, sofrimentos e problemas diversos que afetam sua saúde e qualidade de vida.

Com relação às dificuldades que se originam após a contratação de pessoas com deficiência pelos métodos convencionais, podemos mencionar a baixa retenção no emprego e a ausência de progressão na carreira profissional. Ao carecer dos apoios proporcionados pelo Emprego Apoiado, uma grande parte das pessoas com deficiência que conseguem emprego, depois de um curto espaço de tempo, acaba demitida ou deixa seu trabalho por insatisfação com a experiência laboral.

Dessa situação derivam duas importantes consequências para a qualidade de vida das pessoas com deficiência, que se retroalimentam na forma de um círculo vicioso: por um lado, é reforçada a interiorização do estigma (GOFFMAN, 1988) de que elas não têm capacidade para o trabalho, o que diminui sua autoestima, essa energia vital e força moral que as impulsiona a enfrentar as dificuldades da vida, e, por outro lado, se fortalece entre os responsáveis de Recursos Humanos e das gerências a ideia sobre a incapacidade das pessoas com deficiência para o trabalho, assim como a opinião sem fundamento de que a acessibilidade é algo de muita dificuldade.

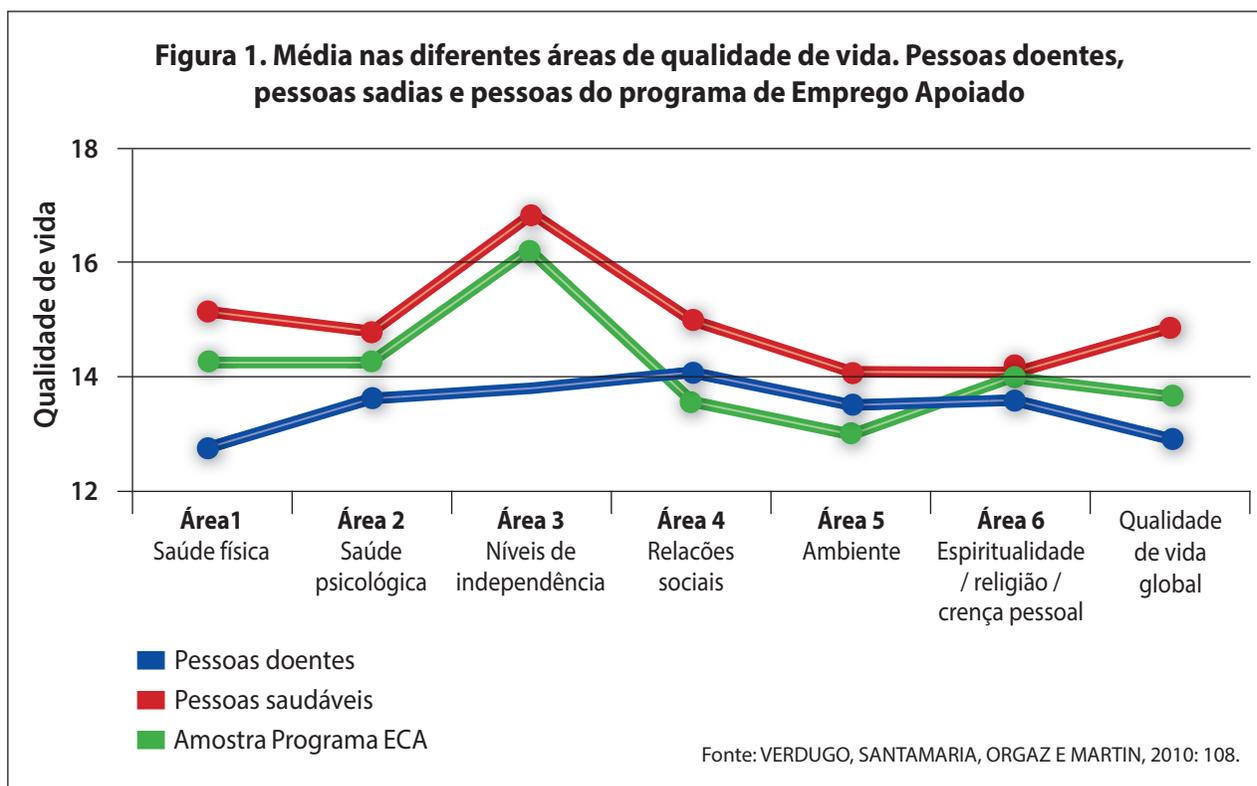
A relação do emprego com a qualidade de vida das pessoas com deficiência precisa considerar tanto a dificuldade de acesso a um emprego, isto é, a situação de desemprego, como também os problemas que derivam do exercício do trabalho sem condições adequadas.

3.1 - Verificação empírica dos efeitos do Emprego Apoiado na qualidade de vida das pessoas com deficiência

Desde seus primórdios, a metodologia do Emprego Apoiado enfatizou sua importância para a melhora da qualidade de vida, assim como para uma maior autodeterminação, autonomia e independência das pessoas com deficiência. Essas premissas foram comprovadas em diversos estudos, como os de PARENT, KREGEL, e JOHNSON (1997) e os de GETZEL e FUR (1997), que verificaram uma relação positiva entre o Emprego Apoiado, melhora na qualidade de vida e satisfação profissional dos trabalhadores com deficiência, assim como de estudantes em programas de transição educação-trabalho.

Mais recentemente, a relação causal entre os efeitos da metodologia do Emprego Apoiado e a qualidade de vida e repercussão na saúde têm sido objeto de atenção do Projeto de Emprego Apoiado Caixa Madri, coordenado pelo Instituto de Integração Comunitário (INICO), da Universidade de Salamanca (Espanha). Este projeto avaliou a qualidade de vida e saúde das pessoas com deficiência (e outras pessoas em situação de exclusão social) que receberam serviços de Emprego Apoiado, mediante aplicação da Escala de Qualidade de Vida (WHOQOL-100),³ da Organização Mundial da Saúde (OMS). Esses estudos de avaliação concluíram sobre os efeitos positivos na qualidade de vida e saúde das pessoas atendidas pelo programa.

Ao observar os perfis da figura abaixo, pode verificar-se que a média das pessoas que usufruem dos serviços de Emprego Apoiado encontra-se melhor



(3) O grupo WHOQOL define a Qualidade de Vida como “a percepção do indivíduo da sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores nos quais vive e em relação a seus objetivos, expectativas e padrões e preocupações” (FLECK et al., 2000:178).

do que a média de pessoas com problemas de saúde, sendo semelhante esse perfil ao de pessoas com saúde. E se analisarmos a Área 3, “níveis de Independência”, que inclui itens como satisfação com a mobilidade, capacidade de realizar as atividades diárias, capacidade laboral e nível de dependência com relação aos medicamentos e ajudas médicas, a média das pessoas com deficiência se encontra um pouco inferior à média das pessoas com saúde e significativamente superior à média das pessoas doentes.

Foi comprovado, também, que as pessoas inseridas em programas de Emprego Apoiado melhoraram sua qualidade de vida, autoestima, integração social e habilidades sociais, assim como aumentou a valoração social atribuída às pessoas com deficiência. Ao comparar o Emprego Apoiado com outras estratégias de colocação de pessoas com deficiência, como os Centros Especiais de Emprego, verificou-se que o EA proporciona quotas superiores de qualidade de vida, maior satisfação dos trabalhadores e maior percepção do controle sobre sua vida (VERDUGO e JORDÁN DE URRÍES, 2010).

20

3.2 - As razões explicativas dos efeitos positivos do Emprego Apoiado na qualidade de vida das pessoas com deficiência

Dentre as razões pelas quais o Emprego Apoiado consegue esses significativos impactos na qualidade de vida das pessoas com deficiência, podemos assinalar as seguintes:

1- A saída da situação do desemprego, sobre tudo do desemprego de longa duração, pode ocasionar a superação de muitos efeitos negativos que o desemprego causa para a saúde.

Efetivamente, sair de uma situação de desemprego, objetivo que o Emprego Apoiado consegue com destaque sobre outras metodologias convencionais, de por si só já tem um impacto positivo na saúde e na qualidade

de vida de qualquer pessoa. As consequências do desemprego no deterioro da saúde são de tal importância na vida das pessoas que atualmente tomam as características de uma “doença social crônica” e de uma “epidemia”, ao serem analisadas desde a perspectiva da saúde pública:

O desemprego pode ser qualificado como uma “doença social crônica” que tem tomado caracteres epidêmicos. (...) Uma cascata inabordable de efeitos sócio sanitários inter-relacionados. (...) O desemprego desmotiva e paralisa carreiras profissionais, deteriora as relações familiares, aumenta a violência doméstica, reduz a autoestima, cria desesperança e medo e, em geral, aumenta o risco de adoecer, de se alimentar pior, ter problemas de ansiedade ou depressão (três vezes maior do que entre aqueles que trabalham), ter condutas de risco e abusar de drogas como o álcool ou o tabaco, morrer prematuramente, ou se suicidar. Em resumo, o conhecimento disponível mostra com clareza como o desemprego é um determinante social “tóxico” para a saúde, gerando desigualdades. (BENACH, 2012: 12).

2 - A importância dada pela metodologia do Emprego Apoiado para que o trabalho da pessoa com deficiência seja de sua livre escolha, como direito reconhecido pela Convenção, tem repercussão positiva na qualidade de vida.

A teoria psicológica enfatiza a relação entre a livre escolha de um trabalho e as repercussões na satisfação do trabalhador:

A atividade profissional constitui fonte de satisfação especial, se for livremente escolhida, isto é, se, por meio de sublimação, tornar possível o uso de inclinações existentes, de impulsos instintivos persistentes ou constitucionalmente reforçados. No entanto, como caminho para a felicidade, o trabalho não é altamente prezado pelos homens. Não se esforçam em relação a ele como o fazem em relação

a outras possibilidades de satisfação. A grande maioria das pessoas só trabalha sob a pressão da necessidade, e essa natural aversão humana ao trabalho suscita problemas sociais extremamente difíceis. (FREUD, 1996: 174. Grifos nossos).

O Emprego Apoiado consegue que as pessoas com deficiência saiam de situações de segregação e isolamento às que estão normalmente confinadas quando não conseguem um trabalho satisfatório. Esse tipo de situações repercute de forma negativa na saúde das pessoas com deficiência, uma vez que a participação social constitui uma necessidade básica dos seres humanos. Como reconhece a política da União Europeia:

O isolamento social representa um problema por duas diferentes razões. Em primeiro lugar, porque tem um efeito prejudicial sobre o bem-estar pessoal. Em segundo lugar, porque estar socialmente engajado é uma necessidade ou um funcionamento humano básico. (EUROPEAN COMMISSION, 2010: 39).

3 - A adequação entre, por um lado, a vocação e o perfil profissional da pessoa com deficiência e, por outro, as características do posto de trabalho e da função a ser desempenhada, realizada pela metodologia do Emprego Apoiado, possibilita a diminuição do estresse causado pelas tensões existentes entre as exigências ou demandas do trabalho e os recursos do trabalhador, que são potencializados pelos apoios desenvolvidos pela metodologia do Emprego Apoiado.

O desequilíbrio ou a falta de adequação entre as exigências do conteúdo do trabalho e os recursos físicos, psicológicos e tecnológicos do trabalhador, é um fator determinante no desencadeamento de doenças e estresse, que fica reduzido quando utilizada a metodologia do Emprego Apoiado porque

Defendemos a opinião de que, para potenciar a qualidade de vida laboral, é preciso atuar nos

indicadores individuais, assegurando a existência de um ajuste entre o trabalhador e o trabalho, tanto no que se refere aos valores, necessidades, aptidões e atitudes (CHIOCCHIO e FRIGON, 2006; DAWIS e LOFQUIST, 1984), como nas variáveis objetivas ou do entorno do trabalho (aspectos ergonômicos, características do posto de trabalho, condições laborais, dentre outros). (FLORES, JENARO, GONZÁLEZ-GIL e GARCÍA-CALVO, 2010: 96).

4 - A ênfase para que sejam removidas todas as barreiras, assim como o desenvolvimento das habilidades sociais que o Emprego Apoiado trabalha nas pessoas com deficiência contribui com a qualidade de vida.

Outra razão pela qual a metodologia do Emprego Apoiado tem influência positiva para a qualidade de vida das pessoas com deficiência, reside nas atividades realizadas com o objetivo de desenvolver suas habilidades sociais. Esse efeito positivo também se verifica no cuidado para diminuir as barreiras no ambiente de trabalho, sejam elas institucionais, isto é, do ambiente físico ou normativo, ou culturais, como atitudes, comportamentos negativos ou diversos preconceitos dos colegas de trabalho.

4 - Efeitos na saúde/qualidade de vida do Projeto de Emprego Apoiado PRONAS/PCD 2015-2017

Com o objetivo de monitorar e avaliar a qualidade dos serviços do Projeto de Emprego Apoiado PRONAS/PCD 2015-2017, foram escolhidas, adaptadas ou desenvolvidas diversas ferramentas de qualidade. Dentre elas, destacamos quatro para analisar o impacto na qualidade de vida das pessoas com deficiência:

- I) O instrumento WHOQOL-Abreviado (World Health Organization Quality of Life Group) para avaliação de qualidade de vida, da Organização Mundial da Saúde (OMS);

- II) O instrumento de Avaliação da Qualidade no Emprego, desenvolvido pelo ITS BRASIL;
- III) O instrumento de Avaliação Empresarial dos Serviços de Emprego Apoiado, desenvolvido pelo ITS BRASIL;
- IV) O instrumento de avaliação que captou as observações realizadas pelos profissionais da saúde, nos casos em que as pessoas demandantes de emprego procederam dos serviços de saúde.

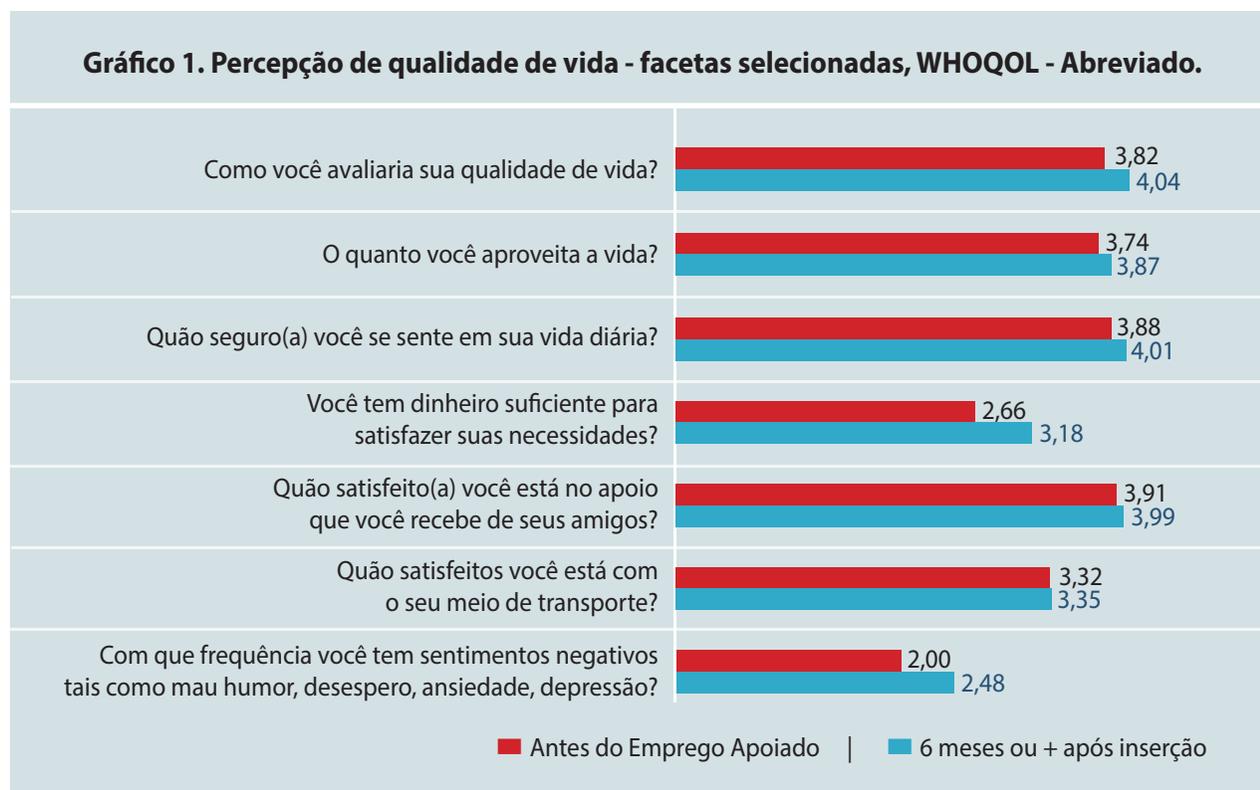
4.1 - Resultados do WHOQOL-Abreviado

O WHOQOL-Abreviado considera 26 questões, dentre as quais duas perguntas se referem a aspectos gerais de qualidade de vida e as 24 restantes se focalizam em diferentes facetas da qualidade de vida, agrupadas em quatro domínios: físico, psicológico, relações sociais e de meio ambiente (FLECK et Al., 2000). Para permitir uma comparação, este instrumento foi

aplicado em dois momentos: na entrada da pessoa com deficiência no Projeto e quando ela já estava há pelo menos seis meses contratada, auxiliado pelos serviços de Emprego Apoiado.

O seguinte quadro mostra algumas das mudanças positivas na qualidade de vida, percebidas pelas pessoas com deficiência, em seis indicadores selecionados relativos à autopercepção: a avaliação da qualidade de vida em geral, o aproveitamento da vida, a segurança, os meios econômicos para satisfação das necessidades, a satisfação com os apoios de amigos e os meios de transporte. Em contraposição a esses aspectos positivos foi possível verificar, também, uma variação negativa no indicador que mede o aumento da frequência de sentimentos de mau humor, desespero, ansiedade e depressão, o qual serviu ao Projeto para dar mais atenção durante os serviços de apoio aos fatores de estresse que o empregado pode encontrar no ambiente de trabalho.

Gráfico 1. Percepção de qualidade de vida - facetas selecionadas, WHOQOL - Abreviado.



Em média ponderada, para o conjunto das 82 pessoas empregadas há mais de seis meses, e considerando o conjunto dos 26 indicadores que capta o WHOQOL-Abreviado, agrupados em quatro domínios, foi possível verificar uma melhora da qualidade de vida das pessoas com deficiência atendidas pelo Projeto de Emprego Apoiado, conforme se recolhe no quadro seguinte.

Domínio	Indicador		Variação
	Aplicação 1	Aplicação 2	
Aspéctos Gerais	3,80	3,94	0,14
Físico	3,53	3,90	0,36
Psicológico	4,03	3,97	-0,06
Relações Sociais	3,95	4,02	0,07
Meio Ambiente	3,39	3,52	0,14
Médias	3,74	3,87	0,13

4.2 - Resultados da Avaliação da Qualidade no Emprego

A preocupação com a qualidade no emprego e a satisfação pessoal das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho fazem parte da metodologia do Emprego Apoiado. Para captar o estado dessas realidades, foi desenvolvido um instrumento de avaliação que indaga sobre aspectos da vida laboral anteriores à entrada no Projeto e percepção sobre características do atual emprego (ambiente de trabalho, relação com colegas, criatividade no trabalho, salário, desafios, barreiras etc.), entre outras. Das 82 pessoas que se encontravam na situação da segunda aplicação do WHOQOL-Abreviado, foram selecionados 50 trabalhadores com deficiência para responder o questionário, atendendo ao critério da máxima abrangência de ambientes de trabalho e

considerando uma diminuição de aplicação do questionário nos casos em que vários trabalhadores pertenciam à mesma empresa.

O quadro que segue expõe os resultados relativos ao histórico de trabalho e desemprego anterior à entrada no Projeto das pessoas com deficiência. Trata-se de pessoas com uma procura de trabalho ativa, desde bastante jovens, principalmente nos serviços públicos de emprego. Para 18%, o posto de trabalho conseguido mediante o Emprego Apoiado foi o primeiro emprego. Pode ser notado que se trata de pessoas que viveram longos períodos de desemprego, uma vez que 26% delas tinham mais de quatro anos de desemprego e outras 26% estavam desempregadas entre um e quatro anos.

Categoria em destaque	Proporção
Teve outros empregos antes da atual experiência com Emprego Apoiado	82%
Este emprego foi o primeiro da vida	18%
Já teve mais de 5 empregos (contando com o atual emprego)	40%
Tinha entre 15 e 22 anos quando começou a trabalhar	34% - Entre 15 e 17 36% - Entre 18 e 22
Tempo que ficou desempregado	40% - Até um ano 26% - Entre 1 e 4 anos 26% - Mais de 4 anos 8% Não informado
Procurava emprego a partir de	62% - Órgãos governamentais (CATE, SINE etc) 36% - Redes Sociais 30% - Jornais e revistas

Com relação a aspectos salariais e do ambiente de trabalho, o seguinte quadro indica que os trabalhadores com deficiência inseridos mediante a metodologia do Emprego Apoiado ficaram satisfeitos com seu emprego.

Quadro 3. Satisfação com as seguintes situações do atual emprego	
Situação	Proporção
Relação com os líderes	46% - Satisfeito 28% - Muito Satisfeito
Relação com os colegas de trabalho	44% - Satisfeito 22% - Muito Satisfeito
Ganho Salarial	34% - Satisfeito 16% - Muito Satisfeito
Condições de trabalho	64% - Satisfeito 14% - Muito Satisfeito
Compatibilidade da jornada de trabalho com outras atividades pessoais	54% - Satisfeito 10% - Muito Satisfeito
Possibilidade de progredir na carreira profissional na própria empresa	30% - Satisfeito 14% - Muito Satisfeito

24

Entretanto, pode-se observar no quadro acima duas situações de satisfação que requerem atenção dentro do aprimoramento da metodologia do Emprego Apoiado: a possibilidade de progredir na carreira profissional dentro da própria empresa, na qual a soma dos “muito satisfeitos” e “satisfeitos” atinge 44%, e o ganho salarial, no qual a soma da “muita satisfação” e “satisfação” atinge 50%. Essas duas situações representam um desafio para a metodologia do Emprego Apoiado na perspectiva de um crescimento inovador, que junto aos objetivos de inserção e retenção no emprego, desenvolva ferramentas dentro do sistema de apoios para dar conta da progressão na carreira profissional, assim como da melhora salarial.

Também foram inseridas no questionário de qualidade do emprego seis perguntas relativas à criatividade no trabalho (FLORIDA, 20013; LORENZ e LUNDEVALL, 2010), tomadas da 5ª Pesquisa de Condições de Trabalho da União Europeia, precisamente, porque se considera que o trabalho não criativo, aquele “trabalho taylorizado”, no qual o conteúdo é muito repetitivo, mecânico e monótono, sem aprendizados, sem a possibilidade de realizar tarefas complexas, sem aplicar as próprias ideias para realização do trabalho e até a possibilidade de escolha e modificação dos métodos e ordens em que são realizadas as tarefas, tem impacto negativo na saúde e qualidade de vida (EUROFOUND: 2012).

Quadro 4. Criatividade do trabalho no atual emprego		
Situação	Total de pessoas com deficiência	Pessoas com deficiência intelectual
O trabalho exige a aprendizagem de coisas novas	50%	20%
No dia-a-dia de trabalho participa da resolução de problemas inesperados ou imprevistos	56%	50%
O trabalho requer realizar tarefas complexas no dia-a-dia	44%	20%
Pode aplicar suas próprias ideias para realizar seu trabalho	64%	30%
Pode escolher ou modificar os métodos de seu trabalho	42%	20%
Pode escolher ou modificar a ordem em que são realizadas as tarefas	32%	30%

No quadro acima, pode ser notado que existe um percentual significativo de conteúdo criativo nas tarefas desenvolvidas pelos trabalhadores com deficiência, o

que representa uma relação positiva com a qualidade de vida no trabalho. Da mesma forma, ao observar os percentuais dos diferentes aspectos do trabalho criativo das pessoas com deficiência intelectual, é mister destacar que o quadro acima desmente a apreciação comum e preconceituosa que atribui às pessoas com deficiência intelectual incapacidade para pensar, resolver problemas ou ter razão.

Um assunto crucial para avaliação da qualidade do ambiente de trabalho tem a ver com a existência ou não de barreiras no ambiente de trabalho, porque elas, como descrito, são as responsáveis e causadoras das situações de deficiência em que as pessoas com impedimentos diversos podem se encontrar. Ao mesmo tempo, é um indicador importante da qualidade da metodologia do Emprego Apoiado, porque ele se propõe a superação de todo tipo de barreiras no ambiente de trabalho, assim como a orientação relativa à acessibilidade e à utilização dos produtos de tecnologia assistiva que sejam necessários.

De acordo com os resultados do questionário sobre seis tipos de barreiras avaliadas, a maioria das pessoas com deficiência atendidas pelo Projeto considerou que seu ambiente de trabalho apresentava poucas ou nenhuma barreiras.



Quadro 5. Percepção sobre a existência de barreiras no atual emprego

Tipo de barreira	Proporção
Arquitetônica - barreiras ambientais físicas nos edifícios (Ex. escadas), nos espaços (Ex. banheiros).	24% - Poucas 36% - Nenhuma
Comunicacionais - barreiras na comunicação interpessoal (ex. ausência de textos em braille ou de interprete de libras) e virtual (ausência de acessibilidade digital).	20% - Poucas 50% - Nenhuma
Metodológicas - barreiras nos métodos e técnicas de trabalho.	16% - Poucas 56% - Nenhuma
Instrumentais - barreiras nos instrumentos, utensílios e ferramentas de trabalho.	20% - Poucas 56% - Nenhuma
Programáticas - barreiras embutidas em normas ou regulamentos.	20% - Poucas 48% - Nenhuma
Atitudinais - preconceitos, estigmas, estereótipos, discriminações.	10% - Poucas 60% - Nenhuma

4.3 - Resultados do Instrumento de Avaliação Empresarial dos Serviços de Emprego Apoiado

Para avaliação empresarial dos serviços de Emprego Apoiado foi desenvolvido um questionário de satisfação com questões referidas ao desempenho do trabalhador, às relações de convivência no interior da empresa e às adequações necessárias para trabalhadores com deficiência, assim como sobre a satisfação da empresa com os serviços prestados. Foram entrevistados 38 supervisores ou gerentes diretos da pessoa com deficiência, repartidos em 14 empresas nas quais as pessoas com deficiência estavam empregadas há mais de seis meses. Na seleção dos quadros seguintes podem ser observados diferentes aspectos da satisfação empresarial.

O quadro abaixo indica que as empresas consideraram bons profissionais às pessoas com deficiência que receberam apoios antes, durante e depois da contratação. E, no quadro da página ao lado, é possível concluir que o Emprego Apoiado, ao trabalhar tanto o desenvolvimento das habilidades sociais da pessoa com deficiência, como a diminuição de possíveis preconceitos e estereótipos no ambiente de trabalho, torna positiva a convivência dentro da empresa.



Quadro 6. Concordância total o parcial com relação ao desempenho do trabalhador com deficiência, inserido mediante serviços de Emprego Apoiado. Percepção empresarial

Afirmação	Proporção
O trabalhador com deficiência realiza suas atividades com efetividade.	78,9% - Concorda Totalmente 13,2% - Concorda Parcialmente
O rendimento do trabalhador com deficiência é equivalente ao dos trabalhadores sem deficiência.	63,2% - Concorda Totalmente 26,3% - Concorda Parcialmente
O processo de integração e de adequação tem sido satisfatório.	73,7% - Concorda Totalmente 21,1% - Concorda Parcialmente
O trabalhador com deficiência tem as habilidades suficientes para realização do trabalho.	78,9% - Concorda Totalmente 13,2% - Concorda Parcialmente
A conduta e o comportamento do trabalhador com deficiência são adequados ao local de trabalho e à cultura da empresa.	63,2% - Concorda Totalmente 31,6% - Concorda Parcialmente
O trabalhador com deficiência está realizando com autonomia as tarefas do trabalho.	76,3% - Concorda Totalmente 18,4% - Concorda Parcialmente

Quadro 7. Concordância total ou parcial com relação às questões de relações de convivência dos trabalhadores com deficiência na empresa. Percepção empresarial

Afirmação	Proporção
Os colegas de trabalho aceitam sem problemas o trabalhador com deficiência.	100% - Concorda Totalmente
O trabalhador com deficiência tem uma relação positiva com os colegas sem deficiência.	86,8% - Concorda Totalmente 10,5% - Concorda Parcialmente
Os apoios dos colegas de trabalho estão sendo importantes para a adequação posto de trabalho-empregado com deficiência.	94,7% - Concorda Totalmente 2,6% - Concorda Parcialmente

Sobre as oportunidades de trabalho, as empresas estimaram que os trabalhadores com deficiência se encontram em igualdade de condições em relação aos trabalhadores sem deficiência, assim como valoraram como positivos os serviços de Emprego Apoiado.

27

Quadro 8. Concordância total ou parcial em relação às oportunidades de trabalho para pessoas com deficiência. Percepção empresarial.

Afirmação	Proporção
O trabalhador com deficiência tem as mesmas oportunidades de promoção na empresa do que os trabalhadores sem deficiência.	84,2% - Concorda Totalmente 5,3% - Concorda Parcialmente
Estamos abertos na nossa empresa para contratar mais trabalhadores com deficiência, inclusive para além da cota.	92,1% - Concorda Totalmente 5,3% - Concorda Parcialmente
Recomendaríamos a outras empresas que contratem pessoas com deficiência mediante a tecnologia social do Emprego Apoiado.	92,1% - Concorda Totalmente 5,3% - Concorda Parcialmente

4.4 - Resultados das observações dos profissionais da saúde

Para avaliação dos efeitos na qualidade de vida das pessoas com deficiência que entraram no projeto de Emprego Apoiado mediante indicação dos serviços de saúde, do Município de São Paulo, foi desenvolvido um instrumento direcionado aos profissionais dos diversos serviços de saúde.

Ao todo, foram 31 questionários respondidos pelos profissionais que atendem às pessoas com deficiência, principalmente, pertencentes ao Programa Acompanhante da Pessoa com Deficiência (APD) e aos Centros Especializados em Reabilitação (CERs). Os questionários foram elaborados com cinco questões, sendo três delas de tipo quantitativo e duas de natureza qualitativa. As 31 pessoas com deficiência fazem parte do grupo de 82 pessoas com mais de seis meses de trabalho.

28

Questão 1. Qual a situação atual do referido paciente em relação ao tratamento realizado em sua unidade do serviço de saúde?

Não apresentou melhora	4	12,9%
Apresentou melhora	17	54,8%
Teve alta	8	25,8%
Não se aplica nenhuma das respostas	2	6,5%

Os resultados expostos acima expressam a opinião dos profissionais de saúde que na época estavam cuidando das pessoas com deficiência que vieram a ser empregadas. De acordo com eles, a maioria destas pessoas melhorou sua saúde, uma vez que 25,8% delas tiveram alta e 54,8% apresentaram melhoras.

Questão 2. A inserção no emprego por meio da metodologia do Emprego Apoiado influenciou no processo de reabilitação ou melhora da saúde/qualidade de vida do referido paciente?

Muito importante	22	71,%
Bastante importante	6	19,4%
Pouco importante	2	6,5%
Nada importante	1	3,2%

Com relação ao objetivo geral do Projeto, que buscou verificar a hipótese da importância do Emprego Apoiado como uma contribuição importante dentro dos serviços de apoio para os processos de reabilitação, a resposta à seguinte questão se tornou reveladora, dado que 96,8% dos profissionais dos serviços de saúde consideraram, a partir da experiência dos pacientes por eles atendidos, que o Emprego Apoiado é muito importante para o processo de reabilitação ou de melhora da saúde e qualidade de vida, como pode ser observado no quadro que segue.

Questão 5. Como você avalia, em termos de grau de importância, a existência do serviço público e permanente de Emprego Apoiado como serviço de apoio para o processo de reabilitação ou de melhora da saúde/qualidade de vida de pessoas com deficiência?

Muito importante	30	96,8%
Bastante importante	1	3,2%
Pouco importante	0	0,0%
Nada importante	0	0,0%

O questionário de avaliação para os profissionais da saúde incluiu, também, perguntas de tipo qualitativo, cujas respostas de forma geral coincidiram e ratificaram os resultados quantitativos, agregando aspectos ou detalhes que concretizaram algumas das melhoras de saúde/qualidade de vida. Delas, selecionamos algumas que apresentamos a continuação.

Questão 3. Considerando a reabilitação em sentido amplo (reabilitação nos aspectos funcional, profissional, atividades da vida diária e a convivência e a vida social), avalie brevemente, de forma descritiva, a contribuição do Emprego Apoiado para a reabilitação do referido paciente:

(SOBRE A USUÁRIA 20): Contribuiu para que a usuária vivesse um contexto diferente do que estava acostumada. Ela precisa agora administrar seu tempo entre o trabalho, a casa e os filhos. Isso cria autonomia, organização. O trabalho traz maior expectativa e perspectiva, autoestima e respeito às diferenças.

(SOBRE A USUÁRIA 6): [Ela], antes do acompanhamento no grupo de trabalho e inclusão no mercado com o apoio no Emprego Apoiado pelo ITS, tinha cotidiano empobrecido, apesar da total independência nas atividades diárias, realizava poucas atividades na vida prática. Sua circulação era restrita e somente com a família, com muitos conflitos de convivência, problemas com baixa autoestima, ansiedade e alterações de humor. Após a inclusão no trabalho todos esses aspectos tiveram melhoras significativas com produção de vida, melhora da saúde mental e organização do cotidiano e nas relações interpessoais.

(SOBRE O USUÁRIO 8): Contribuiu de forma positiva na melhora da autonomia, independência, qualidade de vida, autoestima e independência financeira.

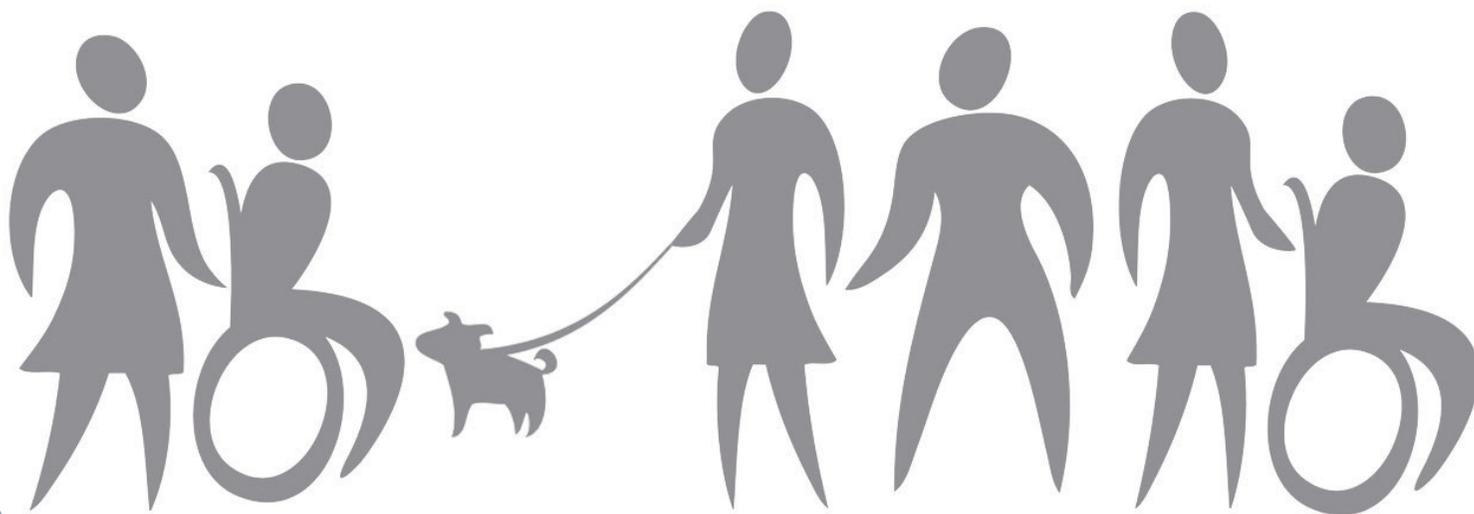
(SOBRE O USUÁRIO 9): O Emprego Apoiado auxiliou muito o paciente, já que, o mesmo estava há um ano sem trabalhar, devido ao seu déficit físico, fato este que o atrapalhava até mesmo para sua reabilitação, devido a sua falta de rendimento, o que dificultava sua vinda para a reabilitação.

(SOBRE A USUÁRIA 13): Proporcionou maior desenvolvimento da autoestima/ independência nas atividades do dia a dia, além de uma melhoria na qualidade de vida. A usuária após inserida no trabalho, apresentou uma comunicação mais clara e eficaz, além de maior desenvoltura nas questões de relacionamento interpessoal. Apresentou melhora na autoestima e uma mudança nos hábitos de se vestir (mais de acordo com sua idade).

(SOBRE O USUÁRIO 26): O Usuário foi incluído no trabalho e apresenta ampliação de autonomia, melhora nas relações sociais e independência de trajeto. Teve alta da APD, pois foi residir em outro local, sendo transferido de unidade de trabalho, mantendo seu emprego.

(SOBRE O USUÁRIO 27): Veio como um apoio sólido e amplo, que nos possibilita um crescimento mútuo, que dá dignidade, respeito, qualidade de vida e autonomia ao paciente. De um modo geral, o paciente teve um crescimento em todos os aspectos, com a inclusão do Emprego Apoiado. É um grande parceiro nesta jornada.

(SOBRE A USUÁRIA 31): Melhora na autonomia e independência; amplia a convivência social; aprendizagem de novas funções no trabalho; trabalho em equipe; convivência com outras pessoas além da família, melhora de autoestima; contribui com as despesas da casa, papel importante para quem dependia do responsável para custeio das suas necessidades básicas.



30

Questão 4. Considerando as diversas estratégias de apoio à saúde da pessoa com deficiência, como por exemplo, as práticas esportivas, as terapias assistidas por animais, as atividades culturais ou os cursos de formação, descreva, na sua opinião, o grau de importância do Emprego Apoiado em relação à saúde da pessoa com deficiência:

Muito importante, pois proporciona maior qualidade de vida ao usuário no sentido de aumentar suas expectativas e perspectivas.

O aspecto mais importante em relação ao Emprego Apoiado é o respeito ao protagonismo do indivíduo, bem como, os aspectos sociais e desenvolvimento da autonomia e independência

O Emprego Apoiado é muito importante para o cuidado geral da saúde da pessoa com deficiência e parte essencial para o processo de reabilitação desses sujeitos.

O Emprego Apoiado auxiliou o usuário no desenvolvimento de auto-estima, reconhecimento do protagonismo em sua vida, autonomia e independência. O projeto é de grande importância para o desenvolvimento da pessoa com deficiência.

O Emprego Apoiado é de grande importância para a saúde da pessoa com deficiência, seu processo de reabilitação e garantia de direito ao trabalho. Com a metodologia adequada os ganhos para a saúde biopsicossocial desses sujeitos prova como é necessário ampliação da estratégia.

5. Conclusão

O presente artigo buscou averiguar se as pessoas com deficiência, atendidas pelo *Projeto de Capacitação e Treinamento de Emprego Apoiado para Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado e Trabalho Competitivo no Município de São Paulo, 2015-2017*, Projeto SIPAR: 25000.160707/2014-17, no âmbito do **Programa Nacional de Apoio à Atenção da Saúde da Pessoa com Deficiência (PRONAS/PCD)**, melhoraram sua qualidade de vida e se tornaram mais autônomas depois de serem inseridas no emprego formal mediante a tecnologia social do Emprego Apoiado. Os resultados dos processos de monitoramento e avaliação do presente Projeto evidenciaram que, efetivamente, houve importantes melhoras.

Por meio da aplicação do instrumento WHOQOL-Abreviado, da OMS, foi possível apreciar significativas e positivas mudanças na percepção da qualidade de vida das pessoas com deficiência, atendidas pelo Projeto, tanto nos aspectos gerais de qualidade de vida, como nos domínios físico, psicológico, relações sociais e meio ambiente, considerados por este instrumento.

Com relação à qualidade do exercício do trabalho e das suas condições, o instrumento de Avaliação da Qualidade do Emprego possibilitou verificar diversos aspectos de satisfação no emprego, como por exemplo, a superação da experiência de longos períodos de desemprego, o relacionamento positivo com os companheiros de trabalho e coordenadores, a escassa existência de barreiras no trabalho e a verificação de realização de

trabalho criativo, inclusive por parte dos trabalhadores com deficiência intelectual, o qual resulta especialmente significativo porque são pessoas que carregam o estigma social da atribuição de incapacidade para pensar por conta própria e dirigir sua vida com autonomia. Por outra parte, o instrumento de Avaliação Empresarial dos Serviços de Emprego Apoiado mostrou que existe considerável satisfação nas empresas com o trabalho realizado pelas pessoas com deficiência, assim como com os serviços de Emprego Apoiado.

Por último, na apreciação dos profissionais dos serviços de saúde sobre os efeitos na saúde e qualidade de vida das pessoas com deficiência por eles atendidas, foi possível verificar que mais de um quarto deles (25,8%) obteve alta, e mais da metade (54,8%) apresentou melhoras. Isto é, 80,6% dos 31 casos de pessoas com deficiência encaminhadas para participar do Projeto pelos serviços de saúde do município de São Paulo e, que na época da avaliação, estavam contratadas há mais de seis meses, apresentaram melhoras. Esta avaliação dos profissionais da saúde abrange 37,80% dentre as 82 pessoas com deficiência que se encontravam nessa situação de tempo de emprego de mais de seis meses.

A verificação empírica das melhoras na qualidade de vida das pessoas com deficiência atendidas apresenta sólidas evidências nos quatro instrumentos de monitoramento e avaliação utilizados no Projeto, o qual possibilita afirmar que o Emprego Apoiado é um serviço de apoio à saúde que, de maneira eficaz, contribui com a qualidade de vida e a autonomia das pessoas com deficiência e as finalidades do PRONAS/PCD.



Introdução ao Emprego Apoiado

CAPÍTULO

1

A experiência do Emprego Apoiado foi fundamental, eu percebi que existe um projeto que apoia tanto o “deficiente” na inserção do emprego como também ajuda a romper barreiras no mercado de trabalho. É fundamental para conseguir uma vaga.

Patrícia Aparecida do Nascimento Souza,
profissional com deficiência física, contratada
pelas Pernambucanas, em dezembro de 2016.

Proposta de estudo

A partir de agora, iniciamos a nossa jornada de estudos sobre Emprego Apoiado (EA). Recomendamos, neste e em todos os outros capítulos, que você faça uma leitura atenta do conteúdo e realize as atividades sugeridas ao final de cada um deles. Lembramos que você encontrará diferentes blocos ao longo do capítulo com propostas de questões para refletir, além de informações adicionais e sugestões de filmes, que permitirão ampliar sua compreensão sobre os temas tratados. Cada capítulo abre com uma pergunta que busca ativar seus conhecimentos prévios sobre algum dos aspectos que serão abordados no texto.

Os objetivos de aprendizagem deste capítulo são:

1. Conhecer o conceito de pessoa com deficiência e os paradigmas que orientam as ações dirigidas a este grupo.
2. Apresentar as origens da metodologia do Emprego Apoiado.
3. Explicar as principais características e etapas do Emprego Apoiado.
4. Compreender algumas das barreiras que impedem o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho.
5. Conhecer sobre a aplicação do Emprego Apoiado no mundo.

**PARA
COMEÇAR**

O que é para você uma pessoa com deficiência?

1. Um pouco de história sobre a área da deficiência

O Emprego Apoiado (EA) nasceu como uma metodologia específica de inserção de pessoas com deficiência intelectual no mercado formal de trabalho, embora tenha sido também usada em casos de pessoas em situação de vulnerabilidade social. O presente curso está inserido em um projeto orientado a pessoas com deficiências diversas, motivo pelo qual consideramos importante resgatar um pouco da história desse segmento.

Em Ocidente, houve épocas em que os *diferentes*, entre eles as pessoas com deficiência, eram simplesmente eliminados da sociedade. Mais tarde, embora proibidas essas práticas, a desqualificação da diferença como “anormalidade” limitou a vida desses indivíduos e reduziu a efetiva realização de suas potencialidades humanas. A partir de então, as pessoas com deficiência passaram a ser “protegidas” e separadas do convívio social, o que deu origem a instituições públicas e privadas de atendimento especial.

1. 1. Os paradigmas da integração e da inclusão

Na história mais recente, no entanto, a questão da deficiência aparece dividida em dois momentos: até o fim da década de 1980 predominou o *paradigma da integração*, e a partir da década de 1990 iniciou-se uma mudança em direção ao *paradigma da inclusão*. No primeiro caso, integrar significava que a pessoa com deficiência precisava adaptar-se às formas de organização da sociedade, ou seja, a sociedade não devia mudar. O grande diferencial trazido pelo *paradigma da inclusão* foi que a sociedade tinha a necessidade de transformar-se e eliminar as barreiras para garantir uma maior participação das pessoas com deficiência. É nesse modelo que se insere a metodologia do Emprego Apoiado.

A esses paradigmas correspondem também dois modelos diferentes de atenção:

- a) O **modelo médico da deficiência**, fundamento dos *paradigmas da proteção/segregação* e, posteriormente, da *integração*. Nesse modelo, a deficiência é considerada como algo inerente à pessoa, como uma doença ou problema, de modo que é a pessoa quem precisa ser curada. Essa forma de atenção foi desenvolvida a partir da criação dos programas de reabilitação, principalmente depois de terminada a II Guerra Mundial. De acordo com este modelo, o problema da deficiência era entendido como algo restrito à pessoa que a possuía, portanto, a solução era prover serviços e programas que permitissem a seus usuários adquirir e/ou recuperar o máximo de habilidades, a fim de que se tornassem aptos para ingressar ou reingressar na sociedade. Esse modelo orientou, e ainda orienta, profissionais e familiares na preparação de pessoas com deficiência para que elas alcancem padrões e normas vigentes na sociedade.
- b) O **modelo social**, no qual se baseia o paradigma da inclusão, compreende a deficiência como expressão da diversidade humana e uma consequência da relação entre a condição física, sensorial, intelectual e mental das pessoas e o ambiente, o sistema e a sociedade. O modelo propõe que, para incluir todas as pessoas, a sociedade precisa adaptar-se às especificidades dos indivíduos. Trata-se de uma proposta que discute a ideia de que são as pessoas que devem adequar-se à sociedade.

Dados estatísticos oficiais de emprego relativos às pessoas com deficiência (Relação Anual de Informações Sociais - RAIS) mostram um predomínio de empregabilidade das pessoas com deficiências físicas e auditivas. Essa realidade expressa a preferência do mercado por pessoas com deficiências consideradas “leves”, que demandam menos adequações e custos, ideia que revela como ainda estamos impregnados pelo paradigma da integração. Em geral, aqueles que têm uma deficiência severa são julgados como não empregáveis ou não preparados para o mercado de trabalho. Apesar dessas dificuldades, a mudança de paradigma já se verifica nos esforços feitos por empregadores para melhorar as

condições de acessibilidade, o que atualmente favorece um grande número de pessoas com deficiência.

É importante esclarecer que nem todas as pessoas com deficiência precisam de Emprego Apoiado, pois algumas delas conseguem um posto de trabalho através de métodos convencionais, sem necessidade do apoio de um técnico. A metodologia do EA está orientada a essas pessoas que realmente precisam de adequações e estratégias mais intensas de apoio para conseguir um trabalho.

SAIBA MAIS...

Para conhecer mais sobre legislação e mercado de trabalho das pessoas com deficiência, você pode visitar o sítio PCD Legal (<https://www.pcdlegal.com.br>), que tem como objetivo informar “sobre temas importantes para o desenvolvimento da cidadania”. Trata-se de uma página com informação em português e Libras, que também disponibiliza o conteúdo em áudio, assim como ferramentas para ampliação e redução da fonte e inversão de contraste de fundo de tela.

36

1.2. Conceito da pessoa com deficiência

A luta das pessoas com deficiência para garantir seus direitos impactou no próprio conceito de pessoa com deficiência, o que teve importantes consequências nas formas de atenção e nas políticas voltadas ao segmento.

No Brasil, por exemplo, foram importantes e largamente utilizados os conceitos do Decreto 3298/99, que regulamentou a Lei 7853/89, modificado pelo Decreto 5296/04, que, por sua vez, normatizou as Leis 10.048 e 10.098/2000; o Código Internacional de Doenças (CID) e a Classificação Internacional de Funcionalidades (CIF). Os dois decretos mencionados e o CID baseiam-se exclusivamente no *modelo médico*; enquanto a CIF considera os *modelos médico e social da deficiência*.

Contudo, a definição mais adequada de pessoa com deficiência para o Emprego Apoiado, que concretizou os avanços históricos acima resumidos, é o da **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Esta foi adotada pela ONU em 13 de dezembro de 2006, e ratificada pelo Brasil mediante Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, como emenda constitucional, que indica:

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Essa definição não enfatiza a deficiência da pessoa, mas sim a existência de barreiras que impedem sua participação integral na sociedade. Por exemplo, o problema não é ser um cadeirante, mas sim a falta de ruas e meios de transporte acessíveis a pessoas que usam cadeiras de rodas para deslocar-se. Na medida em que esses acessos são criados e respeitados, as pessoas com alguma deficiência física que usam cadeiras de rodas, podem participar das atividades que o ambiente oferece, sejam estas relacionadas ao trabalho ou a momentos de lazer.

EM RESUMO

A luta das pessoas com deficiência conquistou importantes avanços que, na história recente, se expressam nos paradigmas da proteção/segregação e da integração, por um lado, e, por outro, no paradigma da inclusão, onde se insere o Emprego Apoiado. Existe uma relação direta entre a colocação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e esses paradigmas, o que mostra a coexistência e a influência de todos eles nesse processo.

2. Como nasceu o Emprego Apoiado

O Emprego Apoiado nasceu em meados da década de 1980 nos Estados Unidos, baseado em projetos pilotos desenvolvidos por universidades que trabalhavam com programas vocacionais destinados a *peessoas com deficiência intelectual*. Trata-se de uma metodologia para inserção desses grupos no mercado de trabalho formal, embora tenha sido aplicado posteriormente a *peessoas em situação de vulnerabilidade social* com especial dificuldade para encontrar um emprego.¹ Nesses projetos, o EA foi construído a partir da análise crítica de duas experiências que havia à época: as oficinas protegidas de trabalho e a preparação ou formação profissional como passo prévio para encontrar um emprego.

2.1. Oficinas protegidas de trabalho

Antes, as chamadas *oficinas protegidas de trabalho* eram uma das poucas formas que possibilitavam um trabalho às pessoas com deficiência intelectual. Tratava-se de lugares que, na maioria das vezes, funcionavam dentro de instituições, como uma empresa simulada, com produção terceirizada. Ali, por exemplo, os trabalhadores deviam unir peças para produzir produtos ou partes destinadas a outros produtos. As pessoas com deficiência, que executavam essas funções, recebiam apenas uma ajuda de custo ou uma contribuição, bem abaixo do salário mínimo, pelo trabalho realizado. Ou seja, não se tratava de um emprego formal, com registro em carteira e demais direitos trabalhistas.

Com o passar dos anos, as inadequações das *oficinas protegidas de trabalho* começaram a aparecer. Alguns dos problemas que apresentavam se descrevem a seguir:

- a) As pessoas com deficiência permaneciam nas *oficinas* por muitos anos e não conseguiam inserir-se no mercado formal de trabalho, principalmente aquelas com deficiências mais severas.
- b) Como a maioria dos participantes eram pessoas com deficiência, a convivência estava praticamente restrita a esse grupo, o que se traduzia em um ambiente segregado, que dificultava a aquisição de auto-

mia e de independência pessoal, financeira e social.

- c) Em comparação aos empregos comuns, o resultado do trabalho realizado era de baixa qualidade, devido a treinamentos incompatíveis com as demandas empresariais e ao baixo nível motivacional.
- d) As avaliações das pessoas com deficiência eram feitas em um ambiente artificial, utilizando-se de técnicas ultrapassadas e descontextualizadas.
- e) As ações se focavam nas limitações das pessoas com deficiência e não em suas competências, habilidades, escolhas e vontades.

2.2 Preparação ou formação profissional (primeiro formar, depois empregar)

Durante muito tempo prevaleceu a ideia de que a porta de entrada para o mercado formal de trabalho era a preparação feita por instituições voltadas às pessoas com deficiência, via treinamentos pré-elaborados como palestras, cursos, simulações de práticas profissionais, entre outros.

Da mesma forma como ocorrera com as *oficinas protegidas de trabalho*, os desacertos dessa metodologia também ficaram evidentes. Entre eles, podemos destacar:

- a) Os treinamentos padronizados, decididos pelas instituições, assim como as tentativas de colocação, não consideravam as preferências vocacionais nem a vontade dos usuários.
- b) As ações se focavam nas limitações das pessoas com deficiência e não em suas competências e habilidades.
- c) O baixo índice de colocação no emprego.

(1) Por exemplo, pessoas com transtorno do espectro autista, pessoas com transtorno mental, pessoas com mobilidade reduzida, mulheres em situação de violência, pessoas em situação de liberdade assistida ou em situação de rua, migrantes em situação de risco e exclusão social, desempregados de longa duração, trabalhadores reabilitados com dificuldades de reinserção no mercado de trabalho, egressos do sistema prisional, toxicodependentes, pessoas com epilepsia, pessoas libertadas do trabalho escravo, pessoas com diversidade de orientação sexual.

2.3. Transição para o Emprego Apoiado

Por todos esses motivos, a metodologia do EA inverteu esse processo e passou a *primeiro empregar e depois treinar*, com resultados bem mais animadores. Para alcançar esses objetivos, o EA considerou as seguintes estratégias:

Quando uma pessoa com deficiência buscava emprego, valorizava-se o que ela gostava ou já sabia fazer. Com base nessa informação, o *técnico de EA* se preocupava em buscar uma colocação adequada e levava o candidato para conhecer o local.

Caso a pessoa gostasse e a empresa concordasse, o técnico de EA encarregava-se de que a pessoa aprendesse o trabalho no próprio local. Geralmente, o técnico aprendia o trabalho e ensinava à pessoa com deficiência. Esta passou a ser a estratégia fundamental e o diferencial do EA: *primeiro empregar, depois treinar*.

Como estratégia igualmente importante, o EA sempre se pautou pelo emprego formal, com direitos e deveres iguais aos outros trabalhadores.

38

PAUSA PARA REFLETIR

Em sua opinião, a igualdade de direitos e igualdade nas condições de trabalho são conceitos bem aceitos pela sociedade? Por quê?

Assim, o EA consiste em preparar pessoas interessadas em um posto de trabalho mediante a assistência pessoal de um técnico de EA. Sua metodologia analisa o potencial e o perfil da pessoa desempregada, a fim de compará-los com as vagas e necessidades de trabalho de uma empresa, tendo por objetivo compatibilizar as pretensões de ambos os lados. Abrange um conjunto de serviços e ações denominados “apoios”, mas não se caracteriza pelo *assistencialismo*, ou seja, o empregador deve estar satisfeito com a qualidade e produtividade da função desempenhada pelo empregado, assim como este deve estar satisfeito com a função exercida e as condições de trabalho, que deverão apresentar situação de igualdade em relação aos demais companheiros.

EM RESUMO

O EA nasceu em meados da década de 1980 nos Estados Unidos, baseado em projetos pilotos desenvolvidos por algumas universidades para a colocação profissional de pessoas com deficiência intelectual. É uma metodologia alternativa às experiências das *oficinas protegidas de trabalho* e da *preparação ou formação profissional*, com uma proposta de mudar a estratégia de *treinar e empregar* para *empregar e treinar*. Também se caracteriza por buscar colocações no mercado de emprego formal.

3. Características e principais fases ou etapas do Emprego Apoiado

O EA atua de acordo com o perfil de cada pessoa e apresenta as seguintes características:

- a) Acompanhamento de um técnico de EA durante todo o processo;
- b) Informações precisas sobre o usuário, suas habilidades, conhecimentos, gostos, preferência por algum tipo de trabalho, etc.;
- c) Busca de um posto de trabalho adequado às potencialidades e habilidades do usuário;
- d) Exigência de contrato de trabalho formal e salário justo;
- e) Formação e treinamento dentro do posto de trabalho, com o suporte do técnico de EA. Primeiro, é realizada a inserção da pessoa no posto de trabalho, proporcionando-lhe em seguida o conhecimento prático. Note-se que é o processo inverso da forma de colocação convencional;
- f) Desenvolvimento dos apoios necessários. O técnico de EA procura identificar os apoios de acessibilidade universal, sejam arquitetônicos, de locomoção, de comunicação, digital ou de produtos de tecnologia assistiva;²
- g) Retirada progressiva do técnico de EA até que o usuário consiga autonomia no trabalho; é necessário acompanhamento periódico, a fim de que sejam mantidos o posto de trabalho e a produtividade.

O EA se destaca como *Tecnologia Social*⁸ por tratar-se de uma metodologia com eficácia comprovada na inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, assim como de outros grupos em situação de vulnerabilidade social ou com dificuldades particulares para encontrar emprego, de nele se manter e progredir. Foi considerada uma das dez tecnologias sociais mais importantes surgidas no último século.

É uma metodologia claramente definida, consolidada e institucionalizada em vários países da Europa, como Espanha, Portugal, Holanda e Irlanda do Norte, além dos Estados Unidos da América. Em termos de fundamentação teórica, conta com estudos e pesquisas solidamente estabelecidos e acumula mais de 30 anos de experiência nesses países, tendo desenvolvido padrões de qualidade e criado entidades de representação, articulação e disseminação da metodologia. Muitos desses países têm estabelecido políticas públicas, regulamentação jurídica e formas de financiamento.

SUGESTÃO DE FILME



Como estrelas na terra. O filme, do diretor Aamir Khan (2007), conta a história de Ishaan Awasthi, uma criança de 9 anos, que sofre dislexia. Devido ao seu mau desempenho na escola, o pai decide colocá-lo em um internato para que seja disciplinado, pois acredita que esta é solução para seu comportamento. Deprimido, Ishaan começa a regredir até que a chegada de um novo professor de Artes muda o curso das coisas...

- (2) Produtos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivam promover a funcionalidade, relacionada à atividade e participação de pessoas com deficiência, incapacidades ou mobilidade reduzida, visando sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social (CAT, 2007: Ata VII).
- (3) “Conjunto de técnicas e metodologias transformadoras, desenvolvidas e/ou aplicadas na interação com a população e apropriadas por ela, que representam soluções para inclusão social e melhoria das condições de vida” (ITS BRASIL, 2004: 26).

De acordo com a Associação Europeia de Emprego Apoiado – EUSE (2010), as principais fases do EA são:

Fase 1: Ações prévias ao momento do contrato de trabalho.

- a) Elaboração do *Plano Personalizado de Ação no Trabalho* e do *Perfil Vocacional e Profissional* da pessoa com deficiência ou das pessoas pertencentes a grupos de exclusão social.
- b) Busca ativa de postos de trabalho compatíveis com o Perfil Vocacional e Profissional.
- c) Assessoria, orientação e informação à empresa sobre as necessidades de apoios ao trabalhador, que incluem adequação ao posto de trabalho, acessibilidade e tecnologias assistivas necessárias, entre outras.

Fase 2: Ações no posto de trabalho.

- a) Apoio técnico ao trabalhador, formação ou treinamento no próprio local de trabalho.
- b) Orientação e assessoria ao empregador e aos funcionários da empresa que tenham responsabilidades gerenciais para com o novo trabalhador ou que com ele compartilhem atividades.
- c) Apoio ao trabalhador no desenvolvimento de habilidades na execução de sua função e no ambiente de trabalho, de forma que ele possa se relacionar em boas condições.

Fase 3: Ações de monitoramento do trabalhador

- a) Acompanhamento do trabalhador e avaliação do processo de inserção no posto de trabalho, periodicamente, conforme a necessidade.
- b) Afastamento gradativo do técnico de EA na busca de autonomia do trabalhador.
- c) Assessoramento às partes em eventual possibilidade de desligamento do trabalhador do emprego.

Ao final do capítulo, você pode consultar o anexo com diagrama do Fluxo do Emprego Apoiado e suas principais fases.

EM RESUMO

O EA é uma metodologia de apoio para que pessoas com deficiência possam conseguir um emprego. As ações de EA são elaboradas de acordo com o perfil de cada pessoa e são acompanhadas por um técnico durante todo o processo. Existem diversas fases e etapas do Emprego Apoiado que consideram ações prévias ao momento da contratação, ações no posto de trabalho e ações de monitoramento, até o eventual desligamento do trabalhador da empresa.

4. O Emprego Apoiado e as barreiras que impedem o acesso ao mercado de trabalho

Ainda hoje, existe muito preconceito com relação às capacidades e às habilidades das pessoas com deficiência. Em geral, elas são vistas como objetos de caridade e de assistencialismo, e não como trabalhadores com habilidades e capacidades. Algumas das dificuldades que enfrentam essas pessoas são:

- a) Falta de informação entre empregadores e profissionais de Recursos Humanos sobre as qualidades e potencialidades das pessoas com deficiência.
- b) Alto desrespeito à Lei de Cotas, que exige a contratação de profissionais com deficiência em empresas com mais de 100 empregados.
- c) Ausência de procedimentos para diminuir a discriminação e que assegurem igualdade de condições no acesso ao trabalho. Os processos seletivos, provas e testes em geral, não são acessíveis.
- d) Praticamente inexistem metodologias de inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, como por exemplo, o Emprego Apoiado. Muitas empresas querem cumprir a Lei de Cotas, mas desconhecem metodologias adequadas de contratação.
- e) Muitas pessoas com deficiência não procuram o mercado de trabalho porque temem perder o *Bene-*

fício de Prestação Continuada (BPC). Desconhecem que, atualmente, voltam a recebê-lo caso fiquem novamente desempregadas.

- f) Alguns intermediários tradicionais de mão de obra (agências de emprego, instituições, etc.) desconhecem os recursos de tecnologias assistivas e metodologias disponíveis que favorecem o acesso da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho.
- g) Existem muitos problemas de acessibilidade arquitetônica, de transporte, digital e de comunicação, que dificultam o deslocamento das pessoas com deficiência aos lugares de trabalho, a mobilidade interna e a execução das tarefas.
- h) Os poucos serviços de promoção de ações de economia solidária (cooperativas, empreendedorismo, trabalho autônomo, etc.) são mal divulgados e não são acessíveis às pessoas com deficiência.

EM RESUMO

Existem muitas barreiras para que as pessoas com deficiência possam inserir-se no mercado de trabalho. Entre elas, destacam o desconhecimento de metodologias apropriadas, como o Emprego Apoiado, a ausência de acessibilidades e o desrespeito à legislação, além de questões culturais, como preconceitos e atitudes inadequadas.

5. Emprego Apoiado e desenvolvimento inclusivo

O trabalho é uma questão central na constituição de uma sociedade e na vida de cada cidadão. O trabalho decente e não precarizado possibilita que as pessoas possam viver com dignidade, ao mesmo tempo que abre portas para a garantia de direitos humanos e para o fortalecimento da cidadania. No entanto, o acesso ao trabalho não ocorre da mesma forma para todos os segmentos da população. Esse foi o caso, por exemplo,

da exclusão de mulheres e negros do mercado de trabalho durante muito tempo. A luta desses grupos por equiparação de oportunidades, salários dignos, acesso à educação, combate ao preconceito, participação política e mudanças na legislação, provocou importantes mudanças, mas ainda há muito a ser conquistado.

No atual sistema econômico, a distribuição extremamente desigual de renda e de riqueza gera miséria e pobreza, o que cria mais desigualdades no acesso ao trabalho. Pessoas em situação de rua, egressos do sistema prisional, migrantes, vítimas de violência, pessoas em situação de extrema vulnerabilidade social, todos esses grupos são estruturalmente excluídos do desenvolvimento econômico do Brasil. Mas, o que isso tem a ver com Emprego Apoiado? O EA foi criado para possibilitar a inclusão econômica de pessoas em situação de desigualdade social e colaborou para uma visão global e sistêmica que se traduz no conceito de *desenvolvimento inclusivo*.

Desenvolvimento inclusivo significa pensar em ações e soluções para o enfrentamento da pobreza e da exclusão por intermédio de políticas públicas voltadas a toda a população, sem a criação de programas especiais ou segregados. Um projeto do Ministério do Trabalho e Emprego para estimular a geração de trabalho e renda via cooperativas, por exemplo, deve considerar todos os cidadãos, inclusive aqueles com deficiência.

EM RESUMO

O EA como metodologia de colocação profissional e inclusão econômica de pessoas marcadas pela invisibilidade, confinamento ou segregação, está em consonância com o conceito de *desenvolvimento inclusivo*, e se constitui como ferramenta de combate à pobreza e à desigualdade social.



6. O Emprego Apoiado no mundo

Para que você conheça algumas associações de EA em diferentes partes do mundo, você pode visitar seus sítios, listados a seguir:

Associação Espanhola de Emprego Apoiado

<http://www.empleoconapoyo.org>



Associação Europeia de Emprego Apoiado

<http://www.euse.org>



Associação de Emprego Apoiado dos EUA

<http://www.apse.org/>



Associação Portuguesa de Emprego Apoiado

<http://empregoapoiadopt.wordpress.com/>



Associação de Emprego Apoiado da Irlanda do Norte

<http://www.niuse.org.uk/>



Associação Mundial de Emprego Apoiado

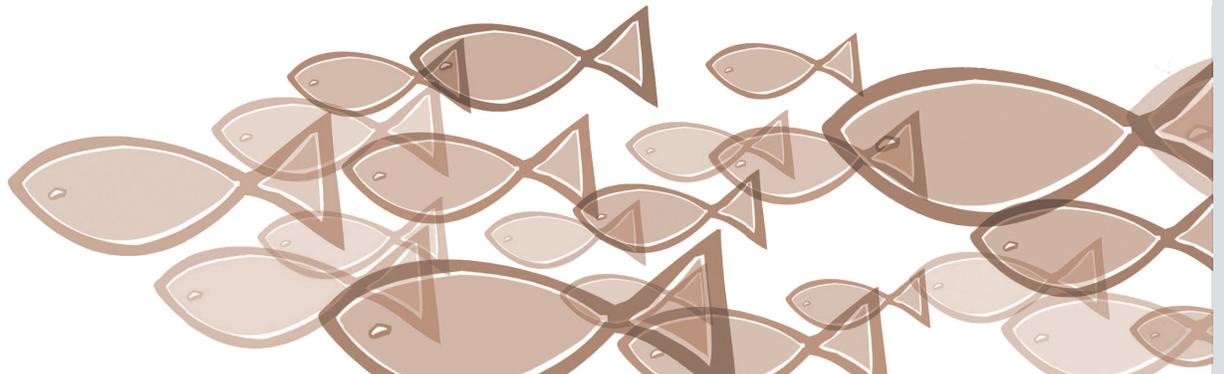
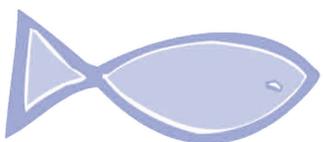
<http://www.wase.net/>

Em síntese:

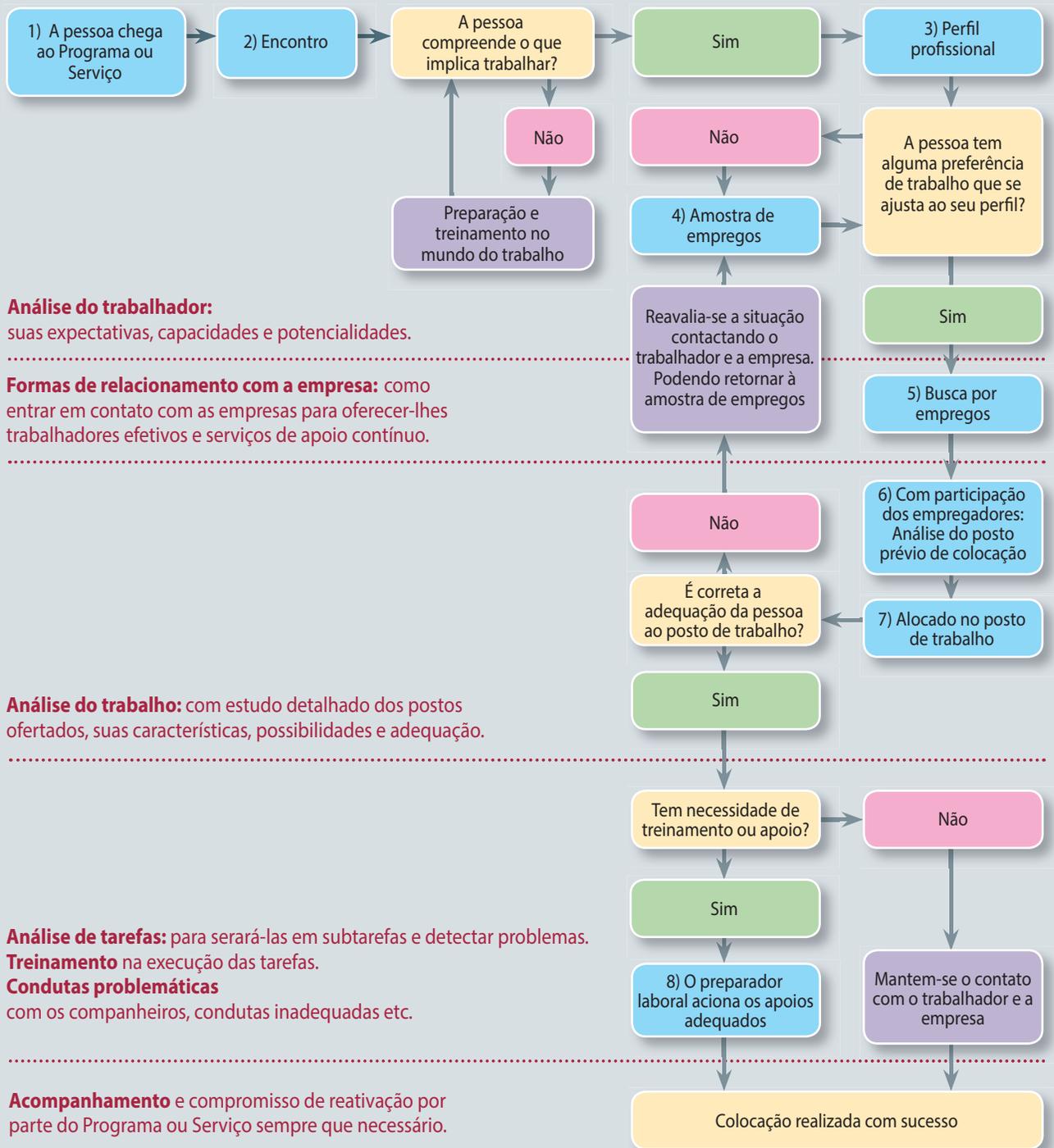
- a) O EA se destaca como metodologia para inclusão de pessoas com deficiência que não conseguem emprego pelos meios convencionais, por exemplo, enviar currículo, responder a anúncios de vagas, utilizar uma agência de empregos, indicação de parentes ou amigos, etc.
- b) O EA é uma tecnologia social de comprovada eficácia para a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Fundamenta-se em um grande número de estudos realizados em diferentes países, que comprovam sua utilidade não apenas para encontrar um emprego, mas também para nele se manter e progredir.
- c) O EA fundamenta-se no *paradigma da inclusão* e no *modelo social*, em contraposição ao *paradigma da integração* e ao *modelo médico da deficiência*.
- d) O EA surgiu nos EUA objetando as práticas das *oficinas protegidas* e da *preparação ou formação para o trabalho*, pouco efetivas na inserção de pessoas com deficiência em empregos competitivos. No Brasil, ainda é um movimento modesto.
- e) Foi comprovado que a qualidade de vida das pessoas que conseguem trabalho pelo EA melhora em muitos aspectos.
- f) O EA destina-se a todas as pessoas com deficiência e em situação de vulnerabilidade social que desejam trabalhar, mas que não o conseguem através de mecanismos convencionais.

Atividade

A estratégia do EA de *Primeiro empregar, depois formar* mudou os procedimentos usados para inserir pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Isso foi tão marcante que o EA ficou conhecido por essas palavras, fazendo com que muitas pessoas procurassem pelo “*sistema de primeiro empregar, depois formar*”, quando na verdade estavam procurando o EA. Em sua opinião, por que a metodologia do EA funciona? O que tem de diferente para ter dado certo?



Anexo - Fluxo do Emprego Apoiado



Análise do trabalhador:

suas expectativas, capacidades e potencialidades.

Formas de relacionamento com a empresa: como entrar em contato com as empresas para oferecer-lhes trabalhadores efetivos e serviços de apoio contínuo.

Análise do trabalho: com estudo detalhado dos postos ofertados, suas características, possibilidades e adequação.

Análise de tarefas: para serará-las em subtarefas e detectar problemas.

Treinamento na execução das tarefas.

Condutas problemáticas

com os companheiros, condutas inadequadas etc.

Acompanhamento e compromisso de reativação por parte do Programa ou Serviço sempre que necessário.

Fonte: Instituto Universitário de Integração na Comunidade - INICO, Universidade de Salamanca (Espanha).

Disponível em: <http://inico.usal.es/eca-cajamadrid/modelo-asumido-por-eca.aspx>

Conceito, Princípios e Valores do Emprego Apoiado

CAPÍTULO

2

Eu tinha muita dificuldade de conseguir um serviço de acordo com minha capacidade física. Trabalho atualmente como eletricista e exerço a função em nível de igualdade junto aos meus companheiros de trabalho. Estou muito feliz e confiante, estou me aperfeiçoando na minha área e estudando. Tenho só a agradecer ao programa de Emprego Apoiado e às pessoas que me ajudaram. Me sinto cada dia mais motivado. Obrigado a vocês do ITS, e continuem inserindo pessoas e mudando vidas”.

Elvis Eudes Pelozatto, profissional com deficiência física, contratado por Manserv Facilities, em fevereiro de 2016.

Proposta de estudo

Conforme vimos no Capítulo 1, para efetiva adoção do Emprego Apoiado (EA) há necessidade de trabalharmos em prol de uma mudança de olhar e da transformação de práticas convencionais de atenção às pessoas com deficiência. Precisamos superar o paradigma da integração e adotar o paradigma da inclusão, pois é a sociedade que deve estar adequada às diferentes peculiaridades da diversidade humana.

Os objetivos de aprendizagem deste módulo são:

1. Conhecer o conceito de Emprego Apoiado.
2. Analisar o conceito de Emprego Apoiado.
3. Compreender os valores e princípios do Emprego Apoiado.

PARA COMEÇAR

Em sua opinião, quais são os principais diferenciais da metodologia do EA em relação ao que se pratica até hoje na inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho?

1. Conceito de Emprego Apoiado

O EA é praticado em vários países e sua metodologia possui características bem definidas, o que permite diferenciá-lo de outras práticas de colocação profissional, sem importar o lugar onde seja aplicado. Também não existem controvérsias teóricas expressivas, nem divergências significativas sobre o conceito de Emprego Apoiado. A Associação Europeia de Emprego Apoiado (EUSE) define a metodologia do EA da seguinte forma:

Conjunto de ações de assessoria, orientação e acompanhamento personalizado, dentro e fora do local de trabalho, realizadas por preparadores laborais e profissionais especializados, que tem por objetivo conseguir que a pessoa com deficiência encontre e mantenha um emprego remunerado em empresas do mercado formal de trabalho, nas mesmas condições que o resto dos trabalhadores que desempenham funções equivalentes. (EUSE, 2005).

2. Passo a passo do conceito de Emprego Apoiado

a) “Conjunto de ações de assessoria, orientação e acompanhamento personalizado...”

Trata-se de uma assessoria personalizada, uma vez que o EA não insere as pessoas de forma coletiva. No entanto, algumas instituições que oferecem serviços de EA realizam reuniões em grupo para que as pessoas que estão sendo atendidas possam compartilhar as suas experiências. O técnico de EA também assessoria empresas sobre as formas de relacionar-se com pessoas com deficiência.

b) “...dentro e fora do local de trabalho...”

Os apoios que o usuário de serviços de EA precisa devem promover a maior autonomia possível no exer-

cício de suas funções no trabalho, bem como em sua vida pessoal. Por exemplo, os apoios podem ser necessários no trajeto de ida e volta ao local de serviço. É comum que o técnico de EA se ocupe também da família do usuário, pois o papel dela é fundamental para derrubar algumas barreiras sociais.

c) “...realizadas por preparadores laborais e profissionais especializados...”

Essas ações de assessoria devem ser realizadas por profissionais capacitados. Nos EUA e em diversos países da Europa trata-se de profissão regulamentada e reconhecida, com nomes diversos, como *preparador laboral, técnico* ou *consultor de EA*. No Brasil, há algumas pessoas com experiência nessa área, mas a profissão ainda não está regulamentada.

d) “...que tem por objetivo conseguir que a pessoa com deficiência encontre e mantenha um emprego remunerado em empresas do mercado formal de trabalho...”

Achar um trabalho digno para o usuário e conseguir que nele se mantenha e progrida são objetivos principais do EA. Não se trata, então, apenas da execução de ações preparatórias para que a própria pessoa procure emprego, mas de auxiliá-la no processo de empregar-se, de possibilitar sua inclusão, de realizar ações no lugar de trabalho com o auxílio dos apoios e do técnico de EA. A relação de emprego deve ser sólida e preparada para resolver eventuais problemas que possam surgir no ambiente de trabalho. Assim, mesmo depois que o usuário de EA consiga desenvolver-se de forma autônoma e o técnico se retire, este fará visitas periódicas à empresa para avaliação.

e) “...nas mesmas condições dos trabalhadores que desempenham funções equivalentes”.

A pessoa com deficiência inserida no emprego participa das mesmas condições de trabalho que os demais trabalhadores da empresa, sem qualquer tipo de discriminação.

minação, privilégios ou tratamento paternalista. Portanto, ela também tem os mesmos direitos e deveres.

EM RESUMO

O Emprego Apoiado é uma metodologia personalizada de inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, realizada por um profissional especializado. Busca maior autonomia e independência da pessoa tanto em seu posto de trabalho como fora dele e, para isso, analisa os apoios de que ela necessita. O objetivo é que a pessoa com deficiência encontre um trabalho remunerado nas mesmas condições que os outros empregados, e que nele se mantenha e progrida.

3. Valores e princípios do Emprego Apoiado

48

Para auxiliá-lo a compreender este tópico, vamos contar uma breve história que exemplifica alguns valores e princípios do EA:

Celina, hoje com 23 anos, nasceu cega. Ela cresceu cercada de cuidados e seus vínculos de amizade restringem-se aos familiares. Concluiu o ensino médio em uma escola especial, onde aprendeu a usar computadores com leitores de tela.

Com o objetivo de conseguir alguma ocupação para Celina, sua mãe a colocou em uma “Oficina Protegida” para que com o tempo ela estivesse preparada para o mercado de trabalho.

Celina permaneceu por muito tempo nessa oficina, onde montava peças para acessórios automotivos. Foi então quando sua mãe soube de outro local que ajudava pessoas com deficiência a encontrar trabalho no mercado competitivo. A partir desse momento, ela passou a ser atendida por um técnico

de Emprego Apoiado e começou a trabalhar em um escritório de advocacia, com os mesmos direitos e deveres dos outros empregados.

Atualmente Celina é outra pessoa, fez novas amizades e sua autoestima é bem elevada. Foi matriculada em um curso de informática pela empresa e usou seu próprio salário na aquisição de um telefone celular com leitor de tela. Também planeja fazer faculdade e tornar-se uma advogada.

a) Presunção de empregabilidade

Em conversa com Celina e sua mãe, o técnico de EA procurou conhecer a posição de Celina quanto à vontade de trabalhar, sua disposição e sua noção a respeito do trabalho. No entanto, a mãe sempre intervinha na conversa, respondendo as questões pela filha, como se ela não fosse capaz de falar por si mesma. Diante dessa situação, o técnico procurou valorizar sempre os comentários e posições da própria Celina, pois ainda sem conhecê-la profundamente tinha certeza sobre sua capacidade para o trabalho, portanto, de sua empregabilidade.

Este é o primeiro valor fundamental que deve nortear o trabalho do técnico de EA, mas também um dos mais difíceis de colocar em prática, pois quando acreditamos que qualquer pessoa pode trabalhar, rompemos com a lógica da *integração* e da *preparação/formação para o trabalho* e entramos na lógica da *inclusão*. Os métodos tradicionais de colocação no emprego privilegiam a decisão dos profissionais ou da família para definir quando a pessoa com deficiência está apta para trabalhar. Ao contrário, a *presunção da empregabilidade* afirma que todas as pessoas são capazes e têm direito ao trabalho.

b) Poder dos apoios

Técnico de EA: - Celina, o que você imagina que devemos fazer para você conquistar um trabalho como temos conversado?

Celina: – Procurando, contatando amigos, pedindo ajuda?

Técnico de EA: – Ótimo, Celina. É isso mesmo. As pessoas são o melhor apoio. Eu vou ajudar nisso. É o meu trabalho.

Celina: – Que bom. Estou animada.

Técnico de EA: – Meu trabalho é apoiar as pessoas que querem trabalhar. Vamos conversar bastante. Preciso saber o que você quer fazer, onde, se tem alguma pretensão específica...

Celina: – Não sei dizer. Sei que quero trabalhar, mas preciso de ajuda.

É importante que Celina perceba a necessidade de apoio, para saber em que momento ele será necessário e bem-vindo. Esses apoios devem favorecer os usuários de EA para que atinjam seus objetivos e serão determinados por eles, com ajuda da família e dos profissionais.

c) Foco na capacidade e nas habilidades

A conversa de Celina, sua mãe e o técnico continua:

Técnico de EA: – Celina, o que você mais gosta de fazer ou costuma fazer com prazer?

Sua mãe responde que Celina não sabe o que quer e não saberia dizer, porque é muito insegura e não tem noções das coisas por mais que as pessoas na oficina tentem fazê-la entender.

Celina: – Eu sou organizada, ajudo minha mãe nos serviços domésticos, mas não gosto muito! – Retrucou Celina contradizendo sua mãe.

Técnico de EA: – Celina, que trabalhos você faz em casa?

Mãe: – Arruma a cama, lava louça, coisas simples. De vez em quando utiliza o computador do pai com aqueles programas que falam.

Técnico de EA: – Celina, o que você gosta de fazer no computador?

Mãe: – Ela gosta de pesquisar sobre tudo. O técnico de EA insiste em saber o que Celina FAZ,

e não o que ela NÃO FAZ, pois, a ação deve estar focada em seus pontos fortes, competências e interesses, e não em suas limitações.

d) Emprego/trabalho formal e competitivo

Técnico de EA: - Celina, você gostaria de trabalhar como seu pai, em um escritório, com computador?

Celina fica surpresa e responde: - Seria muito bom!

Então, o técnico propõe: - O que acha de procurarmos uma vaga assim, em uma empresa com contrato formal?

Mãe: - Acho que não consegue... -

Celina, no entanto, opina: - Gostei muito da ideia. Onde tem esse tipo de trabalho?

A resposta de Celina demonstra que ela não conhece o significado do trabalho formal, que pode acontecer em regime CLT, cooperativado ou autônomo, fato muito comum em pessoas marcadas pelo confinamento doméstico ou institucional. Um dos objetivos do Emprego Apoiado é modificar esse quadro e para isso opta apenas por colocações inseridas no mercado formal e competitivo de trabalho.

e) Salários, condições de trabalho e benefícios adequados.

Técnico de EA: - Celina, pelo trabalho na oficina você recebe alguma remuneração?

Celina: – Acho que tem um prêmio.¹

Técnico de EA: – Qual é o valor?

Celina: – Não tenho a menor ideia.

Mãe: – Você sabe sim, Celina. Não se faz de boba. O valor gira em torno de 200 reais...

Técnico de EA: – Você sabia, Celina?

Celina: - O valor eu não sabia...

Técnico de EA: - E benefícios, você recebe algum?

Celina: - Não sei o que é isso.

Os usuários de EA, que encontram emprego através desta metodologia, devem receber os mesmos salários e benefícios que os demais trabalhadores. Ao prestar serviços para um escritório de advocacia, por exemplo, Celina contribui para que a empresa atinja seus objetivos mercadológicos, portanto ela passa a ter os mesmos direitos que qualquer outro trabalhador.

f) Importância da comunidade

A vida de Celina sofreu importantes mudanças quando começou a trabalhar no escritório de advocacia. O cotidiano com os novos colegas de escritório ampliou sua rede de relações.

Colega de trabalho: - Toda sexta-feira saímos pra tomar um chopinho, Celina. Você quer vir conosco?

Celina: - Eu gostaria, mas não sei. Nunca saí sem a minha mãe e nunca bebi nem um copo de vinho. Minha mãe pode ir também?

Colega de trabalho: - É um momento só nosso, Celina, da turma do escritório. Se quiser, pode beber apenas refrigerante, e sua mãe poderá ir buscá-la depois!

Celina: - Tenho um pouco de medo, revela Celina, mas quero ir!

É comum que pessoas com deficiência se sintam inseguras em atividades sociais, pois em muitos desses casos suas histórias estão marcadas pela superproteção e pelo confinamento doméstico ou institucional. O que seria uma atividade comum na vida de uma moça de 23 anos, sair com os amigos, torna-se uma dificuldade para Celina, mas quando ela pede e recebe ajuda, estabelece uma relação mais estreita com quem está à sua volta. Esses apoios permitem que Celina seja uma pessoa mais participativa, autônoma e independente.

(1) Nome dado ao valor em dinheiro, repassado para pessoas com deficiência que apresentavam produção, no âmbito da oficina protegida de trabalho.

Transitar por diferentes espaços sociais é também uma forma de que Celina aprenda a reivindicar seus direitos, tais como recursos de acessibilidade arquitetônica, de transporte, digital, de comunicação e atitudinais. Em geral, esses espaços e aqueles destinados a serviços (restaurantes, supermercados, salões de beleza, academias de ginástica, clínicas médicas, hospitais e atividades culturais, entre outros) são espaços que precisam estar adequados à diversidade, tornando-se acessíveis. O fato de reivindicar esses direitos provocaria mudanças tanto em Celina como nos locais por ela frequentados.

O técnico de EA tem um papel fundamental na busca de autonomia. No nosso caso, ele poderia, por exemplo, acompanhar Celina na aquisição do telefone celular ou em seus primeiros “chopinhos” com os colegas, orientando ela e os demais sobre a melhor forma de auxílio, até que as coisas passassem a ocorrer de forma natural. Ele também poderia procurar o apoio de outros profissionais, como por exemplo um orientador de mobilidade que ensinasse Celina a andar sozinha com uma melhor utilização da bengala.

SUGESTÃO DE FILME



A comunidade é fundamental para a inclusão de pessoas com deficiência. O filme “A maçã” (The apple, 1998) da diretora iraniana Samira Makhmalbaf, narra a história de duas crianças enclausuradas pelos seus pais e de como elas passam a descobrir e se relacionar com a cidade graças à intervenção da comunidade.

g) Autonomia/independência

O Emprego Apoiado contribui para que as pessoas com deficiência desenvolvam seus interesses e preferências, expressem seus gostos e definam sua vida pessoal e profissional. No caso de Celina, exemplos dessa autonomia e independência são trabalhar no mercado competitivo, comprar o que deseja com seu próprio dinheiro e sair com os colegas de trabalho.

Durante as primeiras conversas com Celina, sempre que o técnico de EA fazia uma pergunta a ela, era a mãe quem respondia. No entanto, ele insistiu sempre em falar diretamente com Celina, até que ela passou a responder por si mesma, ainda que às vezes não soubesse ou precisasse do auxílio da mãe. Trata-se de um momento importante, pois indica que Celina está assumindo o controle e o poder de decisão sobre sua própria vida. Essas atitudes devem ser estimuladas pelo técnico de EA, sem causar atritos com a família, já que isso pode provocar tensões prejudiciais ao trabalho que ele tem que desenvolver.

Na metodologia de EA, a pessoa atendida é quem faz suas escolhas, dita as ações e ajuda a controlar e definir todo o trabalho. Nesse caso, o técnico de EA é apenas um facilitador do processo.

h) Acessibilidade

O EA deve buscar e orientar as pessoas com deficiência e os empregadores no sentido de garantir a acessibilidade arquitetônica, de transporte, digital, de comunicação e atitudinal em todo o processo de colocação profissional. No caso de Celina, por exemplo, é importante que o técnico de EA a acompanhe no percurso de ida e volta ao trabalho até que ela possa fazê-lo sem necessidade de apoio. Da mesma forma, ele deve analisar as condições de acessibilidade no seu posto de trabalho e orientar os novos colegas sobre a importância de sua colaboração na otimização dos espaços.

PAUSA PARA REFLETIR

Em sua opinião, que dificuldades de acessibilidade apresenta a cidade de São Paulo? E quais você identifica no seu lugar de trabalho?

51

i) Importância da tecnologia assistiva e das tecnologias de informação e comunicação

Diferente de outras tecnologias, o conceito de tecnologia assistiva se define pelos seus beneficiários, “isto é, por estar destinada a promover a funcionalidade, autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social das pessoas com deficiência, mobilidade reduzida ou pessoas idosas” (DELGADO E BLANES, 2014). Seu objetivo é promover uma maior participação e inclusão social das pessoas com deficiência ou idosas, e parte dos “problemas, necessidades e barreiras” que enfrentam esses grupos, de forma que os conhecimentos - sejam estes científicos, metodológicos ou populares - se apliquem de acordo com essas necessidades. Busca a melhora da qualidade de vida e bem-estar social dessa população e, portanto, se fundamenta em princípios de democracia e direitos de cidadania (DELGADO GARCÍA E GALVÃO FILHO, 2012). Embora não existam diferenças significativas sobre o conceito de tecnologia assistiva quando ele se refere a “produtos”, outras definições incluem, também, os serviços. No Brasil foi adotado o conceito elaborado pelo Comitê de Ajudas Técnicas (CAT), segundo o qual as tecnologias assistivas incluem:

Produtos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivam promover a funcionalidade, relacionada à atividade e participação, de pessoas com deficiência, incapacidades ou mobilidade reduzida, visando sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social (CAT, 2007: Ata VII).

A política de tecnologia assistiva nasceu no âmbito das ações do Ministério de Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI) e suas políticas têm como destinatárias as pessoas com algum tipo de deficiência (visual, auditiva, física, intelectual e múltipla), o que significa que, pela primeira vez, esse enorme contingente de pessoas passou a ser considerado na agenda do MCTI.

Para o Emprego Apoiado é fundamental reconhecer quais os tipos de tecnologias assistivas necessárias para que o usuário de EA possa desempenhar suas funções

com autonomia e independência. É função do técnico orientar as empresas sobre as referidas tecnologias para adequação do posto de trabalho. No caso de Celina, um programa leitor de tela instalado no computador é um exemplo de tecnologia assistiva.

SAIBA MAIS...

Para conhecer mais sobre tecnologia assistiva no Brasil, você pode ler o documento “Tecnologia Assistiva” (Brasil, 2009) da Presidência da República, Secretaria Especial dos Direitos Humanos e da Subsecretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (consulte referências no final do livro).

j) Centrado na pessoa

Todo o trabalho desenvolvido pelo técnico de EA é realizado com base no *Planejamento Centrado na Pessoa*, cuja construção segue os valores e princípios do EA, já descritos e detalhados. Trata-se de um processo contínuo que promove novas aprendizagens e compreensões sobre as capacidades, dons e necessidade de apoios e cria uma visão em direção a um futuro positivo (BROOKE; INGE; ARMSTRONG; WEHMAN, 1997). Celina foi a principal protagonista? Ela desejaria ser uma advogada, caso as ações não estivessem focadas em seu projeto de vida?

k) Confidencialidade

O provedor de serviços de EA trata de modo confidencial os dados que recebe das pessoas que procuram emprego, as quais têm integral acesso à movimentação desses dados e cabe-lhes consentir ou não a utilização dos mesmos para quaisquer fins.

EM RESUMO

O Emprego Apoiado se fundamenta em princípios e valores que incluem a presunção de empregabilidade, a importância dos apoios, a centralidade nas capacidades e habilidades do usuário de EA, a necessidade de um emprego formal e competitivo com salário, benefícios e condições de trabalho iguais aos outros empregados. Valoriza a importância da comunidade, assim como a autonomia e independência do usuário de EA. Considera as condições de acessibilidade e necessidade de tecnologias assistivas. O técnico de EA realiza seu trabalho de acordo com um Planejamento Centrado na Pessoa, e mantém as informações recebidas dos usuários em estrita confidencialidade.

Em síntese:

A metodologia do Emprego Apoiado busca inserir pessoas com deficiência, que desejam trabalhar, no mercado competitivo, com o apoio de um profissional especializado. Seu objetivo é alcançar maior autonomia e independência da pessoa com deficiência dentro e fora de seu lugar de trabalho. Fundamenta-se em princípios e valores que incluem a presunção de empregabilidade, a importância dos apoios, a centralidade nas capacidades e habilidades do usuário de EA, a necessidade de um emprego formal e competitivo com salário, benefícios e condições de trabalho iguais aos outros empregados.

Atividade

Leia com atenção a história de Héctor:

Aos dezesseis anos Héctor precisou passar por cirurgia no quadril. Complicações pós-cirúrgicas e uma infecção hospitalar complicaram o quadro e fizeram com que ele perdesse o movimento da cintura para baixo e não conseguisse mais sequer sentar. Depois de dois anos de tratamentos e intervenções cirúrgicas, o diagnóstico de Héctor não mudou e soube que passaria o resto de sua vida em uma cama ou maca.

Apesar das dificuldades, Héctor terminou o ensino médio e cursou faculdade de Letras com o apoio da família e de recursos de tecnologia assistiva. Embora formado e com fama de ótimo aluno, Héctor não conseguia um emprego no mercado formal de trabalho. Foi então quando ele passou a ser apoiado por um técnico de EA. De acordo com suas habilidades e interesses, ambos fizeram uma lista de possíveis lugares de trabalho. Uma editora se interessou em sua experiência e habilidade, oferecendo-lhe emprego como tradutor. Atualmente, Héctor trabalha deitado, em sua casa, que conta com todas as adequações necessárias. Além de ser muito respeitado como tradutor, passou ainda a escrever artigos para alguns veículos nacionais e internacionais de comunicação.

Que valores e princípios do Emprego Apoiado você identifica nessa história? Justifique com poucas palavras.

Anexos

1. DEFINIÇÕES DE EA NO MUNDO

A – Espanha

“Emprego Apoiado é emprego integrado na comunidade dentro de empresas regulares para pessoas com incapacidade; tradicionalmente, são pessoas que não tiveram a possibilidade de acesso ao mercado de trabalho, mediante a provisão de apoios necessários dentro e fora do local de trabalho, durante a sua vida laboral e em condições de emprego o mais similar possível em trabalho e salário aos outros trabalhadores sem incapacidade em um posto equiparável de trabalho na mesma empresa”. Disponível em: <http://www.inico.usal.es/eca-cajamadrid/que-es-empleo-con-apoyo-para-el-programa-eca.aspx>. Acesso em: junho 2010.

“Conjunto de serviços e ações centradas na pessoa, fundamentalmente individualizadas, para que a pessoa com incapacidade possa acessar, manter-se e desenvolver-se em um emprego em uma empresa regular no mercado competitivo de trabalho, com o apoio de profissionais e outros tipos de apoio”. Disponível em: <http://www.empleoconapoyo.org/aese/article15.html>. Acesso em: junho 2010.

B – Portugal

“O Emprego Apoiado constitui-se em um movimento... que tem proporcionado oportunidades para que as pessoas em situação de desvantagem possam viver, trabalhar e participar na comunidade da mesma forma que todas as outras pessoas. [...] metodologia inovadora de formação em contexto de empresa, e estratégias de suporte individualizadas e de longo prazo, do envolvimento e participação ativa do indivíduo na condução do seu próprio projeto e de uma ligação muito forte com o meio empresarial” (SOUSA et al, 2005, p. 20)

C - Estados Unidos

“Emprego competitivo em ambientes integrados de trabalho, ou emprego em ambientes integrados de trabalho em que os trabalhadores estejam trabalhando em vista de um trabalho competitivo, de acordo com as potencialidades, recursos, prioridades, preocupações, habilidades, capacidades, interesses e escolhas realizadas pelas pessoas com incapacidade mais significativa: (a) para aquelas a quem o emprego competitivo tradicionalmente não reservou lugar; (b) para as quais o emprego competitivo foi interrompido ou ficou intermitente devido a uma incapacidade mais significativa; (c) para aquelas, que devido à natureza e seriedade de sua incapacidade, necessitam de serviços intensivos de emprego apoiado” (Estados Unidos da América, 1973, Lei de Reabilitação).

D – Inglaterra

“Um modelo de parceria estratégica, que possibilita às pessoas com incapacidade conseguirem um emprego sustentável por um longo período e aos empresários obterem colaboradores valiosos”. Disponível em: <http://www.base-uk.org/policy/about-supporterd-employment>. Acesso em: junho 2010.

E – Canadá

“Trabalho real em um ambiente integrado, com o apoio contínuo fornecido por uma agência com *expertise* em encontrar emprego para as pessoas com incapacidade”. Disponível em: http://www.supportedemployment.ca/en/about_se/. Acesso em: junho 2010.

F – Escócia

“Metodologia que provê apoios flexíveis para que as pessoas com deficiência ou outros grupos em

desvantagem, acessem e mantenham um emprego remunerado no mercado competitivo de trabalho”. Disponível em: http://www.susescotland.co.uk/about/what_is_supported_employment.aspx. Acesso em: junho 2010.

2. CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (ONU), ART. 27

Trabalho e emprego

- 1) Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência de trabalhar, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Este direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceito no mercado laboral em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes deverão salvaguardar e promover a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros:
 - a. Proibir a discriminação, baseada na deficiência, com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho.
 - b. Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho.
 - c. Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas.
 - d. Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas técnicos gerais e de orientação profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado.
 - e. Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como atendimento na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno a ele.
 - f. Promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio.
 - g. Empregar pessoas com deficiência no setor público.
 - h. Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas.
 - i. Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho.
 - j. Promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho.
 - k. Promover reabilitação profissional, retenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência.
- 2) Os Estados Partes deverão assegurar que as pessoas com deficiência não serão mantidas em escravidão ou servidão e que serão protegidas, em igualdade de condições com as demais pessoas, contra o trabalho forçado ou compulsório.

Perfil Vocacional e Profissional

CAPÍTULO

3

Quando eu estava desempregado, eu tinha uma dificuldade muito grande de arrumar uma oportunidade de emprego. Estava numa situação muito difícil. Só fazia bicos e, assim que eu tive essa oportunidade, mudou muita coisa. Voltei a sorrir, voltei a ter a esperança. Agradeço a Deus por ter colocado vocês no meu caminho, pois estou trabalhando em um emprego onde eu nunca tinha trabalhado. Tem sido uma experiência nova, uma experiência de vida, pois eu nunca tinha trabalhado nessa área. Mudou muita coisa, tive novas experiências, tive novas responsabilidades, tive uma nova visão, que a gente pode fazer coisas que a gente acha que a gente não pode, mas a gente pode sim. Então, eu agradeço muito a vocês por essa oportunidade de poder tá abrindo essa porta pra mim.

Ricardo Augusto Barbosa Lopasso, profissional com deficiência auditiva, contratado pelo Colégio Marista, em outubro de 2016

Proposta de estudo

Nos capítulos anteriores você foi introduzido nos conceitos, valores e princípios que fundamentam a metodologia do Emprego Apoiado (EA). Para o estudo deste capítulo é importante lembrar que o trabalho é um direito de todo e qualquer cidadão e um eficaz indicador de saúde e qualidade de vida. A partir de agora, você terá a oportunidade de compreender como um técnico de Emprego Apoiado encaminha a pessoa com deficiência para o mercado de trabalho. Para começar, vamos conhecer em detalhe as diferentes etapas que compõem a elaboração do Perfil vocacional e profissional.

Os objetivos de aprendizagem deste capítulo são:

- 1.** Conhecer o que é o perfil vocacional e profissional.
- 2.** Compreender as etapas de elaboração do perfil vocacional e profissional.
- 3.** Analisar a elaboração de um perfil vocacional e profissional através de um estudo de caso.

PARA COMEÇAR

Quais elementos você considerara importantes para traçar o perfil vocacional e profissional de uma pessoa com deficiência? Procure pensar em casos que você conheça.

1. Perfil vocacional e profissional

O primeiro princípio, e um dos mais importantes valores da metodologia de Emprego Apoiado, é a *presunção de empregabilidade*. É a convicção sobre a capacidade produtiva e ativa de todas as pessoas, sem exceção. Não se trata aqui, portanto, de avaliar se a pessoa tem aptidão ou não para trabalhar. O objetivo é traçar um perfil que reúna informações sobre as habilidades e capacidades, gostos e sonhos, relações e apoios de que necessita a pessoa que busca beneficiar-se da metodologia do Emprego Apoiado. Sabemos que a inclusão pelo trabalho é um potente instrumento para expressar a dignidade das pessoas com dificuldades de acesso à saúde, à educação, ao lazer e, não raramente, com muitos dos seus direitos humanos vulnerados.

Como você deve lembrar, o programa de Emprego Apoiado é individualizado, isto é, centrado na pessoa que o busca. Assim, a elaboração do perfil vocacional e profissional é um processo de construção pelo próprio usuário, apoiado pela sua família, e facilitado pelo técnico de EA. Nesse processo, o estabelecimento de um forte vínculo de confiança entre esses atores permitirá ao técnico de EA acessar informações centrais para traçar um perfil vocacional e profissional. Essa relação de confiança facilitará também conhecer as habilidades e os potenciais do usuário de EA, em uma relação de responsabilidade e respeito. Todos os envolvidos devem estar alinhados no único propósito de contribuir para o crescimento cada vez mais autônomo do usuário de EA.

Logo nos primeiros contatos com o usuário e seus familiares, o técnico de EA deverá informar em detalhe acerca do programa e da importância da participação de todos. É comum observar que alguns dos usuários de EA não conhecem o mundo do trabalho formal, pois, em geral, possuem escassa vivência nesse setor, já que a maior parte de suas relações produtivas ocorreram em ambientes protegidos ou assistencialistas. Esses primeiros contatos serão fundamentais para a elaboração do diagnóstico inicial e para garantir que as escolhas feitas pelo usuário de EA estejam baseadas em esclarecimentos e informações que garantam o sucesso de todo o processo.

EM RESUMO

O perfil vocacional e profissional consiste em fazer um levantamento das habilidades, gostos, sonhos e competências do usuário de EA, assim como sobre suas necessidades de apoio.

2. Etapas para a elaboração do perfil vocacional e profissional

No contexto do Emprego Apoiado, existem tarefas que auxiliam na elaboração do perfil vocacional e profissional do usuário de EA. Convém aqui entender os termos *vocacional* e *profissional* como complementares. O termo “vocacional” é utilizado no sentido de propensão, disposição, gosto, aptidão, talento; enquanto o termo “profissional” é entendido como a etapa que concretiza a vocação, ou seja, o exercício de uma atividade específica ou de uma profissão. Essa atribuição profissional deve fazer sentido para quem executa o trabalho e para seu pleno desenvolvimento é importantíssimo somar à atividade laboral, as aspirações e satisfações pessoais.

A seguir, vamos apresentar as diferentes etapas envolvidas nesse processo: levantamento de habilidades, registro e compartilhamento.

2.1. Levantamento de habilidades

O EA é destinado a pessoas com deficiência que desejam trabalhar e têm muitas dificuldades para inserir-se no mercado formal de trabalho. O primeiro passo da metodologia do EA é fazer uma entrevista detalhada com o usuário para ajudar na elaboração do seu perfil vocacional e profissional. O próprio técnico de EA poderá preparar seu questionário. Sugerimos começar com o histórico de vida da pessoa, que inclui informações como:

- a) Dados pessoais;
- b) Histórico escolar;
- c) Histórico de emprego e trabalho: relatos de tentativas e recusas de emprego ou participação em programas institucionais;

- d) Características pessoais e de personalidade que possam indicar o grau de autoestima;
- e) Dados da família e de sua relação com a pessoa interessada no EA;
- f) Descrição do ambiente familiar e social - verificação da existência e necessidade de apoios;
- g) Análise da própria deficiência e de seus aspectos fisiológicos e emocionais;
- h) Relatos de outros profissionais, em especial daqueles que já têm um vínculo de confiança estabelecido com o usuário de EA, como médicos, terapeutas, assistentes sociais, agentes comunitários e outros, todos eles importantes aliados na construção do perfil vocacional e profissional.

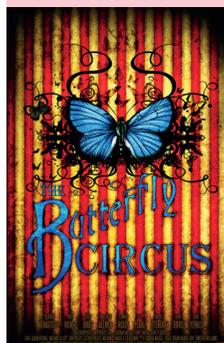
Contudo, mesmo depois de realizar esse primeiro levantamento, o técnico de EA pode ainda não ter informações suficientes para elaborar o perfil vocacional e profissional. Pode ocorrer que familiares e usuários tenham atitudes e opiniões opostas, o que dificulta uma avaliação precisa. É comum que familiares tendam a subestimar as capacidades e superestimar as limitações da pessoa com deficiência, enquanto os usuários, pelo contrário, superestimam suas capacidades e subestimam suas limitações. Não faz mal. Quando isto ocorrer, o processo de avaliação deve prosseguir. Outros elementos, que você analisará nas próximas etapas deste capítulo, somarão informações importantes para a tomada de decisão.

O técnico de Emprego Apoiado deve utilizar o tempo que for necessário nesta fase, como uma forma de promover um processo de definição do usuário de EA. Isso fará com que o perfil vocacional e profissional reflita com qualidade e eficácia suas escolhas, interesses, pontos fortes e necessidades de apoios.

Nesse processo de identificação, a metodologia do EA utiliza dois modelos para realizar a avaliação da pessoa:

- a) **Avaliação ecológica**, modelo proposto pelo psicólogo americano Urie Bronfenbrenner (1917-2005), na linha evolutiva, que permite analisar os **apoios** de que dispõe o usuário de EA.
- b) **Avaliação situacional**, que permite uma análise através de experiências reais de trabalho.

SUGESTÃO DE FILME



Para aprofundar no processo de identificação, convidamos você a assistir o curta-metragem "Circo das borboletas" (The butterfly circus, 2009), do diretor Joshua Weigel, que narra a história de um showman de um circo famoso que, no contexto da Grande Depressão, encontra um homem sem membros que é explorado em um espetáculo de carnaval.

a) Avaliação ecológica:

De acordo com este modelo, o foco da avaliação está na ecologia do desenvolvimento humano, segundo a qual "a conduta dos indivíduos depende da interação da pessoa com o entorno, com o contexto, com o meio, com o *ambiente*. Como a pessoa se desenvolve depende da influência recíproca entre a pessoa e a situação familiar, o grupo de amigos, a escola, a vizinhança, o bairro, a cidade, os valores culturais, o mercado de trabalho, a economia do país, as condições sociais, etc." (BRONFENBRENNER, 2011).

Ao contrário dos métodos tradicionais de avaliação, como o modelo médico, por exemplo, que classifica e rotula as pessoas através de um Código Internacional de Doenças (CID),¹ a avaliação ecológica considera não só os aspectos clínicos, mas também o contexto social onde a pessoa vive. Pondera os **apoios** que ela utiliza ou precisaria utilizar para melhor desenvolver suas atividades e participar de forma integral no ambiente onde está inserida. Essa análise do ambiente também pode determinar quais são as **barreiras** e os **facilitadores** presentes nele e que interferem na vida da pessoa com deficiência.

(1) Este modelo aplica testes e instrumentos padronizados em ambientes artificiais, que costumam ter seu foco no déficit, na falta e na doença.

Para o Emprego Apoiado é fundamental conhecer bem as necessidades de apoio que o usuário apresenta, pois isso permite desenvolver um emprego que atenda a essas necessidades, ao mesmo tempo em que amplia o número de opções e de atividades que a pessoa pode vir a realizar. Uma avaliação ecológica no Emprego Apoiado é positiva, pois reconhece as competências e qualidades da pessoa e seus pontos fortes, sem negar a existência de uma condição que precisa ser cuidada.

A avaliação de apoios junto à utilização da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF- Organização Mundial de Saúde em 2001 e revista em 2005) são ferramentas importantes que compõem a avaliação ecológica. O conceito de funcionalidade é fundamental para a avaliação da qualidade de vida e promoção de políticas de inclusão social e aplica-se inteiramente à concepção de trabalho do EA. A CIF pode ser utilizada como um grande roteiro que auxilia o usuário no processo de identificação de suas potencialidades e vocação. Ela considera a pessoa além de suas limitações físicas, psíquicas ou perceptuais. Substitui o enfoque incapacitante das doenças por uma perspectiva positiva que considera as potencialidades do indivíduo, apesar dele apresentar alterações de funções. A patologia ou deficiência são apontadas como uma experiência sociológica e política e não apenas como um diagnóstico. Porém, isto não significa desatender as condições de dor, de perdas, de sofrimentos ou a doença expressa na psique e no corpo. O importante é que o olhar do técnico de EA seja revitalizador e esteja focado nas manifestações de saúde da pessoa, em seu movimento vital e criativo.

PAUSA PARA REFLETIR

Em sua opinião, duas pessoas com deficiência visual - que tenham o mesmo CID, mas condições sociais e níveis de instrução opostos - têm as mesmas possibilidades de trabalho e empregabilidade se considerado apenas o diagnóstico? Por quê?

b) Avaliação situacional

Como parte do processo de definição dos gostos, preferências e habilidades do usuário de EA, o técnico pode propor algumas experiências reais de trabalho, com a finalidade de realizar uma avaliação situacional. Esse tipo de observação possibilita ao técnico de EA identificar com mais precisão as competências, apoios e preferências relacionadas às várias atividades existentes no âmbito do trabalho. É importante que o técnico de EA prepare com cuidado essas experiências, determinando quais tarefas serão realizadas, o tempo de duração, quem conduzirá o treinamento, quais competências e apoios devem ser observados. Finalmente, ele fará um registro minucioso dos dados coletados.

A avaliação situacional ocorre em circunstâncias reais de trabalho. É um processo que auxilia o potencial trabalhador, que possua interesses específicos, a encontrar um local onde ele possa experimentar estas particularidades. Essas vivências proporcionam à pessoa que busca uma ocupação, a possibilidade de fazer uma escolha mais qualificada e consciente de onde gostaria de empregar-se e qual o tipo de atividade que pretende realizar. Além disso, permite ampliar sua rede de relacionamentos e pode, inclusive, gerar oportunidades futuras.

SAIBA MAIS

Para conhecer mais sobre a avaliação de apoios (tipos, fontes, intensidade de apoio necessário e função), você pode visitar o Portal Nacional de Tecnologia Assistiva, e para aprofundar sobre a CIF, você encontra mais informação no documento sobre Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde da OMS (consulte referências no final do livro).

Outras dicas e sugestões para a elaboração do perfil vocacional e profissional

Existem outras ações que facilitam a elaboração do perfil vocacional e profissional do usuário de EA. No entanto, é importante ressaltar que todas as ações realizadas devem ser explicadas ao usuário e seus familiares, e obter sua permissão. Algumas dessas ações são:

- a) Visitar a casa do usuário, com parentes e familiares presentes, quantas vezes forem necessárias;
- b) Conhecer o entorno da casa do usuário e avaliar seu território;
- c) Discutir o caso com profissionais que tenham trabalhado com o usuário de EA;
- d) Entrar em contato com vizinhos e amigos que possam dar informações sobre a vida social do usuário de EA, suas habilidades, preferências, costumes e outros;
- e) Manter conversas informais com o usuário de EA para conhecê-lo mais profundamente e obter outras informações adicionais relevantes;
- f) Acompanhar a pessoa em atividades cotidianas (escola, casa ou comunidade), e observar como ela interage com comerciantes e provedores de serviços;
- g) Programar junto ao usuário atividades novas e acompanhá-lo em sua realização;
- h) Coletar todo tipo de informação, por exemplo, fotos, vídeos e documentos que destaquem aspectos positivos de seu percurso. São importantes os certificados de conclusão de cursos, fotos da pessoa interagindo com outros integrantes da comunidade, etc.;
- i) Registrar com narrativas e fotografias todas as atividades desta fase.

2.2. Registro

Todos os dados coletados na fase de levantamento de habilidades devem ser registrados de forma a facilitar sua utilização pelo técnico de EA e o usuário nas etapas seguintes da metodologia. O perfil vocacional e profissional será usado como uma ferramenta para promover o emprego a ser desenvolvido. Quanto mais detalhadas e fidedignas forem as informações registradas, maiores as possibilidades de encontrar um em-

prego satisfatório para a pessoa que utiliza o serviço de EA. Existem alguns modelos de registro de perfil vocacional e profissional bastante detalhados que são usados na Europa e nos Estados Unidos, porém, não cabe analisá-los aqui. O técnico de EA pode criar o seu próprio modelo de registro, o importante é não deixar de fora nenhuma informação relevante.

2.3. Compartilhamento de perfil

A participação do usuário e de seus familiares é fundamental para o bom resultado da metodologia do Emprego Apoiado. Uma estratégia apropriada para empoderá-los é realizar reuniões com o objetivo de compartilhar o perfil vocacional e profissional que acabou de ser construído e planejar ações para desenvolver um emprego. Os participantes da reunião devem ser convidados pelo próprio usuário, e podem ser familiares, amigos, profissionais que o acompanham e quaisquer outras pessoas da comunidade. O técnico de EA deve preparar essa reunião com base nos valores do **planejamento centrado na pessoa**.

É importante que o técnico considere os seguintes aspectos para a realização da reunião:

- a) Discutir as condições, preferências e características pessoais do usuário de EA;
- b) Definir uma situação de emprego ideal;
- c) Elaborar uma lista com possíveis funções e outras com possíveis empregadores;
- d) Definir as ações a serem realizadas, os apoios que serão disponibilizados e quem serão os responsáveis por essas ações.

Lembre-se sempre que é um projeto de vida que está sendo discutido e que todos os participantes devem auxiliar o usuário sem impor as suas próprias opiniões. Cada um dos participantes é convidado a contribuir com sua rede de relacionamentos e podem, inclusive, tornar-se apoios naturais. Deverão ser marcadas reuniões periódicas para avaliar os resultados alcançados e estabelecer novas metas.

EM RESUMO

As etapas para a elaboração do perfil vocacional e profissional são o levantamento de habilidades, o registro e o compartilhamento. O **levantamento de habilidades** é realizado mediante entrevistas e observações com o usuário de EA, seus familiares e outras pessoas significativas em sua história. Nessa etapa busca-se revelar as potencialidades, habilidades, capacidades, recursos, conhecimentos, aptidões, qualidades e talentos do usuário de EA, assim como definir quais são suas necessidades de apoio. Cada uma dessas informações e observações deve ser **registrada** e serve de subsídio para todo o processo. A fase de **compartilhamento do perfil** facilita a construção de estratégias para que a pessoa com deficiência possa realizar seu projeto pessoal.

3. Análise de um estudo de caso

A história de Berenice

Berenice migrou aos 16 anos do interior de Minas Gerais para São Paulo. Hoje, ela tem 32 anos e mora em uma grande comunidade. Ela tem 4 filhos, o pai das crianças os abandonou e é Berenice quem provê a subsistência da família. Um de seus maiores desejos é trabalhar com carteira assinada. No entanto, suas experiências de trabalho anteriores não foram bem-sucedidas.

Ela tem uma deficiência intelectual moderada, associada a um quadro severo de epilepsia com crises frequentes. Em uma de suas crises, o tanque de roupa caiu sobre sua mão direita que sofreu danos irreversíveis, adquirindo também uma deficiência física. Perdeu o movimento de pinça e duas falanges dos dedos médio e anular.

Apesar de todas as dificuldades de saúde, emocionais e ambientais, Berenice é uma mãe afetuosa e preocupada com seus filhos. Trabalhou no mercado informal como catadora, mas depois do acidente e o agravamento de suas crises de epilepsia, ela não pôde mais andar sozinha pelas ruas. Sua família vive em estado de extrema miséria, com menos de um salário mínimo por mês. Recebem auxílio da paróquia próxima de sua casa e dos benefícios financeiros que o governo oferece às famílias de baixa renda. Sua maior preocupação é o bem-estar dos filhos, ela se sente culpada por eles não terem uma vida mais digna.

Entender essa lacuna entre o desejo de trabalhar e a possibilidade real, é de fundamental importância para o EA. Isto indica a necessidade de apoios para que Berenice possa atingir seu objetivo, já que sozinha ela não consegue adaptar-se às condições de trabalho formal.

Berenice escreve com dificuldade e refere que teve problemas na escola porque não conseguia passar de ano. Utiliza diversos serviços da rede de assistência à saúde para tratar da epilepsia e tentar recuperar a mobilidade da mão com o uso de uma prótese. Também é assistida pelo serviço social do município e seus filhos menores são atendidos por uma ONG depois do período escolar, onde recebem reforço escolar, alimentação, lazer e assistência dentária. Além disso, ela frequenta outros dois serviços municipais ligados à saúde mental, um CAPES, onde é acompanhada por um psiquiatra, e um Centro de Convivência e Cooperativa (CECCO), onde participa de oficinas de empreendimentos solidários e geração de renda. Ela é muito bem aceita pelo grupo e pelos profissionais e técnicos, que a consideram habilidosa e criativa. Gosta muito de auxiliar os colegas de grupo que tenham alguma necessidade.

Sua autoestima é muito baixa. Ela se sente inferiorizada e incapaz, e aponta sempre suas limitações. É comum ouvi-la dizer frases como “preto não serve pra nada”, “sou o capeta: mulher, preta, deficiente e

louca”, “burro nasceu pastando e vai morrer pastando” para referir-se a si mesma.

Que outros aspectos da vida de Berenice permitiriam completar seu perfil vocacional e profissional?

Depois de uma primeira aproximação, o técnico de EA sentia que precisava de mais informações sobre Berenice para traçar seu perfil vocacional e profissional. Apesar de suas enormes dificuldades, ela parecia estar bem assistida. O técnico de EA iniciou então uma série de aproximações que o levaram a conhecer alguns outros aspectos da vida de Berenice. Analisemos alguns deles:

- a) Com relação à vida profissional, Berenice já havia tido algumas experiências mal sucedidas. Foi ajudante em uma barraca de frutas de uma feira livre, que pagava seu trabalho com frutas que ela levava aos filhos. Foi dispensada porque conversava demais com os clientes e não sabia pesar e cobrar de forma adequada. Também tentou trabalhar como diarista em uma casa de família, mas a patroa reclamava porque ela era muito lenta, descuidada e distraída. Foi dispensada depois de sofrer uma crise epilética no trabalho. Antes do acidente com a mão, Berenice gostava de tricotar. Fazia tapetes de retalhos e recebia algumas encomendas, mas raramente dava conta de vendê-los por falta de disciplina e de organização.
- b) Sua condição orgânica também é de fundamental importância. Ela tem como características de seu quadro clínico atenção difusa, tempo de concentração curto, desorganização espacial e verborreia, fala demais, emendando um assunto em outro. Esses fatores dificultaram seu desempenho em seus empregos anteriores, porque nem ela nem os empregadores contavam com qualquer apoio ou orientação.
- c) Foram feitos acompanhamentos no hospital onde ela segue tratamentos neurológico e ortopédico. Notou-se que ela se desestabiliza e fica confusa com a demanda de horários e o uso de medicamentos. Também foi observado que ela teme algumas situações como exames de ressonância magnética

e outros procedimentos por ser claustrofóbica. Nessas situações ela tende a abandonar o local e não realizar os exames, o que tem prejudicado a adaptação da prótese na mão direita.

- d) Os filhos e a comunidade parecem funcionar como apoios naturais na vida de Berenice (ONG, igreja e serviços de saúde).
- e) Ela mora em uma região de poucos recursos. Precisa deslocar-se bastante para acessar alguns dos serviços de saúde dos quais é usuária.

Que indicadores de necessidades e de benefícios são importantes para a metodologia do Emprego Apoiado?

Alguns indicadores que podemos destacar:

- a) Desejo de trabalhar e relatos de tentativas fracassadas de emprego;
- b) Ambiente pouco favorável;
- c) Histórico de vida que indica a necessidade de apoios intensivos de familiares, médicos e da comunidade;
- d) Existência de vulnerabilidades em saúde, deficiência intelectual e física, associadas a quadro de epilepsia, além das vulnerabilidades sociais, subsistência em extrema pobreza;
- e) Baixa escolaridade e dificuldade na aprendizagem formal;
- f) Família mal informada, com grau muito baixo de autoestima. Filhos identificados com a doença de Berenice e relatos de várias vivências discriminatórias. Crianças introvertidas e passivas;
- g) Relatos de outros profissionais que apontaram para o valor da convivência em grupo e destacaram seu potencial para o trabalho.

Qual seria o perfil vocacional e profissional de Berenice?

Ela tem sonhos, vontade de trabalhar e uma família que depende dela. Tem, certamente, muitos aspectos positivos e pontos fortes a serem explorados. Continuemos então no papel de técnico de EA. Ao acompanhá-la

às oficinas e grupos comunitários, o técnico de EA descobriu muitas de suas aptidões, facilidades e gostos:

- a) Gosta de conversar;
- b) Gosta de arte e artesanato. Antes do acidente na mão fazia artesanato com reuso de diversos materiais recicláveis encontrados na coleta seletiva;
- c) Gosta de fazer poesia, de música e de filosofar. Possui um caderno de poesias e desenhos;
- d) Transita bem pela cidade, desde que esteja acompanhada. É uma repentista nata, inventa músicas contando sua história de vida;
- e) Consegue acessar os serviços de saúde e serviços sociais, formar vínculos com as pessoas que atuam neles e é capaz de estabelecer referências;
- f) É habilidosa no cuidado de pessoas com deficiências graves e idosas, auxiliando-as e servindo-lhes de apoio natural nos grupos que frequenta;
- g) Tem habilidade no trato com crianças, com as quais brinca bastante. É espontânea e cativa-as facilmente;
- h) É querida pelos grupos dos quais faz parte.

Destacamos, dentre as várias ações que auxiliaram a traçar o perfil vocacional e profissional de Berenice, a importante aproximação e parceria com os profissionais da rede de serviços de saúde e serviços sociais. De forma geral, Berenice estava bem amparada pelos serviços públicos que a assistiam. No entanto, apesar de todos os cuidados e apostas em seu potencial, a maior causa de sua instabilidade emocional era o fato de não conseguir trabalho.

Uma avaliação situacional auxiliaria a clarificar as potencialidades e desejos de Berenice?

No caso de Berenice foi feita uma experiência em um grupo de empreendimento solidário do CECCO, onde ela realizou alguns trabalhos manuais com apoio de agulhas especiais e teve a oportunidade de participar de feiras de artesanato para comercializar seus produtos. Berenice precisou de apoio para conseguir organizar-se, planejar e executar os trabalhos, pois apresentava uma tendência à dispersão. Nas feiras não conseguia lidar com dinheiro

de forma adequada, ora supervalorizava seu produto, ora queria dá-lo de presente, quando se afeiçoava à pessoa interessada em comprar. Por fim, ela disse não querer trabalhar na linha do empreendedorismo. Referiu: “Quero carteira assinada”.

Em outra situação, Berenice foi convidada a participar do trabalho de uma cooperativa de reciclagem, onde ela pôde estabelecer uma ampla rede de relacionamentos; no entanto, era ludibriada facilmente quando se tratava de negociar e trocar mercadorias. Não conseguia identificar de forma autônoma o valor dos materiais. Apesar de apresentar muitas facilidades e bom trânsito nesse ramo, afirmou, depois de algumas experiências, que não gostaria de manter-se nesse trabalho, mesmo tendo a possibilidade de associar-se a uma cooperativa de catadores.

Outra experiência de trabalho ocorreu na creche da ONG frequentada por seus filhos, com crianças de 4 e 5 anos. Sua função, junto a outra funcionária, era ficar no pátio durante o recreio com um grupo de aproximadamente 30 crianças. Ela devia interagir e cuidar delas para que não ficassem em situação de perigo. Apesar de se mostrar satisfeita com a experiência, notou-se que em muitos momentos ela se igualava às crianças nas brincadeiras, estimulava a competição entre elas e em ocasiões desafiava os limites e normas colocados pela outra funcionária.

Nessa análise descobrimos que Berenice gosta de trabalhar como cuidadora de crianças, pessoas com deficiência ou idosos. Haveria possibilidades de criar um emprego para ela na ONG, desde que ela fosse treinada na função. Para tanto, ela e a instituição precisariam contar com alguns apoios.

Função do apoio para o caso de Berenice:

- a) Ajuda pessoal para aumentar sua competência através da capacitação;
- b) Planejamento financeiro para proporcionar-lhe mais segurança e autonomia;
- c) Assistência ao empregado para orientar suas ações em situação real de trabalho;
- d) Assistência ao empregador para que ele e os colegas

de trabalho reconhecessem as potencialidades reais de Berenice, em uma atitude genuína de respeito a seus direitos e deveres;

- e) Monitoramento e assistência para os cuidados da saúde, como o uso de medicação adequada, terapias e comparecimento aos retornos médicos;
- f) Aumento de sua capacidade/competência através de apoio tecnológico: uso e adaptação de prótese.

No caso de Berenice, várias seriam as fontes de apoio: ela mesma, outras pessoas de sua rede de amigos e familiares, assim como apoios tecnológicos, serviços genéricos e especializados. Esse panorama proporcionaria à Berenice uma maior estabilidade de saúde, qualidade de vida e melhoria de sua empregabilidade.

EM RESUMO

Berenice é uma pessoa com deficiência intelectual e física, que vive em condições de extrema miséria. Apesar de suas enormes dificuldades, ela é bem assistida pelos serviços públicos. Para completar seu perfil vocacional e profissional, o técnico de EA realizou várias ações e descobriu uma série de habilidades e potencialidades de Berenice, assim como conheceu sobre suas dificuldades para inserir-se no mercado formal de trabalho. Todos esses aspectos permitiram ao técnico de EA traçar um Planejamento Centrado na Pessoa com o objetivo de encontrar um emprego personalizado e compatível com as potencialidades e limitações do usuário.

66

Em síntese

Neste capítulo aprofundamos sobre a elaboração do perfil vocacional e profissional e apresentamos as diferentes etapas desse processo (levantamento de habilidades, registro e compartilhamento). Explicamos algumas ferramentas que podem auxiliar nessa tarefa como a análise situacional, a avaliação de apoios e a classificação internacional de funcionalidade. Trata-se de um processo complexo, que requer da participação e da colaboração de familiares, amigos, membros da comunidade, profissionais dos serviços de saúde e sociais envolvidos no crescimento pessoal da pessoa com deficiência.

Atividade

Você é um profissional da área da saúde e conhece Pedro, um jovem de 22 anos, com múltiplas deficiências (visual e física), que frequenta a unidade onde você trabalha. Ele manifesta sempre seu desejo de trabalhar. Pedro gosta muito de conversar e contar casos e sempre agrega pessoas à sua volta para ouvir suas histórias. Ele tem um ótimo vocabulário e uma voz forte e clara. É bem-humorado e falante. Está sempre bem informado e discute política e assuntos correlacionados. Carrega sempre com ele um rádio, e quando está sozinho ouve música ou notícias. Você teve contato com a metodologia do EA e procura um técnico para indicar o acompanhamento do caso. Faça um exercício de imaginação e descreva no mínimo 3 e no máximo 10 aspectos da vida de Pedro que deveriam ser avaliados para construir seu perfil vocacional e profissional.

Desenvolvimento de Emprego

CAPÍTULO

4

Eu saí do trabalho, porque não tive oportunidade de crescer, e acho que na vida a gente tem sempre que crescer e melhorar. No novo trabalho eu tenho isso: hoje mexo no computador e o trabalho que faço é muito importante, pelo menos é o que minha gerente fala. A Técnica de Emprego Apoiado me ajudou muito. Algumas coisas que achava que seriam difíceis e que não conseguiria fazer, ela foi me ensinando e hoje já sei fazer tudo.

Luciana Aparecida de Freitas, profissional com deficiência intelectual, contratada por Restoque, em setembro de 2016.

Proposta de estudo

Até agora estudamos a quem se aplica o Emprego Apoiado e como elaborar o perfil vocacional e profissional desse usuário que deseja trabalhar e precisa de serviços de EA. O objetivo do capítulo 4 é tratar da fase metodológica denominada “desenvolvimento de emprego”. Essa etapa requer a determinação das pessoas com deficiência, usuárias de EA, que deverão fazer muitas escolhas e tomar decisões importantes para sua entrada no mercado de trabalho competitivo. O sucesso do processo de desenvolvimento de emprego depende da participação ativa do usuário de Emprego Apoiado, seus familiares, profissionais e pessoas da comunidade.

Os objetivos de aprendizagem deste capítulo são:

- 1.** Conhecer a importância do trabalho formal e suas condições de acordo com a legislação brasileira.
- 2.** Compreender o que significa desenvolver um emprego.
- 3.** Analisar como o usuário, seus familiares, profissionais e pessoas da comunidade podem fazer parte da metodologia do EA.

PARA COMEÇAR

O que você conhece sobre o direito ao trabalho da pessoa com deficiência?

1. O trabalho na vida das pessoas

Ao longo da história, homens e mulheres asseguraram sua sobrevivência transformando seu entorno através do trabalho. Sem dúvida, hoje o trabalho continua sendo um meio para garantir nossa subsistência, mas também é uma condição essencial da dignidade humana. Isto, porque através do exercício de um ofício ou profissão podemos expressar nossas capacidades inventivas e criativas. Trata-se de um meio para a realização de nossos sonhos e projetos, e uma forma de exercício de nossa cidadania. Nesse percurso estabelecemos relações com outras pessoas e aprendemos a conquistar nossos espaços dentro da sociedade. A metodologia do Emprego Apoiado é uma forma de garantir o direito ao trabalho daquelas pessoas que apresentam dificuldades para inserir-se no mercado formal e competitivo, através de um apoio individualizado, que destaca as potencialidades, capacidades e habilidades das pessoas com deficiência ou em situação de vulnerabilidade social.

2. Importância do emprego na vida das pessoas com deficiência

O direito de igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência é assegurado pela Constituição Federal. A Lei Federal 7.853, de 24 de novembro de 1989, estabeleceu diretrizes para a proteção dos direitos das pessoas com deficiência, reconhecendo-lhes o direito à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade. De acordo com ela:

Art. 1 Ficam estabelecidas normas gerais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência,¹ e sua efetiva integração social, nos termos desta Lei.

(1) O termo pessoa portadora de deficiência sofreu modificações de acordo com a Convenção da ONU. O termo utilizado atualmente é pessoa com deficiência.



§ 1º. Na aplicação e interpretação desta Lei, serão considerados os valores básicos da igualdade de tratamento e oportunidade, da justiça social, do respeito à dignidade da pessoa humana, do bem-estar e outros, indicados na Constituição ou justificados pelos princípios gerais e de direito.

O direito ao trabalho é legalmente assegurado às pessoas com deficiência, porém existem muitas dificuldades para que esse direito seja efetivado. Ainda hoje, existem muitos preconceitos com relação às habilidades e às capacidades das pessoas com deficiência, assim como importantes barreiras nas empresas que dificultam o acesso ao emprego, por exemplo, falta de acessibilidades e de apoios adequados. Nesse sentido, a tecnologia assistiva equipara condições e contribui para a efetivação do direito ao trabalho.

De acordo com Delgado Garcia (2014), “o direito ao trabalho daquelas pessoas que desejam trabalhar e não conseguem emprego pelos métodos convencionais,

como uma grande parte das pessoas com deficiência, deve incluir acesso a serviços de Emprego Apoiado” (p.12). Esta metodologia pode contribuir para diminuir os níveis de exclusão social das pessoas com deficiência do emprego formal. Leia a tabela abaixo:

De acordo com os dados apresentados em relação à população em idade ativa, podemos constatar que a população masculina sem deficiência e com emprego formal atinge 42,8%, enquanto o grupo masculino com deficiência e trabalho formal alcança apenas 1,05% do total. A mesma relação se repete no caso da população feminina: 31,32% das mulheres em idade ativa sem deficiência têm trabalho formal, enquanto a população feminina com deficiência corresponde apenas a 0,42% da população ativa. Os dados demonstram que a população com deficiência, em especial as mulheres, é excluída dos trabalhos formais, com uma diferença maior que 40% em relação ao grupo sem deficiência. Nesse contexto, o EA transforma-se em uma possibilidade real para modificar esse quadro de exclusão social.

Brasil - Total de Empregos Formais (RAIS), População em Idade Ativa (PIA - IBGE), com ou sem deficiência, por sexo, 2010.

População em Idade Ativa (PIA - IBGE)			
Descrição	Masculino	Feminino	Total
Pessoas COM deficiência	19.015.583	25.057.794	44.073.377
Empregos Formais (RAIS)	200.193	105.820	306.013
(%) Relação RAIS/PIA	1,05%	0,42%	0,69%
Pessoas SEM deficiência	59.700.621	58.146.651	117.847.272
Empregos Formais (RAIS)	25.552.560	18.209.770	43.762.330
(%) Relação RAIS/PIA	42,80%	31,32%	37,13%

Fonte: RAIS/2010- TEM; CENSO 2010- IBGE

Outro problema a ser enfrentado é a resistência de muitas pessoas com deficiência a entrar no mercado formal de trabalho, por temor a perder o Benefício de Prestação Continuada (BPC),² que corresponde ao pagamento mensal de um salário mínimo à pessoa com deficiência, enquadrada em determinados critérios de renda.³ Elas desconhecem que, caso venham a perder o emprego, esse benefício é automaticamente recuperado. De acordo com a Lei nº 12.470, de 31 de agosto de 2011, se a pessoa com deficiência, beneficiária do BPC, exercer atividade remunerada, inclusive na condição de microempreendedor individual, o pagamento de seu benefício será suspenso, podendo ser reativado uma vez extinta a relação trabalhista ou a atividade empreendedora, ou após o prazo de pagamento do seguro desemprego.

A Lei Brasileira de Inclusão, aprovada em 10 de junho de 2015, prevê o pagamento do auxílio-inclusão para as pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho. Conforme consta na Lei:

Art. 94. Terá direito a auxílio-inclusão, nos termos da lei, a pessoa com deficiência moderada ou grave que:

- I - Receba o benefício de prestação continuada previsto no art. 20 da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, e que passe a exercer atividade remunerada que a enquadre como segurado obrigatório do RGPS.
- II - Tenha recebido, nos últimos 5 (cinco) anos, o benefício de prestação continuada previsto no art. 20 da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, e que exerça atividade remunerada que a enquadre como segurado obrigatório do RGPS.

Este auxílio-inclusão pode servir de incentivo para que as pessoas com deficiência busquem ingressar no mercado de trabalho.

EM RESUMO

O EA é uma metodologia de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Seus resultados demonstram que pode modificar o quadro de exclusão desse grupo no mercado formal de trabalho.

3. O que significa o desenvolvimento do emprego

A partir do momento em que o técnico de EA inicia as atividades de busca de vagas no mercado de trabalho, ele deve considerar:

- a) Procurar vagas no mercado de trabalho competitivo, isto é, no mercado formal e legal de trabalho;
- b) Nortear a busca de emprego com base no perfil vocacional e profissional do usuário de EA;
- c) Levar em consideração as necessidades da empresa contratante;
- d) Garantir que tanto as expectativas do usuário de EA como da empresa sejam plenamente atendidas.

Para favorecer a compreensão do processo de desenvolvimento de emprego, as suas diferentes fases serão apresentadas em forma de roteiro. Vale ressaltar que não se trata de uma sequência rígida, pois boa par-

(2) O BPC foi instituído pela Constituição Federal de 1988, garantido no âmbito da proteção social não contributiva da Seguridade Social e regulamentado pela Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS, Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993; Leis nº 12.435, de 6 de julho de 2011 e nº 12.470, de 31 de agosto de 2011, que alteram dispositivos da LOAS; e pelos Decretos nº 6.214/ 2007 e 6.564/2008. O BPC é um benefício da Política de Assistência Social, coordenado pelo Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – MDS e operacionalizado pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS.

(3) De acordo com o critério de renda, o total da renda mensal da pessoa com deficiência e dos membros de sua família, dividido pelo número de integrantes, deve ser menor a $\frac{1}{4}$ (um quarto) do salário mínimo vigente.

te das atividades pode ser realizada em paralelo, por exemplo, não é preciso esperar marcar uma reunião com uma empresa para verificar a forma de apresentação da pessoa interessada no emprego.

Fases para o desenvolvimento de emprego:

- 3.1 Identificação das áreas de interesse.
- 3.2 Criação de uma rede de contatos.
- 3.3 Sensibilização.
- 3.4 Formas de entrar em contato com a empresa.
- 3.5 Análise de vaga: adequação e criação de um posto de trabalho.
- 3.6 Negociação.

3.1. Identificação das áreas de interesse

No capítulo anterior acompanhamos a sequência de atividades que o técnico de EA realiza para construir o perfil vocacional e profissional do usuário. Também foi enfatizada a importância de identificar as necessidades de apoio e os desejos profissionais do usuário de EA. A partir dessas informações, é preciso descobrir onde e como esse perfil pode se inserir no mercado de trabalho. Vejamos um exemplo na história abaixo:

Luiz é uma pessoa com deficiência física e intelectual. Ele adora música, conhece muitos estilos e artistas, e tem habilidade para comentar sobre o tema. Segundo sua família, a atividade favorita dele é ouvir música e sempre prepara uma seleção para as reuniões familiares. O técnico de EA construiu o perfil vocacional e profissional de Luiz de acordo com suas habilidades e preferências. A partir dessa ferramenta, ambos fizeram uma lista de trabalhos relacionados com música e pensaram em locais para fazer contatos. Luiz ficou encarregado de verificar com seus familiares e amigos se alguém conhecia pessoas que trabalhassem no ramo. Dessa forma, ele conseguiu com seu vizinho o contato

de uma casa noturna, onde ele trabalhava como gerente. De seu lado, o técnico de EA conseguiu o contato com uma rádio. Também buscaram outras possibilidades no Centro de Atendimento ao Trabalhador e Empreendedorismo (CATE).

O técnico de EA entrou em contato com os responsáveis dos dois locais para verificar se Luiz poderia participar da rotina de trabalho do DJ da casa noturna e do locutor da rádio. No primeiro local, Luiz encontrou dificuldades desde a locomoção até a acessibilidade, não muito adequada da casa noturna. Já na rádio, Luiz gostou da rotina, o locutor deixou que ele selecionasse algumas músicas, e não teve dificuldades para acessar o prédio nem para se locomover até o local. O técnico de EA conversou com o responsável da rádio e acordaram que Luiz auxiliaria o locutor durante uma semana. Nesse período, Luiz conheceu a rotina do locutor e também notou que os discos estavam muito desorganizados, o que dificultava encontrar músicas menos tocadas.

A experiência de trabalho é uma oportunidade para que o técnico de EA possa avaliar na prática as habilidades, o interesse e o comprometimento do usuário, aspectos estes que também podem ajudar na avaliação da empresa. Terminada essa experiência, Luiz foi contratado para organizar os discos e pré-selecionar as músicas, uma função que não havia sido pensada pelos responsáveis da rádio e que foi adequada às suas habilidades. A história de Luiz mostra que nem sempre o Emprego Apoiado é bem-sucedido na primeira tentativa.

EM RESUMO

A partir do perfil vocacional e profissional do usuário e depois de identificar as necessidades de apoio e os desejos profissionais do usuário, o técnico de EA precisa encontrar onde e como esse perfil pode se inserir no mercado de trabalho.

3.2. Criação de uma rede de contatos e pesquisa de empresas na comunidade

A criação de uma rede de contatos refere-se à construção de uma “malha de relacionamentos”, sejam eles pessoais, comerciais ou profissionais. Trata-se de uma atividade que percorre todo o processo do EA e não apenas de uma fase inicial. Uma parte importante das tarefas do técnico depende dessa rede de relações, portanto, ela é fundamental para alcançar os objetivos do EA. Nesse processo, a ética é um fator crucial, pois o trabalho de criação de uma rede de contatos envolve relacionamentos humanos e profissionais. Não se trata de conhecer pessoas e usufruir do que elas podem oferecer, o respeito pelo outro é fundamental.

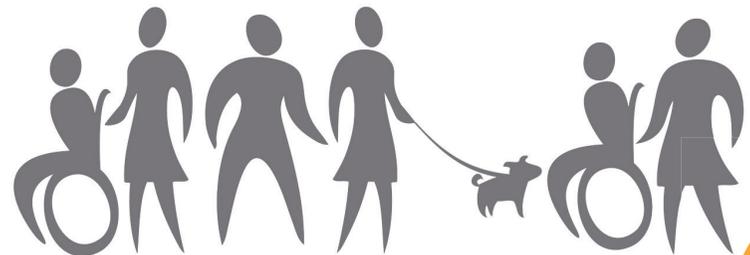
Depois de definir o perfil vocacional e profissional do usuário de EA, é preciso localizar empresas de áreas compatíveis com esse perfil. Para isso, é necessário conhecer bem a rede de relacionamentos do usuário, da família e do técnico de EA. No caso da família e do usuário, é importante levantar contatos ou sugestões, conforme mostra a experiência de Luiz, em que seu vizinho possibilitou um contato em uma casa noturna e através dele uma primeira tentativa de colocação profissional.

A criação de uma rede de contatos exige uma postura ativa do técnico de EA para buscar pessoas e informações que facilitem essa articulação. São essas relações que potencializam oportunidades, pois abrem a possibilidade de acessar vagas em pequenas empresas ou comércios de bairro. Às vezes, esses lugares podem atender e oferecer postos de trabalho adequados para pessoas com deficiência que precisam de apoio.

No Brasil existe a Lei de Cotas que busca favorecer a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Empresas com número igual ou superior a 100 empregados devem cumprir a cota correspondente. Muitas dessas companhias transformaram a imposição da lei em programas de empregabilidade e em uma oportunidade de mudança cultural. Porém, ainda há lugares que, pela quantidade de pessoas contratadas, realizam processos seletivos em massa, o que dificulta conhecer os apoios necessários dos funcionários com deficiência. No entanto, o grande

número de ofertas de vagas favorecidas pela lei não deve impedir que a busca de um posto de trabalho seja realizada com base no projeto de vida, no desejo e no perfil vocacional do usuário.

A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho ainda é um desafio, pois embora exista a Lei de Cotas, muitas empresas resistem à contratação de pessoas com deficiência devido a preconceitos e crenças sobre suas capacidades produtivas. Dentre esses podemos destacar:



- a) A pessoa com deficiência é muitas vezes vista como incapaz, como alguém que precisa de cuidado excessivo e de proteção.
- b) A equipe pode não confiar no trabalho realizado pela pessoa com deficiência. Nesse caso a empresa julga necessário que o trabalho seja acompanhado.
- c) Não existem acessibilidades e adequações específicas para cada deficiência.
- d) As empresas não possuem informações sobre a inclusão, a deficiência, as capacidades e as acessibilidades.
- e) Há um desconhecimento sobre as possibilidades e habilidades das pessoas com deficiência quando elas são integradas como agentes ativos do processo de produção, desde que lhe sejam dadas as condições necessárias.

73

SAIBA MAIS...

Você pode consultar o texto completo da Lei de Cotas no Brasil (Lei 8.213, de 24 de julho de 1991) no sítio do Planalto (consulte referências no final do livro).

EM RESUMO



Uma das atividades que percorre todo o processo de EA é a criação de uma rede de contatos, sejam eles pessoais, comerciais ou profissionais, que facilita a localização de empresas compatíveis com o perfil do usuário de EA. No Brasil também existe a Lei de Cotas, que abre um grande número de vagas para pessoas com deficiência, mas isto não deve impedir que a busca de um posto de trabalho seja realizada com base no perfil vocacional e profissional do usuário.

3.3. Sensibilização

Muitas vezes, a contratação de uma pessoa com deficiência será a primeira experiência da empresa, portanto, é necessário um trabalho de sensibilização sobre as capacidades do novo empregado para ocupar a maioria das vagas que ali se oferecem. Nesta fase, procura-se promover uma mudança cultural e caso a sensibilização não ocorra, o EA dificilmente será bem-sucedido.

A partir do momento em que a empresa aceita trabalhar com a metodologia do EA passa a ser um usuário do técnico. Este deve estar preparado para os casos em que há desconhecimento sobre como acolher um funcionário com deficiência. Ocorre com frequência que empresas disponibilizam apenas vagas restritas a determinadas funções, ou nunca tiveram a experiência de contratar pessoas com deficiência. Cabe ao técnico de EA orientar sobre a realidade dessas pessoas desde o primeiro diálogo.

Realizar palestras de sensibilização com todos os funcionários pode ser um bom início. O principal propósito dessas palestras é apresentar a pessoa com deficiência desde uma perspectiva diferente, evidenciando suas habilidades e mostrando seu potencial. Esse recurso também ajuda a aproximar a pessoa com os futuros colegas de trabalho.

EM RESUMO



A partir do momento em que uma empresa aceita trabalhar com a metodologia do EA se transforma também em usuário para o técnico, que focará seu trabalho na sensibilização sobre as capacidades e formas de acolher o funcionário com deficiência.

3.4. Formas de entrar em contato com a empresa

Depois de definir o perfil do candidato e selecionar possíveis vagas de trabalho, está na hora de saber onde encontrá-las e conhecer formas para entrar em contato com a empresa.

Em muitos casos o técnico de EA precisará oferecer suporte à família, pois pode acontecer que ele se depare com pessoas inseguras e sem informação sobre esse grande desafio. Por força das condições sociais, falta de esclarecimentos e vergonha, muitas famílias têm receio da exposição. Nesse momento, o técnico de EA precisa avaliar junto a elas os prós e contras desse processo e ajudar a mudar o olhar sobre o usuário com a criação de um novo projeto de vida.

Meios de comunicação como jornal, internet, agências especializadas, serviços públicos como o Centro de Apoio ao Trabalhador e Empreendedorismo (CATE) e outras fontes podem auxiliar nesse processo. Analisar o bairro onde o usuário mora também é uma boa alternativa, pois muitas vezes a conversa com vizinhos e as visitas aos comércios da redondeza podem abrir boas oportunidades de trabalho. O técnico de EA deve favorecer o envolvimento do usuário na busca de vagas, isso o torna atuante e com controle do processo. Conforme vimos no exemplo de Luiz, o contato com empresas foi fundamental para que o Emprego Apoiado fosse bem-sucedido.

Vejamos agora como apresentar Luiz para a empresa. Esse contato pode acontecer de duas formas distintas, porém complementares:

Contato quente: quando o técnico de EA entra em contato com uma empresa mediante uma referência prévia, por exemplo, o vizinho de Luiz que possibilitou um encontro com os responsáveis da casa noturna. Ocorre com frequência que essa forma de contato aumenta as possibilidades de conseguir uma boa colocação de emprego, na medida em que já existe uma relação que pode diferenciar de forma positiva o atendimento à pessoa indicada. Por esses motivos, o técnico deve priorizar esse tipo de contato.

Contato frio: quando o técnico de EA faz contato com uma empresa sem nenhuma referência, ou seja, não existe nenhum tipo de relação entre as partes. No exemplo de Luiz, esse tipo de contato foi bem-sucedido e ele foi contratado na rádio.

Segundo Dale Dileo (*in* HAGNER & DILEO, 1993), ao entrar em contato com a empresa, o técnico de EA pode utilizar três tipos de abordagem:

- a) **Foco nos serviços de Emprego Apoiado prestados pela instituição:** o técnico de EA pode solicitar uma reunião com representantes da empresa para apresentar a instituição à qual pertence e informar sobre os serviços de EA que ela oferece. Caso se trate de um técnico de EA autônomo, ele também deve se apresentar e explicar qual é o seu papel.
- b) **Foco no usuário de Emprego Apoiado:** o técnico apresenta ao empregador um usuário específico para o qual está criando ou buscando uma vaga.
- c) **Foco na empresa:** o técnico de EA solicita ao empregador uma reunião ou visita, para conhecer a empresa e suas necessidades.

Utilizar a abordagem com foco na empresa favorece um clima de confiança entre o técnico e o empregador. Em um primeiro momento também é possível solicitar à empresa uma oportunidade para que o usuário conheça a função escolhida.

A prática de Luiz na rádio, por exemplo, permitiu a ele vivenciar uma experiência mais efetiva. Mesmo se a contratação não é realizada, essa experiência permite

ao candidato compreender como é trabalhar e verificar se tem condições para exercer determinada função. A vivência prática também facilita a realização de uma avaliação situacional. Em contrapartida, a empresa pode conhecer melhor a pessoa que busca emprego e interessar-se pelo seu perfil. Além disso, o técnico de EA aumenta sua rede de contatos.

PAUSA PARA REFLETIR

Às vezes, a vivência de trabalho em uma empresa não é bem-sucedida, como aquele primeiro contato de Luiz na casa noturna. Será que o local realmente precisava contratar uma pessoa com deficiência? E, independentemente das cotas a serem cumpridas, o local não deveria ser acessível para todas as pessoas?

No Brasil não existe, ainda, uma lei específica que regularize esse tipo de aprendizagem, facilitado pela vivência ou experiência do usuário de EA na empresa e apoiado por um técnico. Entretanto, é muito importante que, antes de iniciar essa vivência, todo o processo seja combinado entre a empresa e a entidade que presta serviços de EA ou o técnico. Esse acordo deve considerar o tempo, o horário e a remuneração. O objetivo principal é fazer um registro e formalizar a relação depois desse período de experiência.

Em uma primeira visita à empresa o técnico pode coletar informações gerais, tais como:

- a) Conhecer as atividades e funções existentes. Para ampliar seu conhecimento sobre a *Classificação Brasileira de Ocupações* (CBO), você pode consultar o sítio do Ministério do Trabalho e Emprego (consulte referências no final do livro);
- b) Reconhecer o espaço físico, informação importante, principalmente se o usuário apresenta, por exemplo, necessidades de apoio para sua locomoção;
- c) Levantar possíveis atividades que o usuário possa realizar;

- d) Identificar tipos de apoio que o usuário possa precisar;
- e) Conhecer os valores e a cultura da empresa;
- f) Estabelecer um relacionamento com o empregador.

Todo contato realizado com uma empresa, seja feito ele por telefone ou pessoalmente, deve ser registrado. As informações coletadas ajudarão na **adequação de uma vaga**, isto é, na modificação ou criação de um posto de trabalho de acordo com as especificidades do candidato. Trata-se, portanto, de vagas personalizadas.

A pessoa com deficiência precisa dar o seu consentimento, o que implica que esteja de acordo e, principalmente, que expresse o desejo de trabalhar na empresa escolhida. Nesse sentido, é importante relembrar que o conceito de empregabilidade do Emprego Apoiado implica reconhecer que todas as pessoas têm capacidade para realizar um trabalho desde que tenham os apoios necessários.

EM RESUMO

O contato com uma empresa pode ocorrer a través de uma referência prévia (contato quente) ou sem nenhuma referência (contato frio). Uma vez que ele acontece, o técnico de EA pode utilizar três tipos de abordagem: com foco nos serviços de EA prestados pela instituição; com foco no usuário de EA; ou, com foco na empresa. Todo contato realizado deve ser registrado, pois as informações coletadas ajudarão na adequação de uma vaga. É importante lembrar que a pessoa com deficiência precisa expressar seu desejo de trabalhar na empresa escolhida.

3.5. Análise de vaga: adequação e criação de um posto de trabalho

A metodologia do EA busca compatibilizar o perfil vocacional e profissional da pessoa com deficiência às necessidades da empresa e ao perfil do posto de trabalho que precisa ser ocupado, mediante o auxílio do

técnico de EA. Nos próximos capítulos estas questões serão abordadas com maior detalhamento. Nesta fase vamos conhecer um processo bastante utilizado na metodologia do EA, denominado *adequação e criação* de um posto de trabalho.

Luiz, por exemplo, passou a desempenhar uma função que não existia e não tinha sido pensada pela chefia da rádio. No entanto, sua competência para organizar os discos permitiu resolver uma necessidade da empresa. Exemplos parecidos a esse são frequentes na experiência do Emprego Apoiado. Assim, há situações em que existe a possibilidade de criar uma vaga; ou seja, a empresa nunca teve um profissional com as funções pensadas de acordo com o perfil vocacional e profissional da pessoa com deficiência. Em hipótese alguma, esses postos criados são de caráter caritativo. Ao contrário, são vagas analisadas e criadas a partir das habilidades dos futuros funcionários e das necessidades reais da empresa. Todo trabalho precisa ser produtivo.

As vagas também podem ser criadas para desenvolver algumas tarefas específicas que fazem parte de um processo mais complexo. Isso acontece quando o posto de trabalho existente requer alguma habilidade que a pessoa ainda não desenvolveu. Nesse caso, o técnico de EA pode ensinar à pessoa com deficiência como realizar as tarefas que apresentam maiores dificuldades e desenvolver os apoios necessários para que ela possa executar essa função. Também pode acontecer que outros funcionários deixem de fazer as atividades que passaram a ser realizadas pelo usuário de EA, concentrando-se em outras tarefas.

O técnico de EA deve analisar com ponderação e cuidado os postos de trabalho prontos que são oferecidos em vagas destinadas explícita ou exclusivamente para pessoas com deficiência. Com relação a essa questão, deve-se notar que não existem *vagas-para-pessoas-com-deficiência*. Existem vagas ou postos de trabalho. Eles tanto podem ser ocupados por pessoas com ou sem deficiência. Por exemplo, há uma tendência no mercado de ofertar apenas alguns tipos de trabalhos para pessoas com deficiência, principalmente intelectual. Quem disse, por exemplo, que essas pessoas somente podem trabalhar como empacotadores,

repositores ou atendentes em redes de supermercados? Adequar vagas pode dar um pouquinho mais de trabalho para o técnico de EA, mas em muitos casos o resultado para o usuário e para a empresa é satisfatório.

EM RESUMO

A adequação e criação de um posto de trabalho é um processo bastante utilizado na metodologia de EA. Consiste em criar ou adequar postos de trabalho de acordo com o perfil vocacional e profissional da pessoa com deficiência e das necessidades da empresa.

3.6. Negociação

A negociação é uma fase muito importante, pois fortalece a relação entre empregador, empregado e técnico de EA; afinal é nesse momento que serão discutidos pontos importantes para efetivar a contratação e fortalecer o vínculo entre todos os envolvidos.

Há, pois, alguns pontos importantes a serem levados em consideração:

- **Flexibilidade do horário:** o objetivo não é a quantidade de horas trabalhadas, mas sim a qualidade do trabalho realizado no período em que a pessoa permanece na empresa. Essa flexibilidade pode ser necessária quando o usuário de EA, por alguma dificuldade, é impedido de trabalhar uma jornada completa. Cabe ao técnico de EA esclarecer e negociar uma redução da carga horária para esse futuro funcionário.
- **Igualdade de salário com os trabalhadores que realizam tarefas semelhantes:** é questão inegociável que a pessoa com deficiência tenha salário compatível com o do mercado de trabalho, considerando carga horária e legislação trabalhista. O técnico de EA precisa orientar a empresa e explicar que a igualdade de salário é um direito garantido pela Convenção da Pessoa com Deficiência da ONU, ratificada no Brasil.

Também deve solicitar uma consulta ao sindicato da categoria para conhecer sua convenção.

- **Produtos assistivos:** o Comitê de Ajudas Técnicas (CAT), instituído no âmbito da Secretaria Especial dos Direitos Humanos (SEDH), da Presidência da República, adota como conceito de Tecnologia Assistiva “produtos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivam promover a funcionalidade, relacionada à atividade e participação, de pessoas com deficiência, incapacidades ou mobilidade reduzida, visando sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social” (Comitê de Ajudas Técnicas – ATA VII). Imaginemos, por exemplo, o caso de um jovem que, eventualmente, não possa permanecer de pé por muito tempo; então, o técnico deve discutir algum instrumento ou adequação no ambiente que o ajude a trabalhar.

SAIBA MAIS

Para conhecer mais sobre produtos de tecnologia assistiva, você pode consultar o Catálogo Nacional de Produtos de Tecnologia Assistiva no sítio do Ministério de Ciência, Tecnologia e Inovação (consulte referências no final do livro).

- **Estratégias de treinamento:** que favoreçam o aprendizado da pessoa bem como a atividade que irá exercer. O grande diferencial do EA é a formação no local de trabalho. A pessoa aprende no mundo real como é trabalhar, se relacionar e conviver, além de conhecer a cultura e a política da empresa. Nessa fase o técnico precisa atuar em duas frentes, uma vez que deverá treinar a pessoa no ambiente de trabalho e sensibilizar os outros funcionários sobre a necessidade de apoiar o novo colega.
- **Interação com os colegas de trabalho:** estabelecer relações com os colegas fortalece a rede de apoios

naturais da pessoa com deficiência e desenvolve as relações interpessoais. Por exemplo, a festa de final de ano ou um almoço em restaurante com os colegas.

- **Ambiente de trabalho favorável para inclusão:** gera autonomia e favorece a acessibilidade. Isto é, permite que a pessoa transite, aprenda, produza e conviva em igualdade de condições.

EM RESUMO

Para efetivar a contratação é preciso levar em consideração durante a negociação alguns pontos como flexibilidade do horário, igualdade de salário com os demais trabalhadores, necessidade de produtos assistivos, estratégias de treinamento, interação com os colegas e um ambiente de trabalho favorável para inclusão.

78

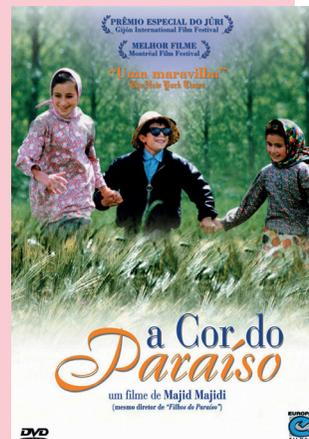
Em síntese

- a) Depois de elaborar o perfil vocacional e profissional, o técnico de EA deve procurar oportunidades de trabalho que atendam à pessoa com deficiência para a qual presta serviços.
- b) Segue uma fase de busca de contatos e construção de uma rede a partir dos relacionamentos do usuário, sua família e do técnico de EA.
- c) Contatada a empresa, o técnico de EA deve focar-se nas formas de estabelecer esse relacionamento e de apresentar o candidato ao posto de trabalho ofertado.
- d) O Emprego Apoiado aplica o princípio da empregabilidade, isto é, considera que todas as pessoas podem realizar qualquer trabalho desde que tenham os apoios necessários.
- e) A adequação de vagas consiste na modificação ou criação de um posto de trabalho de acordo com as especificidades do candidato. Trata-se, portanto, de vagas personalizadas.

- f) Os processos de sensibilização e negociação são fundamentais para evitar futuros problemas entre a empresa e o novo empregado.

SUGESTÃO DE FILME

A cor do Paraíso (*Rang-e khoda*, no original, e *The Color of Paradise*, em inglês), filme iraniano, de 1999, dirigido por Majid Majidi. Narra a história de Mohamad, um garoto com deficiência visual, que procura encontrar o sentido da vida na simplicidade das coisas, na delicadeza da natureza. A história transcorre durante as férias do colégio interno para cegos onde ele estuda.



Atividade

Uma lanchonete contratou duas pessoas com deficiência intelectual para cumprir com a Lei de Cotas. Os novos empregados serão responsáveis pelo caixa, mas apresentam dificuldades para memorizar e possuem um ritmo lento de trabalho. Como o EA poderia auxiliá-los para enfrentar esse desafio? Qual tecnologia assistiva é mais adequada nesse caso? Escolha a alternativa correta:

- a) Colocar leitor de voz no caixa.
- b) Aumentar as letras do caixa.
- c) Substituir os números do caixa pelo desenho dos lanches, das bebidas e das sobremesas.

Análise da Função

CAPÍTULO

5

Antes de trabalhar, me sentia um pouco inútil. Sabia que tinha capacidade, mas não podia demonstrar. Hoje, através do trabalho, posso mostrar meu melhor. Quando comecei a trabalhar tive mais independência, eu saio e vou a lugares que não convivia antes. Minha qualidade de vida melhorou. Me sinto mais saudável, mais útil. A empresa em geral tem me dado todo o apoio na adaptação, pois a adaptação que era meu medo. Por meio da metodologia do Emprego Apoiado me sinto segura, pois sei que se precisar de algo, vou ser socorrida...

Kelly Rocha de Araujo Klein, profissional com deficiência visual, contratada por BK Consultoria, em agosto de 2016.

Proposta de estudo

No capítulo anterior foram apresentadas as diferentes etapas do processo de desenvolvimento de emprego. Você aprendeu a traçar o perfil vocacional e profissional da pessoa com deficiência, bem como a conhecer e valorizar suas potencialidades, além de outras tarefas indispensáveis ao trabalho do técnico de EA, tais como a criação de uma rede de relacionamentos; as formas de entrar em contato com a empresa; a adequação e criação de um posto de trabalho (análise da função) e a fase da negociação. Este capítulo propõe aprofundar sobre

a **análise da função** e as fases que antecedem à adequação ou à criação personalizada de um posto de trabalho, além de outros aspectos importantes que determinarão a decisão do candidato.

Os objetivos de aprendizagem deste capítulo são:

1. Compreender o procedimento de análise da função.
2. Conhecer as fases da análise da função.

80

PARA COMEÇAR

Leia a seguir a citação da Convenção da ONU e responda o que você entende por barreiras e quais delas identifica em seu ambiente de trabalho?

[...] a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente, que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. (Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Preâmbulo. ONU, 2007).

1. O que é fazer análise da função

A análise da função refere-se à identificação e detalhamento das atribuições e tarefas que serão executadas pelo usuário de EA contratado. O técnico de EA busca saber se as atividades são realizadas de forma individual ou em grupo, assim como conhecer o ambiente de trabalho, os aspectos de convivência, o clima organizacional e a cultura da empresa. Também procura identificar as acessibilidades (arquitetônica, de transporte, atitudinais, etc.), normas, procedimentos e segurança do trabalho, além de informar-se sobre o uso de uniformes e equipamentos de proteção. Isto é, trata-se de conhecer todo o conjunto de características relacionadas à tarefa, o seu significado e o seu desenvolvimento.

EM RESUMO

A análise da função consiste na identificação e detalhamento das tarefas que serão executadas pelo usuário de EA contratado.

2. Fases da análise da função

Para explicar a análise da função, vamos apresentar um caso que facilitará sua compreensão.

Armando tem deficiência intelectual e seu perfil vocacional aponta para interesse em trabalho com metalurgia. Depois de pesquisar na Internet, Rogério, técnico de EA que o acompanha, contactou uma empresa metalúrgica de porte médio, que abriu a possibilidade de uma vaga.

Ao notar o interesse de Selma, encarregada da metalúrgica, Rogério agendou uma reunião a fim de conhecer um pouco mais sobre a empresa. Antes, porém, pesquisou alguns dados na internet para completar o roteiro de informações iniciais de que precisava.

No dia agendado, antes da reunião, Selma acompanhou Rogério em uma detalhada visita à empresa, que também permitiu ao técnico de EA conhecer o processo de produção, os recursos de segurança e os programas de qualidade de vida, entre outros.

Após a reunião e de posse dos dados que havia obtido, Rogério marcou uma conversa com Armando e sua família para discutir o assunto. Selma também ficou de levantar mais informações com o setor de Recursos Humanos (RH), para depois marcar uma visita de Armando à metalúrgica, com vistas à sua contratação.

Este exemplo mostra que nesta fase a parceria do técnico de EA com o usuário é intensa, pois ele precisa fazer a ponte entre Armando, sua família e a metalúrgica. Para isso, é preciso que ele conheça:

- A cultura organizacional da empresa;
- Quais os apoios possíveis e disponíveis no local de trabalho;
- As tarefas a serem desenvolvidas;
- Os elementos de segurança e saúde no trabalho.

No encontro agendado por Rogério com a representante da empresa, ele levou um roteiro com perguntas iniciais e alguns dados coletados na Internet. Por intermédio dessa informação foi possível avaliar com Armando e sua família a necessidade de apoios, assim como apresentar a cultura organizacional da empresa e sua política de segurança e qualidade de vida, entre outros aspectos.

O processo de análise da função exige um conhecimento prévio do técnico de EA sobre leis trabalhistas, segurança no trabalho e apoios necessários. Assim como estudado no capítulo 4, o técnico precisa ser um profissional atuante, participar de eventos e ter habilidade para realizar pesquisas sobre o mundo do trabalho.

Neste momento, tanto a pessoa com deficiência quanto a empresa são *usuários*, e ambos precisam de apoio e orientação. Durante esta fase, o técnico de EA poderá utilizar ferramentas para não esquecer nenhum ponto importante. Hoje já existem algumas referências de fichas, tabelas e roteiros que auxiliam e servem para

conduzir uma visita ou uma reunião de levantamento de dados.

Fase 1 - A cultura da empresa

A informação sobre a cultura organizacional da empresa, entendida esta como o conjunto de princípios e valores expressados em políticas que determinam a forma de produzir, assim como o comportamento dos funcionários, a visão e a missão da empresa, deve constar do roteiro elaborado pelo técnico de EA. Aprofundar nesses aspectos é importante para planejar e conduzir estratégias de sensibilização, e para conhecer a posição da empresa sobre a contratação de uma pessoa com deficiência.

É fundamental que o técnico de EA seja visto como alguém disposto a colaborar, portanto, deve agir com respeito e tranquilidade. Ele precisa mostrar disponibilidade para conversar e tirar possíveis dúvidas dos futuros companheiros, assim como para realizar reuniões com as equipes com o objetivo de esclarecer seu papel no processo.

Nesse momento, o técnico precisa concentrar-se nas ações relativas à cultura e à política da empresa, fatores importantes para que o usuário de EA possa conquistar seu espaço de forma digna. Ao mesmo tempo, deve satisfazer as expectativas da empresa com relação à contratação de profissionais com deficiência.

82

SUGESTÃO DE FILME



O filme "Intocáveis" (2011), dirigido por Olivier Nakache e Éric Toledano, se baseia em uma história real e narra a relação entre um tetraplégico e seu assistente.

Informações importantes para o trabalho do técnico de EA

A pesquisa realizada pelo técnico deve considerar as características das diferentes empresas e locais de trabalho, que podem variar desde lojas, bancas de jornal e escritórios a obras da construção civil, indústrias de pequeno, médio e grande porte. Algumas perguntas importantes de responder são:

- a) A empresa tem programa de contratação de pessoas com deficiência? Quando existem, tais programas podem ter formatos variados, como cursos preparatórios, palestras, etc. É importante que o técnico tenha acesso aos dados sobre experiências positivas e negativas vividas pela empresa para criar estratégias que favoreçam a nova contratação, justificando inclusive com dados estatísticos os benefícios da utilização da metodologia do EA.
- b) O clima organizacional é descontraído, tenso ou formal? Como as pessoas interagem entre si? Esses aspectos são importantes para considerar estratégias que facilitem a relação empregado/empresa, sem que o técnico interfira de forma direta.
- c) Qual é a política de benefícios? Como a empresa lida com os direitos dos empregados? É importante que o técnico dê informações atualizadas sobre a legislação referente à pessoa com deficiência, a fim de esclarecer eventuais dúvidas.
- d) Como é o processo de integração dos novos empregados? Existe alguma palestra dirigida a eles que informe sobre o funcionamento da empresa? Em caso afirmativo, como esse processo poderia ser realizado de forma acessível? O técnico de EA tem papel importante na reflexão com a equipe sobre como o novo empregado pode fazer parte desse processo, sugerindo estratégias que possam servir a todos.
- e) Como é feito o processo de admissão? Nesta fase, o técnico de EA deve estar atento às políticas que são de direito do empregado. É necessário informar e orientar ao usuário sobre os benefícios, salário, férias, carga horária, conta bancária, vale refeição, flexibilidade de horário, etc.



- f) A empresa tem avaliação de desempenho? Qual? O técnico de EA deve pesquisar sobre essa prática e fornecer subsídios técnicos para que o novo empregado possa participar desse processo em igualdade de condições com os demais colegas, o que resultará em novas metas e desafios para todos.
- g) Qual é a rotina de trabalho? Há reuniões e treinamentos? Como acontecem? Utilizam testes, *intranet*, material impresso? Quais são os temas? Com que frequência eles ocorrem? O técnico de EA precisa estar atento aos apoios necessários e às estratégias disponíveis para auxiliar da melhor forma possível ao usuário. E as reuniões de equipe, acontecem com que frequência? Quem poderá ser o apoio? Quais recursos ajudarão o novo empregado a memorizar e compreender as informações?
- h) Qual é a hierarquia da empresa? Como os funcionários se relacionam com os líderes da empresa? Quem será a pessoa de referência da equipe? Quem responde pela equipe na ausência do gestor?

No caso aqui apresentado as diferentes questões foram resolvidas em várias reuniões entre a encarregada de metalúrgica e o técnico de EA:

Na metalúrgica, Selma contou a Rogério que aquela seria a primeira contratação de uma pessoa com deficiência na empresa, mostrando insegurança.

Rogério perguntou o motivo do atual interesse pela contratação e Selma explicou que a empresa tem um olhar amplo para as questões sociais, envolve-se em diversos projetos e que a direção da metalúrgica busca mais um desafio.

Rogério também perguntou sobre os exames clínicos admissionais, colocando-se à disposição para colaborar, além de explicar que Armando deve ter o mesmo tratamento que os demais empregados. Porém, explicou que dada sua deficiência intelectual, ele pode precisar do apoio de familiares, conhecedores de seu histórico, para compreender as perguntas que lhe sejam feitas durante a avaliação clínica de sua aptidão para a função.

Como as questões eram muitas, Rogério e Selma marcaram outros encontros com o objetivo de definir o papel de Armando na empresa, bem como estabelecer estratégias para sua recepção e interação com os demais colegas e participação em treinamentos.

EM RESUMO

A primeira fase da análise da função considera o levantamento de informação sobre a cultura organizacional da empresa, informação que é fundamental para a tomada de decisão do usuário e para planejar e conduzir estratégias de sensibilização na empresa.

Fase 2 - Apoios disponíveis

Durante esses encontros Rogério pôde observar os apoios disponíveis na metalúrgica, isto é, os recursos, estratégias, procedimentos, auxílios, pessoas, tecnologias e acessibilidades que poderiam melhorar a autonomia e a independência do usuário de EA.

SAIBA MAIS

De acordo com o art. 3º do Estatuto da Pessoa com Deficiência, considera-se

I - apoios especiais: a orientação, a supervisão, as ajudas técnicas, entre outros elementos que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações motoras, sensoriais ou mentais da pessoa com deficiência, favorecendo a sua autonomia, de forma a contribuir com sua inclusão social, bem como beneficiar o processo de habilitação e reabilitação ou qualidade de vida;

II - ajudas técnicas: qualquer elemento que facilite a autonomia pessoal ou possibilite o acesso e o uso de meio físico, visando à melhoria da funcionalidade e qualidade de vida da pessoa com deficiência, como produtos, instrumentos, equipamentos ou tecnologia adaptados ou especialmente projetados, incluindo órteses e próteses, bolsas coletoras para ostomizados, bloqueadores, protetores, filtros e demais preparados antissolares para terapias; cão-guia, leitores ou ledores para cegos, entre outros;

III - procedimentos especiais: meios utilizados para auxiliar a pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, exige condições peculiares para o desenvolvimento de atividades, como jornada de trabalho variável, horário flexível, entre outros.

Neste caso, analisemos alguns aspectos considerados pelo técnico de EA:

- a) Apoios naturais disponíveis na empresa, isto é, supervisores e colegas de trabalho que possam auxiliar no treinamento e nas estratégias de inclusão social.
- b) Procedimentos de apoio existentes na empresa para todos os funcionários, como programas de treinamento e desenvolvimento, serviço social, etc.

- c) Disponibilidade para a introdução de novos apoios, por exemplo, uso de tecnologia assistiva, mudanças ambientais para garantir acessibilidade, atendimento pessoal, etc.

PAUSA PARA REFLETIR

Qual a importância dos apoios para as pessoas com deficiência? Eles são necessários apenas nos ambientes de trabalho? Que apoios você poderia identificar para que uma pessoa com deficiência possa transitar pela cidade?

Rogério soube que a empresa realizava treinamentos sobre qualidade da produção e solicitou ao instrutor a participação de Armando. Foi acordado que um outro empregado iria acompanhá-lo durante o treinamento, respeitando seu ritmo e retomando pontos importantes, se necessário.

Para garantir a participação de Armando foram utilizados vários tipos de apoios, que poderiam ser aplicados de forma combinada por intermédio de:

- a) **Treinamentos** para adquirir e melhorar sua competência no trabalho;
- b) **Acessibilidade** para facilitar o cotidiano do usuário de EA na empresa;
- c) **Apoios naturais** para favorecer os *treinamentos* e as *acessibilidades*.

EM RESUMO

Nesta fase o técnico de EA analisa os apoios disponíveis na empresa (recursos, estratégias, procedimentos, auxílios, pessoas, tecnologias e acessibilidades), que poderiam melhorar a autonomia e a independência do usuário de EA.

Fase 3 - As tarefas

Em um primeiro momento as tarefas são analisadas em relação ao potencial de aprendizagem do usuário, ou seja, de acordo com suas competências e habilidades. Aspectos físicos, cognitivos, sociais e ambientais ligados às tarefas a serem desenvolvidas também precisam ser observados. Com essa finalidade são realizadas visitas ao local de trabalho, pesquisas na *Internet* e reuniões com os gestores sobre a estrutura da empresa, processos de produção, departamentos existentes, etc.

Nos departamentos, setores ou locais da empresa relacionados com o perfil vocacional e profissional do usuário de EA, é importante listar os processos, procedimentos, tarefas e rotinas, bem como os recursos utilizados (computador, programas específicos, pastas e arquivos, entre outros), roupas apropriadas, materiais de segurança, assim como observar se as tarefas são realizadas em pé ou sentado, se há exposição a ruídos, etc.

Rogério, técnico de EA, conheceu o maquinário, o padrão de qualidade e o processo completo de produção de cada peça fabricada. Com base nessa informação, ele pôde discutir e definir com Armando e sua família tarefas que poderiam ser executadas por ele ou o tipo de função que poderia ser adequada ou criada de acordo com suas habilidades e seu perfil vocacional e profissional.

O técnico de EA precisa conhecer todos os processos da empresa para entender suas exigências, prazos e contexto; além de visualizar possibilidades de tarefas que poderiam ser realizadas pelo usuário, inclusive depois de desenvolver novas habilidades.

EM RESUMO

O técnico de EA analisa as tarefas em relação às competências e habilidades do usuário com a finalidade de encontrar possíveis ocupações que ele poderia realizar.



Fase 4 - Segurança e saúde

Rogério tomou conhecimento do programa de segurança da empresa. Por exemplo, no chão e nas paredes há sinalizadores com cores e imagens que indicam lugares para os quais é necessária maior atenção. No início, Armando precisará de apoio para memorizar essas regras.

Estar no mercado de trabalho deve representar uma significativa melhora na qualidade de vida das pessoas com deficiência. Entretanto, o desejo pelo trabalho e a obrigação dos empregadores para o cumprimento da Lei de Cotas fazem com que recursos, estratégias e relações não sejam devidamente cuidados. Cabe ao técnico de EA analisar os procedimentos da empresa com relação à segurança e saúde da pessoa com deficiência.

EM RESUMO

O técnico de EA analisa os procedimentos de segurança e saúde da empresa.

Em síntese

- a) A análise da função consiste na coleta de dados e informações sobre todas as características da função que a pessoa com deficiência vai ocupar e as tarefas que ela vai executar.
- b) A análise da função envolve identificar a cultura da empresa, a estrutura de cargos, salários, benefícios, deveres, apoios disponíveis e aspectos relacionados à segurança e saúde no trabalho.

Atividade

Leia o caso abaixo e identifique exemplos que ajudem a técnica de EA:

Andrea é uma técnica de EA, que acompanha seu primeiro caso. Trata-se de Camila, de 18 anos, que tem deficiência visual total e trabalha como ajudante de cozinha de uma padaria.

Para exercer suas atividades, Camila precisa deslocar-se com frequência pela casa que abriga o comércio, usando para isso sua bengala e as mãos, com as quais identifica mesas, bancadas, armários, cortinas, entre outros objetos que usa como referência. Dessa forma, ela sempre consegue se localizar e achar o material de trabalho. Para saber se está próxima da cozinha, por exemplo, ela se guia pelo olfato. Em situações mais complexas, porém, conta

com o apoio de outro ajudante de cozinha e do próprio cozinheiro.

Para deslocar-se entre sua casa e o trabalho, Camila pede que outras pessoas (sua mãe na ida e outros colegas de trabalho na volta) indiquem o ônibus que ela tem que tomar. Nos trajetos ela sabe quando deve descer contando as conversões à esquerda e à direita, além das lombadas. Nas proximidades da padaria, ela se orienta pelas reentrâncias da calçada e pelo cheiro típico do local.

Apesar de Andrea ter feito um bom trabalho nesse caso, ela está com dificuldades para identificar e relatar quais os “apoios naturais” utilizados por Camila.

Ajude Andrea a identificar 5 dos apoios naturais que usa Camila.

Anexo

LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015
Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

Art. 1º É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

Parágrafo único. Esta Lei tem como base a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, ratificados pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, em conformidade com o procedimento previsto no § 3º do art. 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, em vigor para o Brasil, no plano jurídico externo, desde 31 de agosto de 2008, e promulgados pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, data de início de sua vigência no plano interno.

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

§ 1º A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará:

- I os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;
- II os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;
- III a limitação no desempenho de atividades; e

IV a restrição de participação.

§ 2º O Poder Executivo criará instrumentos para avaliação da deficiência.

Art. 3º Para fins de aplicação desta Lei, consideram-se:

I acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida;

II desenho universal: concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou de projeto específico, incluindo os recursos de tecnologia assistiva;

III tecnologia assistiva ou ajuda técnica: produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social;

IV barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros, classificadas em:

- a) barreiras urbanísticas: as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo;
 - b) barreiras arquitetônicas: as existentes nos edifícios públicos e privados;
 - c) barreiras nos transportes: as existentes nos sistemas e meios de transportes;
 - d) barreiras nas comunicações e na informação: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação;
 - e) barreiras atitudinais: atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas;
 - f) barreiras tecnológicas: as que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias;
- V comunicação: forma de interação dos cidadãos que abrange, entre outras opções, as línguas, inclusive a Língua Brasileira de Sinais (Libras), a visualização de textos, o Braille, o sistema de sinalização ou de comunicação tátil, os caracteres ampliados, os dispositivos multimídia, assim como a linguagem simples, escrita e oral, os sistemas auditivos e os meios de voz digitalizados e os modos, meios e formatos aumentativos e alternativos de comunicação, incluindo as tecnologias da informação e das comunicações;
- VI adaptações razoáveis: adaptações, modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional e indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que a pessoa com deficiência possa gozar ou exercer, em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos e liberdades fundamentais;
- VII elemento de urbanização: quaisquer componentes de obras de urbanização, tais como os referentes a pavimentação, saneamento, encanamento para esgotos, distribuição de energia elétrica e de gás, iluminação pública, serviços de comunicação, abastecimento e distribuição de água, paisagismo e os que materializam as indicações do planejamento urbanístico;
- VIII mobiliário urbano: conjunto de objetos existentes nas vias e nos espaços públicos, superpostos ou adicionados aos elementos de urbanização ou de edificação, de forma que sua modificação ou seu traslado não provoque alterações substanciais nesses elementos, tais como semáforos, postes de sinalização e similares, terminais e pontos de acesso coletivo às telecomunicações, fontes de água, lixeiras, toldos, marquises, bancos, quiosques e quaisquer outros de natureza análoga;
- IX pessoa com mobilidade reduzida: aquela que tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentação, permanente ou temporária, gerando redução efetiva da mobilidade, da flexibilidade, da coordenação motora ou da percepção, incluindo idoso, gestante, lactante, pessoa com criança de colo e obeso;
- X residências inclusivas: unidades de oferta do Serviço de Acolhimento do Sistema Único de Assistência Social (Suas) localizadas em áreas residenciais da comunidade, com estruturas adequadas, que possam contar com apoio psicossocial para o atendimento das necessidades da pessoa acolhida, destinadas a jovens e adultos com deficiência, em situação de dependência, que não dispõem de condições de autossustentabilidade e com vínculos familiares fragilizados ou rompidos;

- XI moradia para a vida independente da pessoa com deficiência: moradia com estruturas adequadas capazes de proporcionar serviços de apoio coletivos e individualizados que respeitem e ampliem o grau de autonomia de jovens e adultos com deficiência;
- XII atendente pessoal: pessoa, membro ou não da família, que, com ou sem remuneração, assiste ou presta cuidados básicos e essenciais à pessoa com deficiência no exercício de suas atividades diárias, excluídas as técnicas ou os procedimentos identificados com profissões legalmente estabelecidas;
- XIII profissional de apoio escolar: pessoa que exerce atividades de alimentação, higiene e locomoção do estudante com deficiência e atua em todas as atividades escolares nas quais se fizer necessária, em todos os níveis e modalidades de ensino, em instituições públicas e privadas, excluídas as técnicas ou os procedimentos identificados com profissões legalmente estabelecidas;
- XIV acompanhante: aquele que acompanha a pessoa com deficiência, podendo ou não desempenhar as funções de atendente pessoal.

CAPÍTULO VI DO DIREITO AO TRABALHO

Seção I Disposições Gerais

- Art. 34. 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 igual-

dade 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.

Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

Parágrafo único. Os programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias.

Seção II Da Habilitação Profissional e Reabilitação Profissional

Art. 36. O poder público deve implementar serviços e programas completos de habilitação profissional e de reabilitação profissional para que a pessoa com deficiência possa ingressar, continuar ou retornar ao campo do trabalho, respeitados sua livre escolha, sua vocação e seu interesse.

§ 1º Equipe multidisciplinar indicará, com base em critérios previstos no § 1º do art. 2º desta Lei, programa de habilitação ou de reabilitação que possibilite à pessoa com deficiência restaurar sua capacidade e habilidade profissional ou adquirir novas capacidades e habilidades de trabalho.

§ 2º A habilitação profissional corresponde ao processo destinado a propiciar à pessoa com deficiência aquisição de conhecimentos, habilidades e aptidões para exercício de profissão ou de ocupação, permitindo nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso no campo de trabalho.

§ 3º Os serviços de habilitação profissional, de reabilitação profissional e de educação profissional devem ser dotados de recursos necessários para atender a toda pessoa com deficiência, independentemente de sua característica específica, a fim de que ela possa ser capacitada para trabalho que lhe seja adequado e ter perspectivas de obtê-lo, de conservá-lo e de nele progredir.

§ 4º Os serviços de habilitação profissional, de reabilitação profissional e de educação profissional deverão ser oferecidos em ambientes acessíveis e inclusivos.

§ 5º A habilitação profissional e a reabilitação profissional devem ocorrer articuladas com as redes públicas e privadas, especialmente de saúde, de ensino e de assistência social, em todos os níveis e modalidades, em entidades de formação profissional ou diretamente com o empregador.

§ 6º A habilitação profissional pode ocorrer em empresas por meio de prévia formalização do contrato de emprego da pessoa com deficiência, que será considerada para o cumprimento da reserva de vagas prevista em lei, desde que por tempo determinado e concomitante com a inclusão profissional na empresa, observado o disposto em regulamento.

§ 7º A habilitação profissional e a reabilitação profissional atenderão à pessoa com deficiência.

Seção III

Da Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho

Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as seguintes diretrizes:

I prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;

II provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;

III respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;

IV oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;

V realização de avaliações periódicas;

VI articulação intersetorial das políticas públicas;

VII possibilidade de participação de organizações da sociedade civil.

Art. 38. A entidade contratada para a realização de processo seletivo público ou privado para cargo, função ou emprego está obrigada à observância do disposto nesta Lei e em outras normas de acessibilidade vigentes.

Compatibilização do Perfil do Candidato Com o Perfil do Posto de Trabalho

CAPÍTULO

6

As técnicas de Emprego
Apoiado me ajudaram muito
a aprender as minhas atividades,
porque no começo eu tinha medo de
não conseguir fazer tudo o que precisava.
Hoje, eu dou conta da separação das
cartas sozinho, e está tudo de boa. Gosto da
empresa e quero crescer, quero fazer faculdade de
Engenharia Civil.

Rafael Roberto Garcia, profissional com deficiência múltipla
(física e intelectual), contratado pela empresa Boa Vista,
em fevereiro de 2016

Proposta de estudo

Você aprendeu no capítulo anterior como fazer a análise da função, um passo fundamental no processo de desenvolvimento de emprego. Neste capítulo você aprofundará alguns aspectos sobre como compatibilizar essa análise com o perfil vocacional e profissional do usuário de EA, e como abordar o processo de adequação e criação de um posto de trabalho de forma mais detalhada. No final do capítulo, você conhecerá alguns tipos de roteiros que compatibilizam o perfil vocacional e profissional com a vaga oferecida no mercado de trabalho, e que servem de subsidio durante este processo.

Os objetivos de aprendizagem deste capítulo são:

1. Aprender a registrar a análise da função.
2. Compatibilizar a análise da função com o perfil vocacional e profissional do usuário de EA.
3. Analisar o processo de adequação e criação de um posto de trabalho.
4. Conhecer roteiros para compatibilizar o perfil vocacional e profissional com uma vaga de trabalho.

PARA COMEÇAR

De acordo com sua experiência, que aspectos deveriam ser considerados em um processo que busca compatibilizar o perfil vocacional da pessoa com deficiência com uma oferta de vaga de trabalho?

1. Registrar a análise da função

A análise da função permite reunir informações detalhadas sobre a empresa, as funções que nela são executadas e aquelas que correspondem às vagas oferecidas. O registro desses dados somados àqueles levantados durante a elaboração do perfil vocacional do usuário, resultam em dois documentos com informações que se complementam. A comparação de ambos facilita a compatibilização entre o perfil do usuário e as vagas disponíveis.

Existem diferentes ferramentas para registrar a análise da função, mas considere que caso você decida utilizar um instrumento padronizado, prefira um do mesmo autor que usou para a elaboração do perfil vocacional e profissional. Isso facilitará o processo de compatibilização perfil-vaga. Caso você queira criar seu próprio instrumento de registro, lembre-se de torná-lo compatível com aquele produzido por você na elaboração do perfil vocacional.

Os registros, tanto do perfil vocacional quanto da análise da função, também são importantes como indicadores de qualidade dos programas de Emprego Apoiado ao mostrarem, entre outras coisas, se o técnico atendeu às expectativas do usuário e de seu perfil vocacional, além de servir de base de informações para um bom plano de treinamento e de estratégias de inclusão.

EM RESUMO

Na análise de função é muito importante que o técnico de EA registre detalhadamente informações sobre a empresa e as funções a serem executadas para que possa compatibilizar a vaga com o perfil de usuário.

2. Estratégias para trabalhar com a família

Agora, vamos aprender, por intermédio de alguns exemplos, como fazer a compatibilização perfil-vaga, seja adequando, criando ou preenchendo um posto de trabalho existente.

Vamos analisar o seguinte caso:

Maria é uma pessoa com deficiência auditiva que se comunica por meio da LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais). Ela possui organização e auxilia a mãe na limpeza e arrumação da casa. Adora animais domésticos e conhece sobre a higiene e cuidado deles. Tem facilidade para aprender e vontade de trabalhar em um local que atenda animais. A mãe de Maria conversou com o técnico e explicou que seria muito difícil a filha conseguir trabalhar com o público, pois tem muita dificuldade de comunicação e, às vezes, faz grunhidos altos tentando falar alguma coisa, o que causaria incômodo em qualquer ambiente de trabalho. Em sua opinião, a filha não deveria se expor trabalhando, seria melhor ela continuar ajudando a arrumar e limpar a casa e lendo sobre os animais na *internet*. Inclusive, ela havia concordado em adotar um cachorrinho para que Maria realizasse assim seu desejo de tratar com animais. Ela também acha que a filha não consegue sair de casa sozinha, obter informações ou realizar tarefas sem auxílio.

Neste exemplo comprovamos que Maria poderia ser uma usuária de EA, pois tem vontade e condições de trabalhar, porém, sua família não acredita em seu potencial. Portanto, antes do técnico de EA traçar seu perfil vocacional e profissional, ele terá que trabalhar com diversas estratégias para que a família compreenda qual o potencial de Maria.

O técnico de EA combina com a mãe que ele tentará inseri-la no mercado de trabalho competitivo e que para isso ela deverá ajudar a filha a ser mais independente e autônoma. Maria precisa sair sozinha

de casa para realizar algumas tarefas, como ir ao banco, ao mercado ou procurar locais para adotar um animal de estimação. Os combinados entre o técnico e a mãe de Maria para dar início a este processo foram:

1º COMBINADO

Deixar que a filha tome a iniciativa.

Ação: A mãe deve procurar sair junto à sua filha e deixar que ela tome a iniciativa, por exemplo, para pagar o mercado ou as contas no banco.

Estratégias: Segurar a própria ansiedade e permanecer ao lado da filha, sem agir por ela.

Avaliação: A mãe percebeu que Maria tem capacidade para realizar tarefas cotidianas.

2º COMBINADO

Acreditar na capacidade de autonomia de Maria.

Ação: Maria faz sozinha as tarefas que havia realizado antes na presença da mãe.

Estratégias: Permitir que Maria saia sozinha.

Avaliação: A mãe percebeu que Maria pode ser autônoma.

3º COMBINADO

Acreditar na capacidade de Maria para locomover-se sozinha.

Ação: Maria faz pequenos percursos sozinha e para isso utiliza transporte público.

Estratégias: Explicar o trajeto por escrito com as informações sobre qual transporte deve utilizar, onde descer, etc.

Avaliação: Em uma primeira tentativa, Maria desceu antes do ponto, mas na segunda tentativa conseguiu chegar ao seu destino.

4º COMBINADO

Permitir que Maria vá sozinha à feira de animais para escolher o bicho que irá adotar.

Ação: Maria realiza o percurso sozinha em transporte público e retorna de táxi com o animal escolhido.

Estratégias: A mãe explica o trajeto, combina com Maria o porte do animal mais adequado para a residência delas e anota o endereço para que ela possa entregá-lo ao taxista.

Avaliação: Maria voltou com um cachorrinho e a mãe ficou muito feliz com a capacidade da filha de ser autônoma.

5º COMBINADO

Permitir que Maria tenha vida social.

Ação: Maria sai com amigos.

Estratégias: Aconselhar Maria para que ela possa sair sozinha sem correr riscos.

Avaliação: A mãe percebeu que a socialização faz parte da vida de qualquer jovem.

O técnico de EA e a mãe de Maria definiram um tempo para que essas atividades fossem realizadas. Ao final desse período, avaliaram o resultado e a satisfação da mãe permitiu que ela concordasse em iniciar o processo de buscar um trabalho para Maria. Para adequar ou criar uma vaga é preciso levar em consideração não apenas as necessidades do usuário de EA, mas também de sua família; isso permite ao técnico identificar se pode contar ou não com esse apoio ou se será necessário trabalhar com algumas estratégias que ajudem a família a perceber que a pessoa tem habilidades e potencial quando dispõe dos apoios necessários. É importante considerar estratégias diferenciadas que facilitem esse processo.

EM RESUMO

É imprescindível trabalhar com a família antes de iniciar a busca de emprego para um usuário de EA, pois seu apoio é fundamental nesse processo.





3. Adequação e criação de um posto de trabalho

Analisemos algumas das anotações feitas pelo técnico de EA sobre o perfil vocacional e profissional de Maria, pessoa com deficiência auditiva:

- a) É uma pessoa organizada;
- b) Gosta de limpar e arrumar a casa;
- c) Adora animais domésticos;
- d) Conhece sobre higiene e cuidados de animais domésticos;
- e) Comunica-se com as pessoas por meio da linguagem de sinais ou por meio de gestos e mímicas;
- f) Tem facilidade para aprender;
- g) Gostaria de trabalhar no cuidado de animais;
- h) Não possui graduação.

A partir dessas informações, o técnico de EA pode desenvolver um emprego que atenda às habilidades e desejos de Maria. Para isso ele visita duas empresas que trabalham com animais: uma clínica veterinária e um *pet shop*. A visita à clínica foi possível por meio de um contato da família, mas não houve possibilidades de empregar Maria. A clínica era pequena e não tinha interesse em contratar novos funcionários nem precisava cumprir com a Lei de Cotas. O *pet shop*, ao contrário, era uma empresa de médio porte e existia a necessidade de cumprir com a Lei de Cotas; porém, seus representantes consideravam inviável a contratação de pessoas com deficiência devido a uma experiência anterior malsucedida. Assim, a empresa achava mais vantajoso arcar com a multa pelo não cumprimento da legislação do

que contratar uma pessoa com deficiência. Coube ao técnico de EA sensibilizar os responsáveis do *pet shop* sobre essa possibilidade e demonstrar que, com os devidos apoios, as pessoas com deficiência são capazes de trabalhar no mercado competitivo.

Finalmente, a empresa concordou em conhecer melhor a metodologia do Emprego Apoiado e permitiu ao técnico visitar o *pet shop* para analisar todos os postos de trabalho existentes, assim como possíveis vagas para Maria. O técnico acompanhou a rotina do *pet shop* durante 3 dias e registrou as seguintes observações:

- a) Tarefas existentes: atendimento no caixa, venda de ração, limpeza, transporte de caixas, venda de roupas, balcão de atendimento, área de tosa e gerência;
- b) Muitos funcionários trabalhavam no *pet shop*;
- c) Cada funcionário executava apenas uma tarefa;
- d) Ambiente com bastante movimentação de clientes;
- e) A chegada de novas mercadorias era desorganizada;
- f) O ambiente oferece acessibilidade e mobilidade;
- g) O clima de trabalho é bom, os funcionários interagem entre si e são receptivos.

EM RESUMO

A partir das anotações relativas ao perfil vocacional e profissional do usuário e às observações feitas na empresa, o técnico de EA pode verificar se o perfil de Maria é compatível com alguma vaga disponível ou se é possível criar um novo posto de trabalho adequado às habilidades de Maria.

4. Compatibilização de uma vaga de trabalho e o perfil vocacional e profissional do usuário de Emprego Apoiado

A análise realizada pelo técnico de EA permitiu verificar a existência de postos de trabalho compatíveis e incompatíveis com as habilidades de Maria. Portanto, era possível que ela ocupasse uma das vagas existentes ou adequar um posto de trabalho às suas habilidades.

É possível visualizar e avaliar, de forma rápida e fácil, os requisitos necessários para o bom desempenho de determinada vaga com o perfil vocacional-profissional do usuário de EA, por meio de um instrumento desenvolvido na Espanha, conhecido como método Lantegi-Batuak ou “método de perfis de adequação da tarefa à pessoa”.

96

SAIBA MAIS

O método Lantegi-Batuak foi o resultado da experiência de inclusão no mercado de trabalho de uma organização espanhola de mesmo nome que atende pessoas com deficiência intelectual e transtorno mental. Ela disponibiliza serviços de orientação, formação, centros ocupacionais e especiais de emprego e transição para o emprego. No desenvolvimento de seu trabalho, esta organização sentiu a necessidade de uma ferramenta que possibilitasse uma correta adequação entre o perfil da pessoa e o perfil do posto de trabalho, e fosse de fácil visualização. Foi assim como nasceu o “Método de perfis de adequação da tarefa à pessoa”.

EM RESUMO

O método Lantegi-Batuak é um instrumento de fácil visualização que permite avaliar de forma rápida a compatibilidade entre o perfil do usuário de EA e uma vaga de trabalho existente.

5. Apresentação do método Lantegi-Batuak

Objetivos gerais

- Ser uma ferramenta que permita cruzar as habilidades e potencialidades da pessoa com as exigências do posto de trabalho.
- Possibilitar uma linguagem comum, facilitando um método de atuação unificado e um elemento de comunicação de fácil utilização.
- Potencializar o trabalho em equipe, pois todas as pessoas envolvidas no processo podem introduzir ou extrair informações.

Objetivos específicos

- Facilitar a adequação entre a pessoa e o posto de trabalho.
- Efetuar a inclusão de pessoas.
- Conhecer e avaliar as necessidades individuais.
- Realizar planos de formação personalizados.
- Melhorar as condições de trabalho.
- Acompanhar a pessoa no posto de trabalho.

Este método propõe a construção de dois tipos de perfil: o da pessoa e o do posto de trabalho. As informações são registradas inicialmente em uma tabela e, em seguida, são representadas em um gráfico. O resultado são duas linhas que exibem as pontuações de cada item avaliado. Uma maior coincidência das linhas expressa um maior grau de adequação entre os dois perfis. As escalas são divididas de 1 a 5 e atendem ao seguinte esquema:

Escola	Perfil da pessoa	Perfil do posto de trabalho
1	Capacidade muito baixa	Exigência muito baixa
2	Capacidade baixa	Exigência baixa
3	Capacidade média	Exigência média
4	Capacidade alta	Exigência alta
5	Capacidade muito alta	Exigência muito alta

A seguir, você pode observar a tabela, baseada neste método, que resultou da avaliação do perfil do posto de trabalho e do perfil de Maria. O quadro representa o cruzamento de perfis: os campos marcados com a letra A indicam as capacidades profissionais de Maria e os campos com a letra B expressam as exigências do posto de trabalho.

		1	2	3	4	5			
A	1. Aparência e autocuidado				A	B		1. Aparência e autocuidado	
	2. Mobilidade na comunidade		A			B		2. Mobilidade na comunidade	
B	3. Capacidade visual				A		B	3. Capacidade visual	
	a) Memória visual				A		B	a) Memória visual	
	b) Capacidade discriminativa				A		B	b) Capacidade discriminativa	
	4. Semelhanças e diferenças				A		B	4. Semelhanças e diferenças	
	5. Aprendizagem de tarefas						A	B	5. Aprendizagem de tarefas
	6. Linguagem expressiva		A		B				6. Linguagem expressiva
	7. Conhecimento da escrita				A		B		7. Conhecimento da escrita
	8. Linguagem compreensiva		A		B				8. Linguagem compreensiva
	9. Conhecimento de leitura						A	B	9. Conhecimento de leitura
C	10. Atenção				A	B			10. Atenção
	11. Ritmo				A	B			11. Ritmo
	12. Organização						A	B	12. Organização
	13. Relações de trabalho						A	B	13. Relações de trabalho

De acordo com a tabela, há uma alta compatibilidade entre o perfil do usuário e do posto de trabalho com relação à aparência e autocuidado, conhecimento de leitura, atenção, ritmo, organização, relações de trabalho, aprendizagem de tarefas, capacidade visual, memória visual e capacidade discriminativa, assim como para identificar semelhanças e diferenças. No entanto, com relação à mobilidade na comunidade e linguagem expressiva, o perfil da pessoa mostra uma capacidade baixa, enquanto o posto de trabalho tem uma exigên-

cia alta para esses aspectos.

Você deve ter observado que no cruzamento dos perfis acima, os quadros representativos (letras A e B) são convergentes e estão alinhados com os interesses e necessidades de Maria e da empresa. Deste modo, depois de avaliar o posto de trabalho e as exigências da empresa, assim como as habilidades e potencialidades do usuário de EA, o técnico pode iniciar o processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

PAUSA PARA REFLETIR

Quais adequações precisariam ser feitas no seu local de trabalho para incluir uma pessoa com deficiência visual em uma função semelhante à sua? Seria possível adequar uma vaga para uma pessoa com deficiência no seu local de trabalho?

A seguir, você poderá examinar outro exemplo de cruzamento de perfis que permite realizar a análise de compatibilidades por meio de uma comparação entre as características do posto de trabalho, seus requisitos e as competências, potencialidades e expectativas do

candidato. Analisaremos, com base nesse modelo, se o candidato cumpre os pré-requisitos considerados indispensáveis à vaga e se o posto de trabalho corresponde às expectativas e interesses do candidato.

O Supermercado “Irmãos Carvalho” abriu uma (1) vaga para repositor de laticínios. O técnico de EA está acompanhando Graziela, pessoa com deficiência intelectual (Síndrome de Down), de 25 anos, em sua inserção no mercado de trabalho. O gráfico abaixo corresponde ao cruzamento do perfil vocacional de Graziela com as características exigidas para a vaga de repositor de laticínios. A cor vermelha representa as características exigidas pela vaga e, a cor azul, as capacidades de Graziela.



ANÁLISE DE PERFIS											
Empresa/Empregador: Supermercado Irmão Carvalho											
Nome da trabalhadora: Graziela											
Perfil exigido pelo posto de trabalho			1	2	3	4	5		Perfil do(a) Trabalhador(a)		
A	Aparência e autocuidado	01							01	Aparência e autocuidado	A
	Mobilidade na comunidade	02							02	Mobilidade na comunidade	
	Capacidade visual	03							03	Capacidade visual	
B	Memória visual	3 ^a							3 ^a	Memória visual	B
	Capacidade discriminativa	3 ^b							3 ^b	Capacidade discriminativa	
	Semelhanças e diferenças	04							04	Semelhanças e diferenças	
	Orientação espacial	05							05	Orientação espacial	
	Conhecimento numérico	06							06	Conhecimento numérico	
	Aprendizagem de tarefas	07							07	Aprendizagem de tarefas	
	Linguagem expressiva	08							08	Linguagem expressiva	
	Linguagem abrangente	09							09	Linguagem abrangente	
C	Responsabilidade	10							10	Responsabilidade	C
	Repetitividade	11							11	Repetitividade	
	Atenção	12							12	Atenção	
	Ritmo	13							13	Ritmo	
	Organização	14							14	Organização	
	Relações de trabalho	15							15	Relações de trabalho	
	Segurança	16							16	Segurança	
	Interesse	17							17	Interesse	
D	Coordenação dinâmica	18							18	Coordenação dinâmica	D
	Exigências dinâmicas	18 ^a							18 ^a	Exigências dinâmicas	
	Carga estática/Postura	18 ^b							18 ^b	Carga estática/Postura	
	Manutenção e transporte de carga	18 ^c							18 ^c	Manutenção e transporte de carga	
	Acessibilidade do posto	18							18	Acessibilidade do posto	
	Coordenação manipulativa	19							19	Coordenação manipulativa	
	Manuseio de ferramentas	20							20	Manuseio de ferramentas	
E	Ambiente térmico	21							21	Ambiente térmico	E
	Ambiente sonoro	22							22	Ambiente sonoro	
	Iluminação	23							23	Iluminação	
	Vibração/Outros	24							24	Vibração/Outros	
	Higiene atmosférica	25							25	Higiene atmosférica	

Adaptado de BADIOLA et al. (2014).

AVALIADOR

OBSERVAÇÕES:

Ao finalizar o cruzamento dos perfis (da candidata e das exigências da vaga), é possível observar que Graziela preenche 85% dos requisitos exigidos. O técnico de EA deverá elaborar junto a ela e à empresa, um plano de ação que contribua e ajude Graziela a ampliar o aprendizado naqueles aspectos que ainda devem ser desenvolvidos (15% restantes). Estes são:

■ Memória visual

De acordo com as exigências do posto de trabalho, a candidata apresenta memória visual média e a vaga requer uma memória visual alta. Assim, será necessário um apoio específico do técnico de EA no local de serviço de Graziela para ajudá-la a observar e reconhecer os tamanhos das peças e como é feita sua verificação, assim como o processo de montagem. Graziela deve desenvolver também maior precisão no reconhecimento de cores.

■ Capacidade discriminativa

Graziela precisa distinguir melhor as semelhanças e diferenças dos produtos. O técnico de EA deverá apoiá-la no local de trabalho para que ela possa aperfeiçoar esse requisito; isto inclui o trabalho com imagens muito parecidas e apreciar semelhanças e diferenças de todo tipo de laticínios em curto espaço de tempo.

■ Relações de trabalho

A candidata apresenta algumas dificuldades relacionais e o posto de trabalho exige habilidades para interagir com colegas, chefia e clientes. Nesse caso, o técnico de EA deve realizar um trabalho de sensibilização do ambiente e, ao mesmo tempo, acompanhar e orientar Graziela em sua relação com os demais trabalhadores da empresa, até que ela possa interagir com segurança.

■ Acessibilidade do posto de trabalho

O técnico de EA verificou que existem barreiras atitudinais e não de acessibilidade arquitetônica. O trabalho do técnico, portanto, deve ser realizado junto à equipe e à candidata para abordar aspectos e questões que possibilitem mudanças de comportamentos e atitudes no ambiente de trabalho.

Adaptado de BADIOLA et al. (2014).

O método Lantegi-Batuak permite visualizar, de forma fácil e eficiente, o grau de compatibilidade entre o perfil da pessoa e do posto de trabalho, isto é, se há convergência entre o usuário de EA e a vaga disponível. Também é possível verificar aspectos que o técnico de EA precisará trabalhar e desenvolver junto ao usuário e à equipe de trabalho.

EM RESUMO

A tabela e o gráfico do método Lantegi-Batuak permitem verificar se existe compatibilidade entre o perfil do usuário de EA e um posto de trabalho disponível.



6. Prospecção de vagas

A prospecção de vagas consiste em pesquisar junto às empresas a existência de vagas de emprego compatíveis com o perfil da pessoa usuária do EA, bem como a possibilidade de criação de um novo posto de trabalho ou ainda a adequação de uma vaga existente que necessite algumas alterações nas suas atribuições para torna-la compatível às habilidades e desejos da pessoa.

SUGESTÃO DE FILME



O filme “Dançando no Escuro” (2000), do diretor Lars Von Trier, narra a história de Selma Jezkova, uma mãe solteira tcheca, residente nos EUA. Ela padece uma doença hereditária que a tornou uma pessoa com deficiência visual. Esta doença também afetará no futuro a visão de seu filho; assim, ela decide que ele migre para os

EUA com o objetivo de efetuar uma operação. Ela trabalha muito para poder arcar com as despesas da cirurgia, também recebe ajuda de seus vizinhos e de um colega de trabalho. Porém, seu vizinho rouba o dinheiro economizado e a partir disso, outros acontecimentos trágicos ocorrem.

No primeiro caso apresentado, Maria, pessoa com deficiência auditiva, desejava trabalhar com animais. O técnico de EA realizou então uma visita a um *pet shop* e, com base em suas anotações, pensou em um posto de trabalho que fosse possível adequar às habilidades de Maria. Primeiro, ele elaborou uma lista das tarefas que Maria sabia realizar. Por exemplo, ela poderia trabalhar na parte de tosa e banho ou auxiliar na organização das

mercadorias que chegavam, pois estas demoravam até dois dias para serem colocadas na prateleira, trabalho que poderia ser realizado imediatamente caso houvesse algum funcionário disponível para essa função. O técnico de EA marcou então uma reunião com a empresa para discutir sobre a usuária de EA e avaliar as tarefas que ela poderia realizar no setor de tosa e banho e também sobre a possibilidade de adequar uma vaga para organizar as novas mercadorias.

EM RESUMO

Para a prospecção de vagas o técnico deve fazer primeiro um levantamento sobre possíveis postos de trabalho para o usuário de EA. Com essas informações ele poderá adequar uma vaga ou inserir a pessoa com deficiência em um posto já existente.

7. A negociação com a empresa

Negociar a adequação de uma vaga requer certo conhecimento sobre o mercado de trabalho e a legislação vigente, assim como sobre as funções e atribuições existentes, a fim de não criar distorções que possam provocar desarmonia no ambiente e na estrutura de cargos e salários da empresa. Além disso, é necessário analisar o fluxo da tarefa de maneira minuciosa para não alterar significativamente os níveis de produtividade e as entregas aos outros setores da cadeia produtiva. É aconselhável, portanto, ter um histórico de tudo aquilo que foi realizado e de como foi feito. O objetivo é de bem fundamentar as sugestões sobre as mudanças necessárias para a contratação de uma pessoa com deficiência. Esse material permite ao técnico organizar seus argumentos e elencar as necessidades de adequações do posto de trabalho, os aspectos relativos à comunicação, ao período de cada etapa de trabalho e aos apoios necessários. A proposta deve ser bem elaborada e as negociações conduzidas com sensatez, tendo em vista que as mudanças sugeridas buscam

compatibilizar as necessidades do posto de trabalho, da empresa e do usuário de EA.

EM RESUMO

Durante a negociação o técnico discute com a empresa a necessidade de implementar mudanças no posto de trabalho. São essas adequações que vão permitir à pessoa com deficiência realizar suas tarefas da melhor forma possível e atender assim às demandas da empresa para sua função.

Em síntese:

- a) É muito importante que antes de iniciar o processo do Emprego Apoiado, a família acredite no potencial e na capacidade da pessoa com deficiência. Portanto, é imprescindível que o técnico faça um trabalho inicial com o núcleo familiar do usuário de EA.

- b) O técnico de EA deve registrar a análise de perfil vocacional do usuário de EA e as exigências da vaga disponível para que possa analisar e verificar se há compatibilidade entre elas. Um instrumento de fácil visualização é o método Lantegi-Batuak.
- c) Durante a prospecção de vagas, o técnico de EA faz um levantamento de possíveis vagas para o usuário ou da possibilidade de adequar um posto de trabalho de acordo com as suas habilidades e com as necessidades da empresa.
- d) Durante a negociação o técnico discute com a empresa a necessidade de implementar mudanças no local de trabalho.

Atividade

De acordo com as características e habilidades de Maria, pessoa com deficiência auditiva, sugira três funções que ela poderia exercer no mercado de trabalho.

Formação no Local de Trabalho

CAPÍTULO

7

Ah... Antes, eu não queria saber de trabalhar não. Achava que iria ser chato, mas é legal. (...) A única coisa que eu não gosto é de acordar cedo, mas não se preocupa, porque eu acordo direitinho. Chego aqui no horário e não me atraso (...). Aqui eu aprendi bastante coisa, atendo os clientes, organizo as prateleiras pra ficar tudo bonitinho. Pra você ver, eu fui a que mais vendeu os lencinhos essa semana. Todo mundo me trata bem e eu gosto de todos daqui.

Fernanda Maria da Silva, profissional com deficiência intelectual, contratada por Droga Raia, em agosto de 2016.

Proposta de estudo

No capítulo anterior você aprendeu a adequar um posto de trabalho mediante a compatibilização do perfil vocacional do candidato com o perfil da vaga, algo que ocorre com o apoio personalizado do técnico de Emprego Apoiado. Este processo envolve também uma etapa de negociação entre o técnico de EA e o empregador, momento em que são analisados aspectos como carga horária, apoios, funções a serem desenvolvidas pelo empregado, benefícios, relação social com os companheiros de trabalho, entre outros. Neste capítulo abordaremos a etapa seguinte do EA, conhecida como treinamento no local de trabalho.

Os objetivos de aprendizagem deste capítulo são:

1. Conhecer formas de treinamento e preparação de apoios.
2. Aprender a fazer uma análise de tarefas (definição da rotina de trabalho e detalhamento de responsabilidades).

PARA COMEÇAR

Em sua opinião, qual a importância da formação no local de trabalho? De que maneira você acha que a metodologia do Emprego Apoiado inova?

1. Treinamento e formação no local de trabalho

A abordagem atual da metodologia do EA prioriza colocar a pessoa no mercado de trabalho de acordo com suas capacidades e habilidades e treiná-la no próprio local. Hoje é comum, no mercado formal, treinar as pessoas e prepará-las previamente, com o objetivo de qualificá-las e especializá-las cada vez mais, haja vista a quantidade de cursos preparatórios e profissionalizantes que existem. Em geral, as pessoas que procuram emprego só iniciam a busca por uma colocação profissional depois de realizada essa capacitação. O EA propõe uma inversão dessa lógica tradicional: o treinamento ocorre no próprio local de trabalho, trata-se de uma das características centrais desta metodologia.

Para auxiliá-lo a refletir um pouco mais sobre os processos de contratação de pessoas com deficiência, analisemos um caso:

Pedro é um jovem de 23 anos, com baixa visão e síndrome de Asperger.¹ É comum que pessoas com essas características desenvolvam interesses específicos. Pedro, por exemplo, se interessava por nomes de remédios. Ele conseguiu um emprego em uma pequena farmácia de seu bairro por indicação de um parente, amigo do dono do estabelecimento. A contratação ocorreu de forma tradicional, ou seja, não foi realizada nenhuma ação específica para integrar Pedro em suas novas funções. O propósito parecia ter sido apenas atender ao pedido de ajuda do familiar de Pedro.

(1) Síndrome de Asperger é um transtorno neurobiológico, de etiologia ainda desconhecida, enquadrado dentro da categoria de transtornos globais do desenvolvimento também denominado como Transtorno do Espectro do Autismo (TEA). Entre vários sintomas, podemos mencionar a dificuldade de desenvolver habilidades sociais, a possível existência de atos motores repetitivos (tiques ou movimentos estereotipados) e interesses específicos e intensos limitados a poucos assuntos.

Inicialmente bastante entusiasmado, Pedro acordava cedo e ia trabalhar. Era o seu primeiro emprego formal. Porém, ocorria que no local de trabalho, ele ficava horas sem fazer nada. A única tarefa a ele atribuída esporadicamente era ajudar a levar as caixas de medicamentos para o estoque. Os outros funcionários quase não conversavam com ele. Poucos dias depois, Pedro mostrou-se agitado, empilhava compulsivamente caixas de medicamentos e andava de um lado para outro. O gerente do estabelecimento e demais empregados ficaram assustados com o seu comportamento. Ele acabou sendo dispensado do trabalho com a justificativa de que ele não tinha condições para exercer qualquer função no local e que a comunicação com ele era muito difícil.

De acordo com a metodologia do Emprego Apoiado, ocorreram pelo menos três falhas no processo de contratação de Pedro:

- a) Não foi realizado o levantamento de seu perfil vocacional e profissional;
- b) Não foi verificada a compatibilidade entre as habilidades e desejos de Pedro e o emprego na farmácia;
- c) Não foi realizado um treinamento no local de trabalho.

Infelizmente, é bastante comum acontecerem casos como este. A grande maioria dos empregadores não percebe que adequações devem ser feitas para viabilizar a inserção da pessoa com deficiência no mercado formal. Um treinamento eficiente é aquele que ocorre de forma individualizada, no próprio local de trabalho, e considera os vários tipos de apoio que a pessoa irá precisar durante todo o processo, como adequações no posto de trabalho, uso de eventuais tecnologias assistivas, treinamento de funções e outros.

Voltemos ao caso de Pedro:

Depois dessa experiência malsucedida, a família de Pedro tomou conhecimento da metodologia do EA para colocação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, e procurou um técnico. Como a metodologia do EA encaminharia o caso de Pedro?

Para responder esta pergunta, convidamos você a seguir, passo a passo, as atividades desenvolvidas pelo técnico de EA. Procure identificar as etapas que precedem o treinamento no local de trabalho, usando os conhecimentos que você já adquiriu durante o curso.

Primeiro passo: o técnico de EA faz o levantamento do perfil vocacional e profissional de Pedro. Ele conta ao técnico de EA que no seu emprego anterior gostava de ficar no estoque da farmácia, sem a presença de outros empregados. Ali se ocupava lendo os rótulos dos medicamentos e refere que gostaria de continuar trabalhando no mesmo ramo. Em paralelo, o técnico de EA faz uma análise preliminar das funções e atividades exigidas para o trabalho em uma farmácia.

Segundo passo: o técnico de EA registra os gostos e habilidades de Pedro. Ele tem ótima memória visual, é meticuloso e organizado, tem capacidade de manter o foco por longos períodos de tempo quando está interessado na atividade que realiza, sabe ler e escrever, sabe fazer contas, e tem noções básicas de informática. Baseado em suas potencialidades e na experiência de emprego anterior, o técnico de EA verifica que seria interessante para o desenvolvimento profissional de Pedro trabalhar no estoque de uma farmácia ou em um laboratório. O técnico de EA, Pedro e a família concordam que ele tem habilidade para organizar e categorizar objetos e que uma rede farmacêutica é uma boa opção.

Terceiro passo: o técnico de EA entra em contato com uma rede farmacêutica de porte médio que manifesta desejo por contratar pessoas com deficiência. Inicialmente parece que o único propósito do empregador é cumprir com a Lei de Cotas. O técnico de EA conversa diversas vezes com o empregador para sensibilizá-lo sobre a possibilidade de ele beneficiar-se com a contratação de Pedro e vice-versa. Analisa a rotina de trabalho dos funcionários da farmácia e observa que o tempo de atendimento dos clientes é demorado: o próprio atendente de balcão deve buscar o medicamento no estoque e dá-lo de baixa em uma planilha, antes de voltar para concluir a venda. O técnico de EA verifica que não havia encarregados locais

para o estoque e que este se encontrava mal organizado. A rede funcionava com um estoque central encarregado de distribuir os medicamentos para as lojas e, apesar do setor estar informatizado e contar com um programa em rede, ao fazer o balanço do estoque local, invariavelmente, havia defasagens. Era comum que os funcionários se esquecessem de dar baixa em algum medicamento ou que não avisassem sobre sua falta.

Quarto passo: o técnico de EA decide propor a criação de um posto de trabalho para Pedro. Em reuniões com o gerente, o técnico de EA aponta que poderia ser interessante para o melhor funcionamento do estabelecimento se um empregado se encarregasse do estoque local. Suas tarefas seriam organizar a mercadoria, dar baixa nos medicamentos que saíssem do estoque e repor os produtos. Também faria um balanço diário e encaminharia ao estoque central o pedido de reabastecimento de medicamentos.

Quinto passo: o técnico de EA inicia o treinamento de Pedro na função que foi criada para ele. Este momento inclui a análise de tarefa, fase que vamos detalhar para que você possa acompanhar como realizar o treinamento e a análise da tarefa.

SUGESTÃO DE FILME

Assista “De porta em porta”, do diretor Steven Schachter (2002). O filme narra a vida de Bill Porter, uma pessoa com paralisia cerebral, que busca emprego como vendedor em uma companhia em Portland (Oregon), 1955. Apesar de apresentar limitações em sua fala e movimentos, além de certa resistência da empresa em contratá-lo, Bill consegue o emprego, e deve ir de porta em porta oferecendo os produtos da companhia.



2. O treinamento

O técnico de EA pode definir algumas etapas para facilitar o processo de colocação de uma pessoa com deficiência no local de trabalho. É fundamental definir a rotina de trabalho e detalhar cada responsabilidade da função do empregado.

A definição da rotina deve incluir os diversos momentos do empregado em seu posto de trabalho, como turnos e horários de descanso e alimentação, relação de tarefas a executar, postura profissional, apresentação pessoal, entre outros. Um planejamento pormenorizado da rotina profissional ajuda o usuário de EA a se apropriar mais rapidamente das atividades a serem realizadas, bem como facilita a passagem de uma tarefa a outra, o que aumenta sua confiança e o auxilia, inclusive, em suas relações com seus colegas de trabalho.



O técnico de EA deve organizar a rotina de trabalho de forma bem estruturada e preocupar-se por ocupar integralmente o tempo do usuário de EA. Ele pode descrever, por exemplo:

- a) Horário de início e finalização do trabalho, atividades que deve realizar e como executá-las, com explicações detalhadas de como passar de uma tarefa a outra;
- b) Explicar como atender os clientes e como se relacionar com os colegas de trabalho;

- c) Indicar a quem deve recorrer em caso de dúvidas sobre os horários de lanche e almoço, entre outros;
- d) Orientar sobre as formas de deslocamento para ir e voltar do local de trabalho.

O cronograma de atividades deve estar bem definido para que o usuário de EA não fique confuso, sem saber qual é o seu papel ou função, ou permaneça com muito tempo ocioso, pois isso poderia gerar problemas de comportamento, desinteresse, dificuldades no relacionamento com os colegas e, em consequência, dificultar sua permanência no emprego.

O treinamento valoriza o conhecimento prévio da pessoa e deve ser iniciado a partir de atividades que já saiba executar. Aos poucos, tarefas mais complexas são incorporadas, propiciando-lhe desafios e oportunidades de aprendizagens inéditas. É importante lembrar, contudo, que a pessoa não precisa aprender tudo de uma só vez. O treinamento deve seguir um ritmo de aprendizagem individualizado.

PAUSA PARA REFLETIR

Segundo o IBGE, 24% da população brasileira tem algum tipo de deficiência. Em sua opinião, existem pessoas com deficiência que trabalham e são autônomas nos locais por onde você circula? Será que a nossa cidade abre oportunidades para que essas pessoas possam se desenvolver e sejam reconhecidas por suas habilidades?

De acordo com Marc Gold (1980), as pessoas, especialmente aquelas com deficiência intelectual, obtêm resultados mais significativos quando realizam uma tarefa desmembrada, de forma sistematizada. A prática mostrou que este procedimento pode auxiliar qualquer pessoa que, por motivos diversos, necessite utilizar a metodologia de EA para adentrar o mercado de trabalho.

Cabe ao técnico de EA, junto aos usuários, tanto o empregado como o empregador, auxiliar na elaboração

de um planejamento, com a descrição detalhada de cada responsabilidade exigida pela função a ser assumida. O técnico de EA deve identificar e descrever as habilidades, ferramentas e equipamentos necessários para a execução dessas funções. Há que se ter como parâmetro a mesma qualidade das tarefas realizadas pelos outros colegas de trabalho, para depois promover as adequações e modificações necessárias para a pessoa com deficiência.

EM RESUMO

Para facilitar a colocação de uma pessoa com deficiência em um posto de trabalho determinado, o técnico de EA realiza seu treinamento no próprio local. Este consiste na definição de uma rotina de trabalho e no detalhamento de cada uma das funções para a qual o usuário foi contratado.

108

3. Análise de tarefas

A **análise de tarefas** faz parte do processo de treinamento. Trata-se do registro detalhado de cada atividade necessária para a execução das tarefas exigidas pelo posto de trabalho. Como já indicamos, esse procedimento é uma das atribuições do técnico de EA, negociado durante a adequação ou criação da vaga para a qual o usuário de emprego apoiado foi contratado.

Para auxiliá-lo na compreensão dessa etapa do treinamento, voltemos ao caso de Pedro.

Ele foi contratado para assumir as três tarefas descritas abaixo:

- a) Organizar a mercadoria no estoque;
- b) Dar baixa nos medicamentos que vão para a loja;
- c) Encaminhar ao estoque central o pedido de reposição de medicamentos.

É preciso esclarecer que uma tarefa envolve um conjunto de atribuições mais abrangente. Cada uma

delas é composta por uma série de atividades que, por sua vez, podem ser divididas em diversas etapas. Como já explicamos, a descrição detalhada e sistematizada facilita a realização da tarefa. O nível de detalhamento da **análise de tarefas** deve considerar as características e necessidades individuais de cada caso.

A partir da identificação das tarefas atribuídas a Pedro, o técnico de EA detalha as atividades a serem desenvolvidas e as etapas de cada uma delas. Para você entender como o técnico de EA realiza essa análise, vamos usar como exemplo a primeira tarefa conferida a Pedro.

Organizar a mercadoria no estoque

A partir dessa tarefa, o técnico de EA lista as seguintes atividades:

- a) Arrumar os medicamentos nas prateleiras;
- b) Separá-los de acordo com o tipo de medicamento;
- c) Organiza-los por fabricante;
- d) Relacionar os medicamentos existentes em uma planilha;
- e) Manter o local limpo.

Cada uma dessas atividades é analisada e dividida em etapas. Por exemplo, a atividade "arrumar os medicamentos nas prateleiras" pode ser dividida nas seguintes etapas:

1. Pegue os medicamentos que serão repostos;
2. Abra a caixa de papelão que contém os medicamentos;
3. Abra uma caixa por vez;
4. Verifique em qual prateleira eles serão colocados;
5. Observe o nome do remédio;
6. Olhe o nome do fabricante;
7. Abra espaço na prateleira;
8. Pegue o pano de limpeza;
9. Pegue o álcool;
10. Passe o pano com álcool na prateleira antes de repor a mercadoria;

11. Confira as datas de fabricação e validade dos medicamentos que já estavam na prateleira;
12. Coloque o medicamento na prateleira;
13. Coloque o medicamento mais novo na parte de trás da prateleira;
14. Coloque o medicamento que vai vencer primeiro na parte da frente da prateleira;
15. Coloque as caixas de papelão vazias na coleta seletiva;
16. Pegue a planilha com os nomes dos medicamentos e fabricantes;
17. Verifique a quantidade de remédios que consta na planilha;
18. Atualize os dados de acordo com a quantidade de medicação repostas;
19. Anote a data.

A análise de função não é feita de maneira aleatória. Cada uma de suas etapas deve ser descrita de forma objetiva e simples a fim de facilitar a compreensão do empregado que usa o EA. Para fazer essa análise, o técnico de EA pode usar o seguinte método:

1. Descrever passo a passo a função através de comportamentos observáveis, por exemplo, pegar o medicamento, olhar o nome do fabricante, etc.
2. Explicar em detalhe cada passo, com um comportamento por vez. Por exemplo, ao invés do técnico de EA registrar “colocar o medicamento mais novo atrás e o medicamento que vai vencer primeiro na frente da prateleira”, ele tem que especificar a ação por partes: “Observar a data de vencimento da medicação”, “Colocar o medicamento mais novo atrás” e “Colocar o medicamento que vai vencer primeiro na frente”.
3. Testar a análise da tarefa feita para ter certeza de sua efetividade.

4. Ordenar os passos do primeiro ao último.
5. Descrever cada passo em forma de dicas verbais, por exemplo, “olhe as datas de fabricação e validade dos medicamentos”. Usar o tempo verbal no imperativo auxilia o treinamento e a execução da tarefa.
6. Acrescentar dicas, sugestões, apoios naturais e estratégias compensatórias na análise, quando necessário. Uma dica compensatória no caso de Pedro poderia ser uma foto do estoque organizado.
7. Considerar ações de maior eficiência e detalhá-las pormenorizadamente, de acordo com a necessidade de cada pessoa. Talvez para Pedro não seja necessário um detalhamento tão específico, assim citamos outro caso de pessoa com deficiência intelectual para clarificar o que denominamos ações de maior eficiência. Esse usuário de EA conseguiu trabalho como limpador de vitrines em uma rede de lojas de departamentos. O técnico de EA deveria garantir que ele usasse ambas as mãos para melhorar a eficiência de seu trabalho. Neste caso o nível de detalhamento precisou ser bastante minucioso e a análise da tarefa considerou ações como “segure o pano com uma das mãos”, “pegue o álcool com a outra mão”, “borrife o álcool no pano duas vezes”, “passe o pano no vidro três vezes”, e assim por diante.
8. Descrever passos que organizem e garantam o melhor desempenho do usuário de EA, por exemplo, “abra a caixa de papelão que contém os medicamentos”, “abra uma caixa por vez”. Esse tipo de enunciado evita descrições muito abrangentes sobre a necessidade de manter o local organizado, que poderiam levar o usuário de EA a procedimentos inadequados, já que a sua noção de organização pode não ser a ideal para o local de trabalho.

O exercício de analisar todos os passos de uma tarefa ajuda a conhecer o método que a empresa utiliza para adequar o trabalho à satisfação do empregador. Por exemplo, Pedro poderia estocar os medicamentos organizando-os apenas por ordem alfabética, mas já estava estabelecido pela empresa que os medicamentos deveriam ser dispostos pelo seu nome genérico e pelo fabricante. Tratava-se de um método já instituído.

A análise da tarefa permite ao técnico de EA descobrir em quais dessas etapas o nosso trabalhador apresenta maior dificuldade e em quais ele necessitará de apoios. Também serve de guia para todo o processo, oferecendo dados objetivos para avaliar o momento em que o trabalhador poderá atuar sem o apoio do técnico de EA. No caso de Pedro, suas tarefas estão divididas em funções, para as quais ele precisará de treinamento e de apoios.

EM RESUMO



A análise de tarefas consiste no registro detalhado das atividades necessárias para a execução das tarefas exigidas pelo posto de trabalho. Cada uma dessas atividades é dividida, por sua vez, em diversas etapas, descritas de forma objetiva e simples.

110

4. Treinamento e preparação dos apoios

Quando a metodologia de EA foi posta em prática em meados da década de oitenta, o técnico de EA aprendia e depois ensinava a tarefa ao usuário. Ele era o único responsável em treinar a pessoa com deficiência ou em situação de exclusão social. Atualmente, há casos em que o próprio técnico de EA desempenha o papel de treinador; no entanto, percebeu-se que esse treinamento poderia ser mais eficaz se fosse realizado por um colega de trabalho do usuário de EA que conhecesse melhor as funções e a rotina da empresa. Além disso, o processo de inclusão e o convívio com os colegas de trabalho estariam sendo estimulados.

Ao decidir pelo treinamento realizado por um colega de trabalho do usuário, o técnico de EA deve se responsabilizar pelo preparo desse treinador, que pode ser feito antes ou durante o processo de colocação.

Há um roteiro com etapas a serem seguidas para auxiliar o técnico de EA na elaboração de estratégias de treinamento, que especificamos a seguir:

1. Objetivo do treinamento: planejamento da rotina e estabelecimento de um plano detalhado, onde são estabelecidos objetivos específicos para cada habilidade a ser treinada.

2. Coleta de dados: realizada antes, durante e depois do treinamento, importante para monitorar o progresso do usuário de EA. Os dados mostram se o treinamento está sendo efetivo ou se precisa de alguma modificação. As informações coletadas antes do início do treinamento servem como base de comparação para avaliar o desenvolvimento do usuário de EA.

3. Utilização de dicas ou lembretes: recurso muito utilizado no treinamento e formação de pessoas com deficiência (GOLD, 1980). Podem ser usadas dicas verbais, gestuais, atitudinais, físicas, gráficas ou outras. Por exemplo,

- a) Dica verbal: o técnico de EA diz “está na hora de limpar as prateleiras”;
- b) Dica gestual: o técnico de EA indica o relógio de ponto para lembrar à pessoa que deve bater o cartão antes de trabalhar;
- c) Dica atitudinal: o técnico de EA mostra «Separe os medicamentos», ao mesmo tempo em que ele mesmo os separa;
- d) Dica física: o técnico de EA pega a mão do trabalhador e a coloca sobre uma caixa de medicamento ao mesmo tempo em que indica «Pegue os remédios»;
- e) Dica gráfica: o técnico de EA usa figuras, símbolos, desenhos ou ordens escritas para auxiliar o trabalhador. Por exemplo, escreve uma frase e cola na prateleira “*não se esqueça de ver a data de validade do medicamento*” ou usa cartelas com desenhos para diferenciar os locais de armazenamento de medicamentos e de perfumaria.

Outros tipos de dicas e lembretes podem ser usados de acordo com cada caso. Elas serão retiradas aos poucos, na medida em que o usuário de EA execute a tarefa de forma mais autônoma.

- a. **Procedimentos de reforço:** algumas pessoas com deficiência precisam de reforços artificiais concretos, relacionados a coisas que elas gostam, para estimulá-las; no entanto, estes só deverão ser usados se os reforços naturais não funcionarem. Os reforços mais efetivos são aqueles que ocorrem naturalmente no ambiente, por exemplo, o elogio de um colega, a aprovação de um supervisor, a avaliação positiva por escrito, o pagamento de um aumento ou de um bônus, entre outros.
- b. **Tecnologias Assistivas:** utilização de recursos que visam potencializar o aprendizado e a realização de uma tarefa. Podem ser equipamentos, materiais ou metodologias que devem ser avaliadas nas estratégias de treinamento.

Como já é sabido, cabe ao técnico de EA prever os apoios necessários à execução das principais tarefas que definem a função do trabalhador. Podem ser utilizados apoios naturais, ambientais, tecnológicos ou outros apoios específicos criados pela própria pessoa com deficiência ou pelo técnico de EA.

São considerados **apoios naturais** àqueles que ocorrem interna ou externamente ao local de trabalho. Um colega que seja referência para execução de determinadas tarefas pode ser considerado um apoio natural interno; da mesma forma como uma coluna que exista no local e indique para a pessoa onde deve ser depositado o material de descarte. Como exemplos de apoio natural externo, podemos citar o cheiro que, no caso de uma pessoa com deficiência visual, poderia auxiliá-la a encontrar um açougue; ou uma luz piscando, que alertaria uma pessoa com deficiência auditiva sobre a saída de um automóvel de um estacionamento; poderia ser também um bosque, parque, prédio ou outro marcador qualquer que indique o local onde a pessoa deve descer de um ônibus.

Apoios ambientais: são adequações no ambiente de trabalho e entorno que viabilizam o acesso universal; ou seja, a existência de rampas e elevadores para cadeirantes, sinalização com desenho universal, barras de apoio, sinal sonoro e de luz para indicar a abertura e o fechamento de portas automáticas, entre outros.

SAIBA MAIS

De acordo com a Lei Brasileira de Inclusão, o desenho universal visa a “concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou projeto específico, não excluindo os recursos de tecnologia assistiva” (LBI, 2015).

Apoios tecnológicos: são todos aqueles que utilizam tecnologia assistiva, como por exemplo, leitores de tela para pessoas com deficiência visual; telefone com conectores para instalação de fones de ouvido, fones magnéticos, peças para apoio de telefone e dispositivos auxiliares de escuta que auxiliam pessoas com deficiência auditiva; adequações arquitetônicas e utilização de próteses para pessoas com mobilidade reduzida, entre outros.

O próprio trabalho do técnico de EA é considerado um apoio que ocorre dentro e fora do local de trabalho. No caso de Pedro, os apoios utilizados como facilitadores do processo de treinamento foram apoios naturais internos e externos, ambientais e tecnológicos.

Pedro aprendeu a ir para o trabalho de condução e sabia que depois que o ônibus passasse por determinada praça, ele deveria dar o sinal para desembarcar na parada seguinte (apoio natural externo). Um colega de trabalho ensinou-lhe a rotina e se dispôs a servir-lhe de referência para o caso de dúvidas e dificuldades (apoio natural interno). O estoque foi sinalizado com placas, cartazes, fotos e símbolos com cores contrastantes e letras ampliadas para facilitar a identificação dos

produtos em cada estante (apoio ambiental). Pedro também fazia uso de uma lupa para ler e verificar o nome dos medicamentos e datas, bem como foi instalado um programa especial no computador com leitor de tela para auxiliá-lo, lembremos que ele possui baixa visão (apoio tecnológico).

Depois de concluir todos os passos do processo de treinamento, o técnico de EA passa a preocupar-se com o acompanhamento pós-colocação, que será detalhado no próximo capítulo. O técnico de EA planeja o seu afastamento gradual para permitir ao usuário a conquista gradativa de sua autonomia.

No caso específico de Pedro, por exemplo, o técnico de EA o acompanhou diariamente durante duas semanas e aos poucos foi espaçando sua presença no local de trabalho, até que passou a fazer acompanhamentos mensais. A periodicidade não é a mesma para todos os casos. Cada pessoa é única e requer, do técnico de EA, uma avaliação individualizada de suas necessidades.

Hoje, Pedro continua trabalhando na farmácia. É responsável, pontual e está satisfeito. Relaciona-se bem com os colegas, é respeitado e sente-se parte da equipe, muito embora não tenha feito amizades que extrapolem o ambiente de trabalho. Sabe a data dos aniversários de todos os funcionários e os comunica aos outros colegas. É bastante admirado por sua memória excepcional. Esporadicamente recorre ao técnico de EA para esclarecer alguma dúvida ou compartilhar alguma angústia. Seu trabalho é reconhecido pela eficiência.

Atividade

Suponha que você trabalha em uma Unidade Básica de Saúde (UBS) e receberá uma pessoa com deficiência que utiliza a metodologia de EA. Analise as tarefas existentes em uma UBS e, para cada uma das deficiências abaixo, sugira uma tarefa que você acredita que a pessoa possa realizar.

- a) Visual b) Auditiva c) Intelectual d) Física**

EM RESUMO

A fase de treinamento, de fundamental importância na metodologia do EA, ocorre em situação real de trabalho, quando o usuário já está contratado. Refere-se ao serviço de planejamento da rotina, que tem por finalidade auxiliar na integração do novo empregado. É um momento em que se exige bastante empenho do técnico de EA, que irá, junto aos demais atores envolvidos, especificar as tarefas e os apoios necessários, instituir um plano detalhado e claro de trabalho, auxiliar na manutenção do emprego, bem como buscar a satisfação tanto do empregado como a do empregador.

Em síntese:

Um das características principais da metodologia do Emprego Apoiado é o treinamento da pessoa com deficiência, já contratada, no próprio local de trabalho.

Para realizar esse treinamento é definida a rotina de trabalho e cada responsabilidade do novo empregado é especificada de forma clara. Nesse momento, o técnico de EA deve identificar e descrever as habilidades, ferramentas e equipamentos necessários para a execução dessas funções.

A análise de tarefas é uma etapa que faz parte do processo de treinamento e consiste em determinar as atividades necessárias para a realização de uma tarefa. Cada atividade é dividida em diferentes etapas, explicadas de forma objetiva e simples.

O nível de detalhamento das atividades que compõe cada tarefa depende das características e necessidades individuais de cada caso.

O técnico de EA estabelece, junto aos demais atores envolvidos, quais são os apoios necessários para a realização das funções do novo empregado. Esses apoios podem ser internos, isto é, dentro do local de trabalho, como externos.

O Processo de Pós-Colocação

CAPÍTULO

8

Eu gostei muito do trabalho que a Pamela está trabalhando, conquistado com a ajuda do ITS. Depois que a Pamela entrou lá, ela ficou mais independente, aprendeu a ir sozinha para a empresa. O trabalho da técnica de EA foi muito bom. Sempre que eu precisei ela estava ao meu dispor. Por isso eu estou muito feliz. A Pamela aprendeu a fazer as coisas do trabalho, sem dificuldade de aprender muitas coisas. Ela já sabe fazer sozinha sem a minha ajuda. Ela hoje aprendeu ir à Santo Amaro, pegar o ônibus e assim eu sei que a cada dia ela vai superar cada vez mais suas dificuldades.

Lenize Mota de Souza, mãe de Pamela de Souza, profissional com deficiência intelectual, contratada pela empresa LSI, em agosto de 2016.

Proposta de estudo

Agora que o usuário de EA começou a trabalhar, a missão está cumprida, certo? Errado! Foram necessários vários passos para chegar até aqui, mas a caminhada prossegue, visto que foram concluídas apenas algumas fases. Afinal, o trabalho é um projeto de vida a que todos têm direito, e um meio para novas conquistas, autonomies, descobertas, sonhos e desejos. Neste capítulo, examinaremos qual é o papel do técnico de EA no processo de pós-colocação profissional da pessoa com deficiência no posto de trabalho.

Os objetivos de aprendizagem deste capítulo são:

1. Conhecer os objetivos do processo de pós-colocação.
2. Examinar as formas de acompanhamento durante o processo de pós-colocação.
3. Entender o empoderamento como um objetivo do Emprego Apoiado.
4. Explicar como é realizado o processo de afastamento do técnico de EA.

114

PARA COMEÇAR

Opine sobre o que você entende por pós-colocação? Você acredita que deva existir um acompanhamento pós-colocação para a pessoa com deficiência empregada? Por quê?

1. Objetivos do processo de pós-colocação

O processo de pós-colocação é o que chamamos de acompanhamento. Ele começa no primeiro dia de trabalho do usuário de EA, tem intensidade maior na fase inicial, principalmente durante o treinamento (*primeiro colocar, depois treinar*), e se torna cada vez mais espaçado ao longo do processo. Seus principais objetivos são:

- a) Analisar quais são as demandas do empregado, do empregador, da comunidade e da família, que podem impedir a manutenção do trabalho de forma digna;
- b) Mediar a relação entre o empregado, a empresa e a família;
- c) Verificar se o trabalhador exerce sua função com qualidade e com dignidade, atendendo suas necessidades e as da empresa;
- d) Dar suporte para fixar novas metas dentro e fora da empresa, levando em consideração o projeto de vida e o desenvolvimento pessoal e profissional do usuário de EA;
- e) Prever e administrar possíveis conflitos;
- f) Avaliar a motivação do empregado;
- g) Colaborar com o processo de desenvolvimento na carreira;
- h) Favorecer ações de socialização do usuário de EA.

EM RESUMO

O processo de pós-colocação se inicia desde o primeiro dia de trabalho do usuário de EA, tem objetivos bem definidos e busca o distanciamento progressivo do técnico em função de uma maior autonomia do usuário.

2. Formas de acompanhamento

O acompanhamento não pode ser eterno e tampouco condicionado a todo o período de permanência do empregado apoiado, mas também não tem um tempo padrão, visto que varia conforme o caso. As formas de acompanhamento são:

- a) **Visitas ao local de trabalho**, que devem contemplar conversas e reflexões sobre as estratégias adotadas. O técnico de EA não pode perder o foco da metodologia, que nasceu justamente pela dificuldade de permanência de pessoas com deficiência no trabalho. O treinamento e o desenvolvimento profissional se concretizam nesta fase e, caso for necessário, o técnico pode desempenhar o papel de treinador laboral.
- b) **Encontros fora do ambiente de trabalho**. Trata-se de conversas entre o usuário e o técnico de EA sobre o envolvimento da família no projeto profissional, a manutenção do projeto de vida e a avaliação de recursos disponíveis na comunidade. Por exemplo, a procura de cursos e acesso a eventos culturais que podem melhorar o desenvolvimento social do usuário de EA.
- c) **Registro de dados**. Outro instrumento importante no processo é o registro de tudo aquilo que foi observado e realizado, informações úteis para o planejamento de ações.

EM RESUMO

Existem diversas formas de acompanhamento que o técnico pode usar para avaliar o desempenho do usuário de EA, a necessidade de novos apoios, a relação com a empresa ou com a família, entre outros.

3. Acompanhamento na pós-colocação

Conhecer os processos de avaliação de desempenho do empregador é uma das tarefas do técnico de EA, fundamental para rever ou planejar novas ações. Pode ocorrer que seja preciso modificar tarefas, funções ou processos, com especial atenção para motivação/desmotivação, adaptação/agilidade nas tarefas e, principalmente, para a conquista de maior autonomia do usuário de EA, entre outros quesitos, além da relação entre a família e a empresa.

Assim, o papel do técnico de EA na pós-colocação é fundamental e implica em múltiplas possibilidades de atuação, com destaque para:

- a) O primeiro dia de trabalho;
- b) A avaliação do trabalho;
- c) A inclusão do empregado no ambiente de trabalho;
- d) A periodicidade da presença do técnico na empresa;
- e) O papel de outros atores no processo;
- f) O desenvolvimento da carreira.

Vamos acompanhar uma história para ilustrar esses pontos:

Sérgio, que tem algumas dificuldades motoras e deficiência intelectual, iniciou seu trabalho em um restaurante. No primeiro dia, o pai o levou até o local, mas foi a técnica de EA, Juliana, quem entrou com ele na empresa e o acompanhou nos primeiros contatos e atividades.

Ao entrar, Sérgio estendeu a mão a Lúcia, gerente do restaurante, que o cumprimentou sorridente. Sérgio aparentava nervosismo e olhava sempre para a técnica, como se precisasse de sua aprovação. Juliana apenas movia a cabeça afirmativamente e ficava próxima.

Lúcia já sabia que, no primeiro dia e durante algum tempo, Juliana estaria junto a Sérgio, observando e

às vezes intervindo. Ela convidou Sérgio e Juliana para conhecer a sala da equipe e apresentá-lo aos seus colegas:

– Pessoal, estou acompanhada por Sérgio, nosso novo colega, e de Juliana, que todos conhecem. Vocês já sabem o que Sérgio fará aqui.

Aos poucos, os novos colegas de Sérgio foram se levantando para cumprimentá-lo. Um deles, Giovane, aproveitou e disse:

– Sérgio, temos armários onde guardamos nossas coisas. Reservamos um para você; daqui a pouco mostro onde fica e você já poderá usar.

Sérgio agradeceu, meio sem jeito, ainda inseguro sobre seu comportamento.

Todos se sentaram e Juliana observou como Lúcia conduziu a conversa e as reações de Sérgio.

Terminada a reunião de equipe, onde discutiram o funcionamento e os problemas do restaurante, usando alguns eslaides, Juliana notou que Sérgio parecia mais tranquilo, pois saiu conversando com a turma.

Lúcia disse à Juliana:

– Aquelas modificações que fizemos nos eslaides, com mais imagens, ficaram ótimas. Para um primeiro dia, Sérgio participou bem, fez perguntas e tudo. Para os outros, acho que foram boas as dicas de usar exemplos concretos.

Ao confirmar a boa impressão de Lúcia sobre Sérgio depois da reunião e perceber sua confiança após discutir algumas estratégias, Juliana resolveu voltar três dias mais tarde.

Em todo momento Juliana manteve seu papel de apoio, mas deixou que Sérgio e a equipe interagissem naturalmente. Por isso, é importante que em todo o processo seja desenvolvida uma relação de confiança entre as pessoas que participam do EA, ou seja, o

empregado, a equipe, a família e o técnico.

Não é necessário que o técnico de EA permaneça durante todo o período de trabalho no local, pois algumas estratégias de apoio foram previamente acordadas. Sua presença varia de acordo com as características e o avanço de cada usuário.

Voltemos ao caso de Sérgio:

Faz um mês que Sérgio está na empresa. Com exceção da primeira semana, Juliana esteve no restaurante apenas uma vez por semana. Eles decidiram encontrar-se fora do local de trabalho e Juliana levou um roteiro para conduzir a conversa.

Juliana perguntou a Sérgio qual dos itens da lista ele havia realizado e pediu que os detalhasse. Ele achou que descrever tudo iria demorar, mas ela respondeu que não haveria problema, pois poderiam terminar em outros encontros. Então, Sérgio explicou:

– Vou começar pela tarefa de ajudar a preparar as mesas. Primeiro, eu pego aquele papel que fizemos juntos, que tem as tarefas. Começo arrumando as cadeiras perto das mesas, depois pego as toalhas e vou colocando nas mesas. Depois, coloco os garfos e facas nas mesas, do lado certo dos pratos. Tenho que fazer isso até às 10 e meia da manhã.

Juliana perguntou como ele controlava o tempo, e Sérgio respondeu que programava o celular para avisá-lo. Ela quis saber também quais eram as primeiras coisas feitas ao chegar no restaurante. Sérgio contou que primeiro batia o cartão, cumprimentava os colegas e depois colocava o uniforme no vestiário. Também guardava suas coisas no armário.

Logo no início, Sérgio contou que Giovane, seu colega, o ajudava na preparação das mesas, mas em alguns dias conseguiu realizar essa tarefa sozinho.

Juliana perguntou:

– Então, Sérgio, temos muitas metas nos próximos meses! Diga outra tarefa que você faz?

– Recolho tudo das mesas e limpo depois que os clientes vão embora. Depois, preparo a mesa para outros usarem, disse Sérgio.

Juliana: – Foi pra isso que providenciamos um carrinho, lembra?

Sérgio: – Sim, lembro. Pedimos para Lúcia e ela arrumou o carrinho para que eu pudesse colocar as coisas e levar tudo de uma vez. Giovane fez junto comigo algumas vezes!

Após 2 meses, Juliana e Sérgio se encontraram novamente fora do local de trabalho e revisaram juntos os registros feitos nos encontros anteriores, com as metas e desafios.

Sérgio conseguia fazer as tarefas praticamente sozinho e cada vez com maior destreza. Na preparação das mesas, por exemplo, ele passou também a organizar e higienizar os cardápios e colocar os produtos que precisavam estar sobre elas, como pacotinhos de açúcar, sal, palitos, molhos, etc. Para isso, Juliana, Sérgio e Lúcia organizaram algumas cartelas com fotos e descrições dos produtos, quantidades para cada mesa e outras orientações.

Ao ouvir o relato de Sérgio, Juliana percebeu que ele estava cumprindo suas tarefas dentro dos prazos previstos, atento aos códigos de conduta, e com o apoio de um membro da equipe.

O exemplo mostra que o treinamento e a capacitação ocorrem dentro do ambiente de trabalho. Alguns recursos são previstos durante a análise da função, quando o técnico de EA avalia as tarefas, porém, no trabalho cotidiano essas estratégias podem ser revistas, reelaboradas ou recriadas.

Cinco meses depois, Lúcia deixou o restaurante e foi substituída por Fábio, que transferiu Giovane para a cozinha. Essas mudanças provocaram um pequeno impasse no desenvolvimento profissional de Sérgio, pois Giovane não estava mais por perto e o novo

gerente, sem conhecer o processo, retirou o material de apoio (lista de tarefa, cartelas e carrinho) e achou que o rapaz estava fazendo corpo mole.

Imediatamente, Juliana teve que entrar em ação e, depois de algumas conversas com Fábio e Sérgio sobre o trabalho de EA e a importância do material de apoio, as coisas retomaram seu rumo.

Esta situação evidencia que, se a equipe não estiver preparada, um novo gestor ou profissional pode interromper o processo e prejudicar tudo o que eventualmente tinha sido conquistado. Em função da alta rotatividade de empregados no mercado formal de trabalho, fatos como esse são bastante comuns. Os profis-

sionais de EA devem estar atentos e não podem deixar de envolver os usuários na resolução dos problemas, pois isso também faz parte de seu crescimento pessoal e profissional.

EM RESUMO

O tempo de acompanhamento na pós-colocação depende dos avanços do usuário de EA e da capacidade da empresa para administrar o novo empregado, sem necessidade de recorrer ao técnico, mesmo que ele permaneça sempre disponível.

Empoderamento

118

SAIBA MAIS

Empoderamento é um termo de origem inglês, que no Brasil foi usado e amplamente definido pelo educador Paulo Freire. Para ele, uma pessoa ou grupo empoderado é aquele que realiza, por si mesmo, as ações e mudanças que o levam a se fortalecer como sujeito.

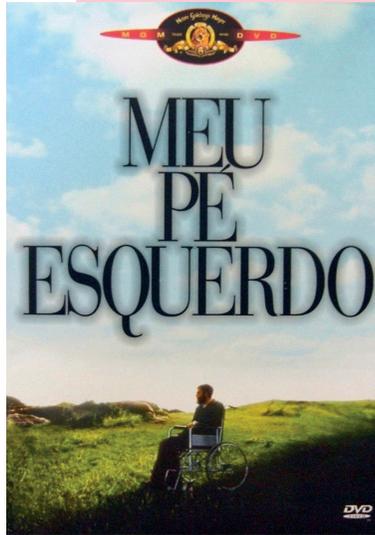
O empoderamento é um processo que pressupõe maior controle de um indivíduo ou de uma coletividade sobre as decisões que afetam sua vida e liberdade de escolha. Isto é, trata-se de uma ação autônoma para a consecução de seus objetivos e implica uma maior autoridade e controle sobre os processos e recursos que incidem em seu projeto pessoal, político, social ou econômico. O empoderamento possibilita a emancipação individual e a consciência coletiva para a superação da dependência social. Envolve poder, dignidade e liberdade de decisão e controle do próprio destino, com responsabilidade e respeito pelo outro.

PAUSA PARA REFLETIR

Atualmente existem muitos debates e lutas protagonizados por grupos ou comunidades que buscam maior participação nas decisões políticas e econômicas, assim como uma maior atuação na área social. Grupos e movimentos de pessoas com deficiência também conquistam cada dia uma maior participação em todos os setores da atividade social. Pense nisso!

Esse processo estava em andamento no caso de Sérgio, mas a mudança de gerente provocou uma dificuldade, que foi superada pela intervenção oportuna e adequada de Juliana. Importante lembrar que é papel do técnico não só favorecer como também acompanhar e impulsar um maior controle sobre as diversas situações que o usuário de EA deve afrontar em tanto pessoa que constrói sua própria vida. A visita do técnico ao local de trabalho quando ocorrem fatos novos é importante para garantir a continuidade do processo e para evitar situações indesejáveis. Por exemplo, Fábio já considerava Sérgio um preguiçoso e essa predisposição poderia comprometer tudo o que havia sido feito.

SUGESTÃO DE FILME



O filme “Meu pé esquerdo” (1989), do diretor irlandês Jim Sheridan, narra a história real do escritor Christy Brown que nasce com uma paralisia cerebral que lhe tira todos os movimentos do corpo, menos o do pé esquerdo. Apenas controlando esse único membro, Christy torna-se escritor e pintor.

A atuação do técnico, porém, não deve estar restrita às visitas ao local de trabalho e a algumas orientações; reflexões precisam ser feitas em outro ambiente, como a residência do usuário ou um café, se o técnico for autônomo, ou espaços da instituição para a qual o técnico trabalha.

Outro ponto importante a considerar é se o usuário de EA deve ou não participar das conversas com a chefia. O técnico de EA precisa avaliar essa necessidade, mas é fundamental que o empregado esteja ciente do que foi pensado sobre o seu trabalho e que a empresa possa ampliar o seu olhar para a diversidade.

EM RESUMO

Um dos objetivos centrais do Emprego Apoiado é impulsionar um processo de maior autonomia da pessoa com deficiência na construção de seu projeto de vida, o que é conhecido como empoderamento.

5. Processo de afastamento do técnico de EA

O técnico de EA precisa estabelecer uma relação de confiança com a equipe de trabalho da empresa, pois é ela que pode indicar de melhor forma se há necessidade de apoios. Assim, a presença do técnico é cada vez menos necessária, o que minimiza a relação de dependência e propicia a ampliação gradativa do intervalo entre as visitas, até que a empresa também esteja pronta para assumir a direção do trabalho, ainda que haja mudanças na equipe.

O exemplo de Sérgio também mostra que o envolvimento da equipe não ocorreu no início. Por esse motivo, a técnica de EA precisou intervir para que uma simples mudança de gerência não pusesse tudo a perder. No entanto, ainda quando a empresa consegue administrar a situação com independência, o técnico de EA deve estar disponível para garantir seu apoio em situações críticas, o que pode ocorrer de forma presencial ou através de outros meios de comunicação, como telefone ou e-mail. Essa avaliação é sempre feita na relação de parceria, ou seja, técnico, usuário, família e empresa.

EM RESUMO

O distanciamento do técnico de EA é progressivo e depende dos avanços registrados em cada caso. No entanto, é fundamental que ele ocorra, pois, o objetivo é que a pessoa com deficiência possa alcançar um maior grau de autonomia.

Em síntese:

- a) A pós-colocação é um processo que se inicia no primeiro dia de trabalho do usuário de EA. Seu objetivo é o afastamento gradativo do técnico em função de uma maior autonomia do trabalhador apoiado.
- b) O desempenho do usuário de EA e a necessidade

de novos apoios podem ser avaliados a través de diversas formas de acompanhamento, que incluem visitas ao local de trabalho, encontros em outros espaços com o trabalhador apoiado, contatos telefônicos, entre outros.

- c) O tempo de acompanhamento do técnico de EA durante a pós-colocação depende dos avanços do

próprio usuário de EA e da capacidade da empresa para administrar o novo empregado de forma independente. De qualquer maneira, o técnico de EA deve permanecer disponível.

- d) O distanciamento do técnico de EA, embora gradativo, é fundamental para que a pessoa com deficiência alcance maiores graus de autonomia.

Atividade

Leia com atenção o texto e realize a atividade a seguir.

Bruno é um técnico de EA com muitas dificuldades para conseguir uma colocação profissional para dois usuários, os jovens José, paraplégico, que usa cadeira de rodas, e Carlos, com Síndrome de Down. Ambos tiveram em comum o confinamento doméstico e uma alfabetização precária em instituições tradicionais e exclusivas para pessoas com deficiência, o que os tornou extremamente dependentes da família e, obviamente, dificultou seus relacionamentos interpessoais.

Depois de meses de tentativas frustradas de inserção profissional, Bruno soube que a estação rodoviária de sua cidade acabava de abrir inscrições para a colocação de pequenas bancas de comércio em suas dependências, com algumas vagas reservadas para empreendedores com deficiência.

Apresentada a proposta, as famílias de ambos se cotizaram para o pequeno investimento inicial. José e Carlos abririam uma banca para vender doces por quilo, com o acompanhamento de Bruno. O desafio era enorme. Tratava-se de local com grande circulação de pessoas, eles teriam que aprender a lidar com dinheiro, com as diferenças entre os clientes, com a precisão

da balança para pesar os doces, com reposição de estoque, qualidade dos produtos e muitos outros aspectos inerentes ao negócio.

A ideia principal de Bruno era que a parceria entre eles funcionasse e que ambos se apoiassem em tudo. Para lidar com dinheiro, operação de cartões de débito/crédito, embalagens e uso correto da balança, contava com a maior desenvoltura de José, que apoiaria Carlos. Este, por sua vez, tinha como pontos fortes a espontaneidade e a simpatia, o que poderia servir de referência para José na maneira de atender a clientela.

O negócio foi iniciado e cresceu de forma lenta, mas satisfatória. No começo, é claro que Bruno esteve ao lado deles diariamente, período no qual aplicou intensamente a metodologia do EA, incluindo o distanciamento gradativo. Teve, porém, que voltar algumas vezes em situações específicas e emergenciais, principalmente por conta das dificuldades de Carlos, que se assustava um pouco quando havia muitos clientes ao mesmo tempo.

Cite três ações que Bruno poderia ter executado no processo de pós-colocação do caso apresentado.

Anexo

Tecnologia assistiva (extrato)
Secretaria Especial dos Direitos Humanos,
Brasília, 2009.

1. Introdução

Um dos focos do trabalho do Comitê de Ajudas Técnicas (CAT) foi conceituar, propor uma terminologia adequada, pesquisar e propor classificações e modelos para os sistemas de prestação de serviços em Tecnologia Assistiva (TA).

Para esta finalidade, durante o período de 11/2006 a 10/2008, as seguintes ações foram realizadas pela Comissão Temática 1 – Conceituação e Estudos de Normas:

- a) Elaboração e proposição de bases conceituais, realizada a partir de revisão teórica internacional, utilizando as seguintes palavras-chave: tecnologia assistiva, ajudas técnicas, tecnologia de apoio.
- b) Elaboração de pesquisa para proposição de terminologia oficial, resultando na aprovação do termo “tecnologia assistiva”, a ser sempre utilizado no singular, por se tratar de uma área do conhecimento.
- c) Formulação do conceito de TA: “Tecnologia Assistiva é uma área do conhecimento, de característica interdisciplinar, que engloba produtos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivam promover a funcionalidade, relacionada à atividade e participação, de pessoas com deficiência, incapacidades ou mobilidade reduzida, visando sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social”.
- d) Elaboração de lista de termos para o desenvolvimento de um glossário (atividade em andamento).
- e) Pesquisa bibliográfica e documental sobre normas brasileiras, vigentes e em projeto, relacionadas à TA.

- f) Análise das normas brasileiras para auxílio na classificação e identificação de prioridades para normalização (atividade em andamento).

2. Bases para a formulação conceitual de TA

Para a formulação das bases conceituais de TA foi realizado um levantamento e revisão de literatura, utilizando três termos de referência: Ajudas Técnicas, Tecnologia Assistiva e Tecnologia de Apoio.

Constatou-se que estes três termos são utilizados em diferentes países, com a predominância do termo *Assistive Technology* em países de língua inglesa, *Ayudas Técnicas* em língua espanhola e Tecnologia de Apoio na tradução de Portugal para *Assistive Technology*.

Este trabalho de formulação conceitual foi iniciado com os conceitos de ajudas técnicas que constam na legislação brasileira. Primeiramente, destaca-se o Decreto nº 3.298 de 1999, que apresenta, dentro do capítulo de reabilitação, a referência ao direito do cidadão brasileiro às Ajudas Técnicas:

Consideram-se ajudas técnicas, para os efeitos deste Decreto, os elementos que permitem compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, com o objetivo de permitir-lhe superar as barreiras da comunicação e da mobilidade e de possibilitar sua plena inclusão social. (Brasil, 1999)

Além de conceituar, o Decreto nº 3.298/1999 lista quais são as ajudas técnicas previstas para concessão:

- I - próteses auditivas, visuais e físicas;
- II - órteses que favoreçam a adequação funcional;
- III - equipamentos e elementos necessários à terapia e reabilitação da pessoa portadora de deficiência;

- IV - equipamentos, maquinarias e utensílios de trabalho especialmente desenhados ou adaptados para uso por pessoa portadora de deficiência;
- V - elementos de mobilidade, cuidado e higiene pessoal necessários para facilitar a autonomia e a segurança da pessoa portadora de deficiência;
- VI - elementos especiais para facilitar a comunicação, a informação e a sinalização para pessoa portadora de deficiência;
- VII - equipamentos e material pedagógico especial para educação, capacitação e recreação da pessoa portadora de deficiência;
- VIII - adaptações ambientais e outras que garantam o acesso, a melhoria funcional e a autonomia pessoal; e
- IX - bolsas coletoras para os portadores de autonomia (BRASIL, 1999).

Outro Decreto, o de nº 5.296, de 2004, que regulamenta a Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que dá prioridade de atendimento e estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, possui um capítulo específico sobre as Ajudas Técnicas (VII). Nele consta:

Consideram-se ajudas técnicas os produtos, instrumentos, equipamentos ou tecnologia adaptados ou especialmente projetados para melhorar a funcionalidade de pessoas portadoras de deficiência, com mobilidade reduzida favorecendo autonomia pessoal, total ou assistida. (Brasil, 1999).

Os dois conceitos apresentados na legislação brasileira falam de “elementos” (Decreto nº 3.298/1999); “produtos, instrumentos, equipamentos ou tecnologia” (Decreto nº 5.296/2004) que favorecem a funcio-

nalidade ou a realização de atividades pretendidas de pessoas com deficiência, mobilidade reduzida, promovendo a autonomia pessoal.

Estes termos grifados, quando não aprofundados, remetem à compreensão de que a Tecnologia Assistiva materializa-se apenas em um “artefato” utilizado por uma pessoa com deficiência e que promove ou amplia uma habilidade pretendida.

No entanto, ao aprofundar a compreensão do que seja “tecnologia”, pode-se entender que ela não se limita a um recurso específico. Segundo o dicionário brasileiro de Aurélio Buarque de Holanda (1982), tecnologia é definida como:

1. Conjunto de conhecimentos, especialmente princípios científicos, que se aplica a um determinado ramo de atividade: tecnologia mecânica.
2. Explicação dos termos concernentes às artes e ofícios.
3. O vocabulário peculiar de uma ciência, arte, indústria, etc.
4. Ciência que trata de técnica.

Já no dicionário etimológico de Antônio Geraldo da Cunha (1982), o termo “tecno” representa um conjunto de processos de uma arte, habilidade. Cook e Hussey (1995), que também fizeram a pesquisa referente ao significado de tecnologia, afirmam que:

O dicionário provê as seguintes definições de tecnologia:

1. A ciência ou o estudo das artes práticas ou industriais.
2. Ciência aplicada.
3. Método, processo, etc., para lidar com um problema técnico específico.

Afirmam, então, Cook e Hussey, que surpreen-

dentemente, nenhuma dessas definições de tecnologia citadas fala sobre um recurso, ao invés disso, dão ênfase na aplicação do conhecimento. Este é um conceito importante e nós devemos usar o termo TA para nos referir a uma ampla gama de recursos, serviços, estratégias e práticas que são criados e aplicados para melhorar os problemas enfrentados por indivíduos com deficiência.

Ressalta-se, então, a importância de se ampliar a compreensão sobre TA ou, ainda, de deixar mais claro no conceito do CAT a compreensão de que Tecnologia Assistiva é mais do que artefatos ou produtos que auxiliam a “função”, mas envolve também serviços, estratégias e práticas e acima de tudo a aplicação do conhecimento destinado a promover a autonomia e participação das pessoas com deficiência.

No documento *Empowering Users Through Assistive Technology* (EUSTAT), que foi elaborado por uma comissão de especialistas de países da União Européia, encontra-se outra referência sobre a compreensão do que seja tecnologia:

Em primeiro lugar, o termo tecnologia não indica apenas objetos físicos, como dispositivos ou equipamento, mas antes se refere mais genericamente a produtos, contextos organizacionais ou “modos de agir” que encerram uma série de princípios e componentes técnicos. (EUROPEAN COMMISSION - DGXIII, 1999).

No *Americans with Disabilities Act* (ADA), de 1990, encontra-se uma definição de Tecnologia Assistiva que estabelece claramente duas atribuições ao conceito, ou seja, Tecnologia Assistiva são recursos e serviços.

O termo recurso de TA significa qualquer item, peça de equipamento ou um sistema de produto,

quer seja adquirido comercialmente, modificado ou customizado que é usado para aumentar, manter ou melhorar as capacidades funcionais de indivíduos com deficiências. O termo serviço de TA significa qualquer serviço que diretamente assiste um indivíduo com uma deficiência na seleção, aquisição ou uso de um recurso de TA.

No conceito apresentado pelo Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência (SNRIPD), de Portugal:

Entende-se por Ajudas Técnicas qualquer produto, instrumento, estratégia, serviço e prática, utilizado por pessoas com deficiência e pessoas idosas, especialmente produzidas ou geralmente disponíveis para prevenir, compensar, aliviar ou neutralizar uma deficiência, incapacidade ou desvantagem e melhorar a autonomia e a qualidade de vida dos indivíduos. (SNRIPD, 2009).

Já o conceito de Produtos Assistivos da ISO 9999:2007 refere-se a qualquer produto (incluindo recursos, equipamentos, instrumentos, tecnologia e software) especialmente produzido ou geralmente disponível para prevenir, compensar, monitorar, aliviar ou neutralizar deficiências, limitações na atividade e restrições na participação.

Tanto no conceito do SNRIPD como no da ISO 9999:2007, aparecem como finalidade de utilização da Tecnologia Assistiva compensar, aliviar ou neutralizar a deficiência, incapacidade ou desvantagem. Esta trilogia também aparece no documento *International Classification of Impairment, Disability and Handicap* - ICIDH (1980) da Organização Mundial da Saúde - OMS, onde:

- a deficiência é considerada uma condição de ausência ou não funcionamento adequado de parte de corpo;

- a incapacidade é uma dificuldade ou impossibilidade de realizar uma ação pretendida e
- a desvantagem é uma privação da participação social, em igualdade de direitos e condições.

Nos conceitos de Tecnologia Assistiva constantes nos decretos brasileiros, EUSTAT, Cook & Hussey e ADA, não aparece como objetivo da TA eliminar ou compensar a deficiência (que diz respeito à condição do corpo). O foco destes documentos é a ampliação ou obtenção de uma habilidade na realização da atividade pretendida e, conseqüentemente, de participação social das pessoas com deficiência.

Estes documentos nacionais e internacionais evidenciam uma compreensão conceitual abrangente, sendo a Tecnologia Assistiva entendida como a aplicação de um conhecimento que se traduz numa técnica, procedimento, metodologia ou recurso específico, que busca ampliar ou proporcionar o desempenho de atividades necessárias e pretendidas por uma pessoa com deficiência ou incapacidade.

A revisão da literatura apontou também para a necessidade de conhecer mais profundamente os modelos existentes de classificação de Tecnologia Assistiva.

Também o conceito do Desenho Universal esteve presente em vários textos estudados, sendo discutido juntamente com o tema da Tecnologia Assistiva. O Decreto nº 5.296 de 2004 diz:

Desenho Universal: concepção de espaços, artefatos e produtos que visam atender simultaneamente todas as pessoas, com diferentes características antropométricas e sensoriais, de forma autônoma, segura e confortável, constituindo-se nos elementos ou soluções que compõem a acessibilidade. (BRASIL, 2004).

Os modelos de Sistemas de Prestação de Serviços - SPS em Tecnologia Assistiva e a rede interdisciplinar

envolvida nesta prática são outro tema de central importância. Com relação aos modelos de serviços, constatou-se que em países onde a organização de serviços de Tecnologia Assistiva já existe há mais tempo, como em vários países europeus e da América do Norte, há uma tendência de revisão e mudança de paradigma, que abandona o modelo médico, pautado no déficit individual e na prescrição de um recurso de Tecnologia Assistiva específico, para um modelo social, tecnológico e ecológico (PALACIOS, 2008).

Desenvolver soluções tecnológicas valorizando o conhecimento do usuário, de suas demandas e do contexto em que esta tecnologia será aplicada, colabora para que este usuário se aproprie e realmente usufrua de uma tecnologia que atenda à sua necessidade e expectativa. Neste sentido, o conhecimento da Tecnologia Social entendida como “um conjunto de técnicas e metodologias transformadoras, desenvolvidas e/ou aplicadas na interação com a população e apropriadas por ela e que representam soluções para inclusão social e melhoria das condições de vida” (ITS, 2007) poderá ajudar a estabelecer modelos para serviços e projetos de desenvolvimento tecnológico em nosso país.

Em resumo, as bases para formulação conceitual de Tecnologia Assistiva adotadas pelo CAT são:

- Área do conhecimento.
- Interdisciplinaridade.
- Objetivos: promover a funcionalidade (atividade, participação) de pessoas com deficiência, mobilidade reduzida ou idosas, visando sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social.
- Composição: produtos, recursos, estratégias, práticas, processos, métodos e serviços.
- Considerar os princípios do Desenho Universal e da Tecnologia Social.

O Perfil do Técnico e a Utilização de Indicadores de Avaliação e Qualidade dos Programas de EA

CAPÍTULO

9

É muito interessante esse trabalho que foi feito com a Carol, esse emprego através do apoio. A técnica de EA tem acompanhado ela desde o começo da entrevista, da documentação. (...) A Carol se sentiu bem confiante e até então nunca vi um trabalho igual esse né, porque através do apoio da técnica, ela conseguiu esse trabalho muito importante. Eu fico muito grata da primeira chance dela ter conseguido o primeiro emprego. Espero que esse trabalho não sirva só para minha filha e para outras pessoas que tem também essa deficiência né.

Maria Nilce Ferreira dos Santos Silva, mãe de Ana Caroline Ferreira da Silva, profissional com deficiência intelectual, contratada pela Poupafarma, em janeiro de 2017.

Proposta de estudo

No capítulo 8 você conheceu qual o papel do técnico no período de pós-colocação do usuário já contratado, as formas de acompanhamento, a importância do empoderamento e como ocorre o processo de afastamento do técnico de EA. Neste capítulo você aprenderá um pouco mais sobre o perfil desse profissional que executa a metodologia do Emprego Apoiado e como avaliar a eficácia destes programas.

Os objetivos de aprendizagem deste capítulo são:

1. Conhecer o perfil do técnico de EA e suas principais características, habilidades, competências e atribuições.
2. Reconhecer os princípios e compromissos éticos do técnico de EA.
3. Compreender qual a responsabilidade social do técnico de EA.
4. Examinar a utilização de indicadores de avaliação e qualidade dos programas de EA.

**PARA
COMEÇAR**

Em sua opinião, quais são as habilidades, competências e formação que o técnico de EA deve ter?

1. Perfil do técnico de Emprego Apoiado

O profissional responsável pelo EA é o **Técnico de Emprego Apoiado**. Durante o período inicial de aplicação da metodologia do EA, o técnico era denominado *preparador laboral*. Ele era o único responsável pelo treinamento inicial do usuário de EA, permanecia junto a ele no local de trabalho e, de forma gradual, se afastava até que a empresa assumia o controle do processo. Atualmente, este profissional é considerado um mediador, que desde o início busca utilizar os apoios naturais já disponíveis no local de trabalho para desenvolver as estratégias de treinamento e de inclusão planejadas na primeira fase do Emprego Apoiado.

O técnico de EA deve ter as seguintes características:

Com relação às habilidades pessoais:

- a) Valores e princípios inclusivos;
- b) Capacidade de escutar e se colocar no lugar do outro;
- c) Criatividade e disponibilidade para mudanças;
- d) Facilidade para estabelecer relacionamentos interpessoais;
- e) Capacidade de comunicação;
- f) Disposição para trabalhar em equipe.

Com relação às competências profissionais:

- a) Dominar técnicas de mediação. Capacidade para observar e analisar processos; habilidade para registrar dados de forma organizada e efetiva; domínio de técnicas de treinamento profissional; conhecer o mercado de trabalho e o funcionamento das empresas; e, facilidade para trabalhar com a comunidade e estabelecer redes de apoio.
- b) Conhecer formas de relacionar-se com as empresas e técnicas para prospecção de oportunidades de trabalho.
- c) Ter conhecimentos sobre tecnologias assistivas, acessibilidades e desenho universal.

Contudo, ainda hoje não há consenso sobre qual deveria ser a formação do técnico de EA. Em alguns países onde é usada a metodologia do Emprego Apoiado, os técnicos têm ensino médio, enquanto em outros eles possuem formação superior (psicologia, terapia ocupacional, administração, pedagogia, serviço social, sociologia, etc.). O fato de que profissionais de diversas áreas trabalhem como técnicos de EA enriquece a prática, pois permite integrar visões e conhecimentos diversos. O ideal é uma equipe de técnicos com diferentes formações que trabalhem em um programa conjunto de EA.

EM RESUMO

Hoje, o técnico de EA é considerado um mediador que busca utilizar os apoios disponíveis no local de trabalho para desenvolver estratégias de treinamento e inclusão das pessoas com deficiência que apoia. Entre as principais competências profissionais, podemos destacar o domínio de técnicas de mediação e formas de relacionar-se com a empresa, conhecimento sobre tecnologias assistivas e habilidade no relacionamento interpessoal.

127

2. Princípios e compromissos éticos do técnico de Emprego Apoiado

Em alguns países da Europa e nos Estados Unidos da América já existe um código de ética para os profissionais que trabalham como técnicos, o que é muito importante para garantir a qualidade dos programas e dos serviços de EA. De acordo com o código da APSE (Associação Americana de Emprego Apoiado), os profissionais de EA devem respeitar a individualidade, a capacidade de escolha e participação, as competências e habilidades do usuário de EA, no intuito de promover a inclusão social da pessoa com deficiência. Em síntese, o técnico favorece ações que contemplem e solidifiquem estes princípios.

EM RESUMO

A existência de um código de ética para profissionais que trabalham como técnicos de EA contribui notadamente para garantir a qualidade dos programas de Emprego Apoiado.

3. Atribuições do técnico de Emprego Apoiado

É importante lembrar que em todos os momentos e fases da metodologia do EA, a pessoa apoiada é a força central do processo. É ela quem direciona o desenvolvimento de suas opções e decisões. Entre as ações que o técnico de EA deve promover, destacamos as seguintes:

a. Planejamento da carreira profissional

O técnico precisa considerar que o emprego é uma opção para qualquer pessoa interessada em trabalhar, sem importar seu diagnóstico ou suas necessidades de apoio. Os usuários de EA, bem como seus familiares, amigos ou colegas de trabalho, constituem a maior fonte de informação sobre seus interesses pessoais, suas preferências, habilidades, aptidões e objetivos de vida. Estas considerações fundamentam suas decisões, assim como a escolha de oportunidades de emprego.

As redes de apoio e as experiências situacionais são um suporte importante para definir a orientação da carreira profissional do usuário de EA. Dessa forma, o trabalho do técnico se centra nas habilidades e capacidades da pessoa com deficiência e não em suas limitações, que terminam por excluí-la de oportunidades e possibilidades. O técnico também deve respeitar o direito de individualidade e confidencialidade do usuário de EA durante todo o processo de planejamento e desenvolvimento de emprego.

b. Desenvolvimento de emprego

A prospecção de empregos, realizada pelo técnico de EA, busca atender os interesses pessoais, preferências e habilidades dos usuários, assim como as necessidades do empregador. Encontrar um posto de trabalho envolve a construção de uma rede de relações, um trabalho de pesquisa, o desenvolvimento de diferentes formas de entrar em contato com a empresa, a análise da vaga e, por fim, a negociação das condições de trabalho do novo empregado. Para viabilizar a colocação do usuário no mercado de trabalho formal, o técnico de EA pode visitar empresas, contatar agências, ativar contatos, entre outras ações. Nessas visitas ou reuniões ele precisa dispor de material com informações sobre o EA, assim como o perfil vocacional e profissional do usuário. Convém lembrar que os materiais de divulgação devem evitar descrever os usuários de EA com terminologias que contribuam para a manutenção de estereótipos ou percepções erradas sobre as pessoas com deficiência. O objetivo não é encontrar uma colocação de trabalho baseada na caridade ou no assistencialismo.

c. Colocação e desenvolvimento profissional

O usuário de EA é quem escolhe o emprego que deseja com base em informações fidedignas sobre a qualidade do posto de trabalho, os benefícios disponíveis, o clima e a cultura da empresa. O salário e as condições de trabalho devem refletir a realidade do mercado para postos similares. Deste modo, não são feitas colocações que sejam apenas convenientes para a instituição ou pelo fato de estarem disponíveis.

O técnico de EA também precisa estar atento ao desenvolvimento profissional da pessoa com deficiência no posto de trabalho escolhido.

d. Apoio no trabalho e na vida

Para realizar o acompanhamento e a colocação no trabalho são considerados os apoios naturais, o reforço aos apoios de comunicação, o treinamento, as tecno-

logias assistivas e uma atenção especial às condições de saúde e segurança, elementos que contribuem para o bom desempenho do usuário em seu trabalho. O serviço de EA busca proporcionar um apoio global às pessoas com deficiência, de forma que elas possam desfrutar de uma vida social plena. Nesse sentido, os serviços e oportunidades disponíveis na comunidade permitem conectar e responder a suas necessidades laborais, sociais, de moradia e de lazer.

EM RESUMO

As principais atribuições do técnico de EA são o planejamento da carreira profissional, o desenvolvimento de emprego, a colocação, o desenvolvimento profissional e servir de apoio no trabalho e na vida do usuário de EA.

4. A responsabilidade social do técnico de Emprego Apoiado

O objetivo principal do Emprego Apoiado é incluir as pessoas com deficiência não apenas no mercado de trabalho competitivo, mas fundamentalmente legitimá-las como cidadãos que exercem seus direitos e deveres em condições iguais aos outros membros da sociedade. Como todos, as pessoas com deficiência têm direito a serviços de qualidade, sejam eles de natureza pública ou privada.

As relações de trabalho estão pautadas hoje por uma lógica mercadológica que prioriza a acumulação de capital e valoriza a quantidade, rapidez e competitividade dos processos produtivos. A metodologia do Emprego Apoiado não pretende confrontar esse modelo, mas sim propor uma discussão centrada no sujeito e sua singularidade, que privilegia a qualidade sobre a quantidade. Com esse fim, o EA valoriza a utilização de tecnologia e procura apropriar-se dela para aprimorar a eficácia de seu programa.

Cada fase do EA é norteadada pela meta de atingir

resultados que estejam em consonância com o projeto de vida de cada um de seus usuários. Respeitar suas escolhas, interesses, habilidades e necessidades de apoio são compromissos permanentes de todas as pessoas que se envolvem neste processo. O EA é uma ferramenta potente e acessível a todos, capaz de transformar a vida de pessoas que muitas vezes carecem dos apoios necessários para atuar na sociedade de forma integrada.

SUGESTÃO DE FILME



O filme “Nenhum a menos” (2000), do diretor Zhang Yimou, conta a história de uma tímida jovem de 13 anos que deve substituir o professor de uma escola primária, em uma pequena aldeia rural. Ela recebe a ordem de manter todos os alunos na escola, mas um deles deve partir à cidade em busca de trabalho. Inconformada, a pequena professora inicia uma longa viagem para trazer de volta seu aluno.

EM RESUMO

Os programas de Emprego Apoiado buscam a inserção da pessoa com deficiência não só no trabalho, mas principalmente como cidadã que exerce seus direitos e deveres em igualdade de condições com outros membros da sociedade.

5. Qualidade & Emprego Apoiado

Alguns países europeus e os Estados Unidos, lugares onde a metodologia do EA é aplicada há alguns anos, desenvolveram estudos relativos à qualidade dos serviços de Emprego Apoiado. Tomando-os como referência e de acordo com David Mank (1996), o conceito de qualidade no Emprego Apoiado deve considerar que:

- a. A definição clara da missão é a garantia de êxito.** Descrever a missão dos programas de EA em um documento claro e bem redigido facilita sua compreensão e, portanto, sua incorporação na prática cotidiana de toda a equipe de trabalho, o que garante uma melhor qualidade do processo. Ela deve fundamentar-se em resultados de emprego satisfatórios para as pessoas com deficiência.
- b. Trata-se de uma ação processual e, portanto, a qualidade sempre pode melhorar.** Os resultados do EA nunca são estáticos, uma vez que sofrem influências do mercado, da economia, da atitude dos empresários e dos companheiros de trabalho, da legislação, do apoio da família, entre outros. Sempre será possível aprimorar a atuação de algum desses fatores. Por outro lado, as pessoas atendidas por estes programas não são passivas, elas progredem em direção a novos objetivos e buscam sempre melhorar sua vida profissional e social, aspectos que influenciam sua qualidade de vida e aos quais o técnico de EA precisa estar sempre atento.
- c. Exige uma boa coleta de dados.** Todo programa de EA deve dispor de um bom sistema de coleta de dados que permita analisar a qualidade dos seus serviços durante todo o percurso.
- d. O resultado é fruto do trabalho em equipe.** Os programas de EA envolvem vários atores em seu processo (usuários, familiares, comunidade, empresas, organizações e outros), de maneira

que sua interação e mútua colaboração são determinantes para que os objetivos traçados sejam alcançados, garantindo a qualidade e satisfação com os resultados.

- e. Os parâmetros de qualidade são definidos pelos usuários e seus familiares** que determinam se as metas e os resultados estabelecidos pelo programa de EA promovem ou não a satisfação na vida pessoal e profissional do usuário de EA.

Considerando os aspectos citados, há de se determinar indicadores capazes de mensurar, quantitativa e qualitativamente, a eficiência da metodologia do EA.

6. Indicadores de qualidade do Emprego Apoiado

Para avaliar qualitativamente a eficácia desta metodologia, existem duas referências importantes de sistemas de indicadores de qualidade de EA no mundo: a EUSE (Associação Europeia de Emprego Apoiado) e a APSE (Associação Americana de Emprego Apoiado). Ambas as organizações possuem instrumentos padronizados e reconhecidos que avaliam a qualidade dos serviços de EA. Esses sistemas consideram o nível de satisfação do usuário e seus familiares, do técnico de EA e das organizações que promovem programas de EA. São instrumentos que incluem perguntas diretas e objetivas capazes de apontar o índice de satisfação com relação ao serviço prestado.

Não cabe aqui detalhar estes documentos, porém, destacamos alguns dos indicadores de qualidade mais importantes relacionados ao processo, aos resultados, e à estrutura do EA.

Indicadores relativos ao processo do EA

- a.** Usuário envolvido em todo o processo de tomada de decisão - plano personalizado;
- b.** Boa comunicação entre todos os atores do EA (família, profissionais, empregadores, etc.);

- c. Confidencialidade;
- d. Formação continuada e promoção no trabalho;
- e. Apoios e cooperação no posto de trabalho e na comunidade.

Indicadores referentes aos resultados do EA

- a. Emprego remunerado no mercado competitivo, contrato e salários adequados e emprego estável;
- b. Emprego se adapta às preferências, recursos e habilidades dos usuários;
- c. Valorização do usuário como parte da equipe;
- d. Possibilidade de desenvolvimento na carreira.

Indicadores que consideram a estrutura do EA:

- a. Existência de órgãos reguladores, legisladores e fiscalizadores;
- b. Abrangência dos programas de EA – regional e nacional;
- c. Características e requisitos do processo de EA;
- d. Relações externas e parcerias.

SAIBA MAIS

A EUSE disponibiliza em seu site (www.euse.org) um instrumento de avaliação da qualidade denominado *Marco de estándares de calidad para los servicios de empleo con apoyo*. A aplicação desses indicadores validou a metodologia do EA como tecnologia social. Foi por meio de instrumentos de avaliação como este e da preocupação com o aprimoramento contínuo dessas ferramentas que o EA se transformou em uma eficiente metodologia de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, amplamente utilizada e regulamentada em vários países da Europa e nos Estados Unidos.

EM RESUMO

São apresentados alguns indicadores para avaliar a qualidade dos serviços de EA, os quais consideram o processo de aplicação da metodologia, seu resultado e a estrutura do serviço prestado.

7. Qualidade & Pesquisa

O avanço e aprimoramento dos programas de EA dependem, em grande medida, da existência de núcleos de pesquisa acadêmica e da possibilidade de que os profissionais da área possam produzir conhecimento a partir de sua experiência. Teoria e prática devem avançar em uma relação dialética que garanta a qualidade da metodologia e sua boa prática.

De fato, o Emprego Apoiado foi criado a partir de pesquisas efetuadas em grandes universidades dos Estados Unidos, entre as quais podemos citar a Universidade de Virginia, onde Paul Wehman, um dos principais teóricos do EA, desenvolve seu trabalho. Outra referência mundial em inclusão social de pessoas com deficiência é o *Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO)*, vinculado à Universidade de Salamanca, na Espanha, responsável por desenvolver programas de EA e auxiliar na produção de conhecimento por meio de pesquisas e publicações.

Em nosso país, o ITS Brasil desenvolve e apoia programas de tecnologia social há mais de 20 anos, incluindo a pesquisa e divulgação da metodologia do EA. Também a Unifesp/Santos conta com um programa de extensão em Emprego Apoiado, enquanto na UERJ há um grupo de pesquisadores, vinculados à Faculdade de Educação, que desenvolve projetos na linha do Emprego Apoiado. A pesquisa e o desenvolvimento de novos subsídios teóricos são fundamentais para a produção de conhecimento. Pode auxiliar a qualificar os programas de EA, além de colaborar com a formação e o aprimoramento teórico e prático dos técnicos de EA e de outros profissionais ligados a esta metodologia.

EM RESUMO

A melhoria dos programas de Emprego Apoiado depende, em grande medida, da existência de núcleos de pesquisa especializados e da possibilidade de construir conhecimento a partir da experiência dos profissionais da área.

8. Avaliação, legislação e financiamento

Trata-se de aspectos complementares e fundamentais para o desenvolvimento de programas de EA. Políticas públicas bem definidas auxiliam a desenvolver boas práticas de Emprego Apoiado. As avaliações constantes e a divulgação de seus resultados servem como subsídios para o financiamento público em programas e projetos destinados às pessoas com deficiência. O reconhecimento de seus resultados tem um impacto, não só na melhoria dos serviços prestados pelos programas, mas podem também provocar mudanças significativas na legislação.

PAUSA PARA REFLETIR

Em sua opinião, que tipo de articulações deveriam ser envidadas para que exista uma legislação que legitime a metodologia de Emprego Apoiado como parte dos serviços de atendimento público?

No Brasil existem algumas instituições trabalhando com a metodologia do EA, são experiências que poderiam ser amplamente disseminadas para beneficiar mais pessoas. No entanto, há uma forte necessidade de financiamento. Em alguns casos, estas instituições utilizam recursos próprios na execução de seus programas e, em outros, são as próprias famílias dos usu-

ários que pagam pelo serviço. Como consequência, os programas têm alcance limitado e o atendimento tende a ser mais elitizado. Uma das grandes dificuldades encontradas para a implantação de novos programas de Emprego Apoiado é a ausência de financiamento público e de uma legislação específica que regule sua prática e reconheça a profissão de técnico de EA.

Para a legalização, ampliação de financiamentos e criação de uma política pública de tecnologia social que fortaleça e legitime o EA no Brasil, é preciso enfatizar a necessidade de:

- a) Construir um modelo brasileiro de Emprego Apoiado;
- b) Propor políticas públicas, elaborar e apresentar um Projeto de Lei que oriente a prática do Emprego Apoiado como serviço preferencialmente público, complementado por instituições não governamentais;
- c) Promover cursos de capacitação de técnicos de Emprego Apoiado;
- d) Estabelecer propostas de financiamento para aplicabilidade da metodologia de EA em território nacional, publicação de textos, realização de estudos e pesquisas, entre outros;
- e) Realizar parcerias entre órgãos governamentais, a rede de serviços de Emprego Apoiado, universidades, e instituições especializadas na área das pessoas com deficiência;
- f) Estabelecer parcerias com organizações internacionais como Inico, Euse, Apse, Caja Madrid, etc.;
- g) Fortalecer a ABEA (Associação Brasileira de Emprego Apoiado) e entidades de representação do EA;
- h) Propor ações integradas entre os executores das políticas públicas de tecnologia assistiva e as ações de Emprego Apoiado;
- i) Fiscalizar o exercício do Emprego Apoiado e garantir os indicadores de qualidade que alicerçam a metodologia.

O EA é uma construção coletiva e para que ele seja eficiente é essencial considerar indicadores de qualidade. A colaboração de diversos atores e a construção de redes pautadas na intersectorialidade permitem que as

ações do EA possam ganhar outra dimensão e, dessa forma, constituir novos sentidos e saberes.

EM RESUMO

Para que a metodologia do Emprego Apoiado possa ser utilizada por um número cada vez maior de pessoas é preciso que exista uma legislação que regule sua prática e reconheça a profissão de técnico de EA, assim como mecanismos de financiamento e avaliação que garantam o acesso público a este serviço.

Em síntese:

- a) O técnico de EA é considerado um mediador que desenvolve estratégias de treinamento e inclusão das pessoas com deficiência no local de trabalho. Com essa finalidade, o técnico precisa conhecer técnicas de mediação e formas de relacionamento com a empresa, tecnologias assistivas e ter habilidade para tratar com pessoas.
- b) As principais atribuições do técnico de EA, profissional que apoia a pessoa com deficiência no trabalho e na vida, são o planejamento da carreira profissional, o desenvolvimento de emprego e a colocação da pessoa com deficiência para que ela possa progredir profissionalmente.
- c) O objetivo do Emprego Apoiado não é apenas a inserção da pessoa com deficiência no mercado de

trabalho, mas principalmente seu desenvolvimento como cidadã que exerce seus direitos e deveres em igualdade de condições.

- d) Atualmente existem indicadores para avaliar a qualidade dos serviços de EA que consideram o processo de aplicação da metodologia, seu resultado e a estrutura do serviço prestado.
- e) A criação de núcleos de pesquisa permite criar conhecimento a partir dos profissionais da área, uma tarefa fundamental para o aperfeiçoamento dos programas de Emprego Apoiado.
- f) A promulgação de uma legislação que regule a prática do Emprego Apoiado e reconheça o técnico de EA como profissional, e crie mecanismos de financiamento e avaliação, é fundamental para garantir o acesso público deste serviço.

Atividade

Qual das ações abaixo o técnico de EA deve priorizar no Emprego Apoiado?

- a) Acompanhar sempre o usuário em seu percurso da casa ao trabalho.
- b) Buscar que o usuário de EA se torne autônomo, independente e se sinta satisfeito pessoal e profissionalmente.
- c) Apresentar o usuário à empresa enfatizando as dificuldades decorrentes de sua deficiência.
- d) Trabalhar apenas com o usuário de EA, sem relacionar-se com sua família e amigos.

Emprego Apoiado e Qualidade de Vida: Como se faz?

Perspectivas do Emprego Apoiado no Brasil - Revisão e fechamento

CAPÍTULO 10

Antes, eu não tinha objetivo e, agora, que eu estou trabalhando, eu tenho um grande objetivo de ter uma família, de desenvolver mais no meu trabalho e pretendo também um dia crescer na Drogasil...

Gabriel Alves, profissional com deficiência intelectual, contratado por Drogasil, em outubro de 2016.

Antes, ele não tinha esses objetivos, não tinha esses sonhos, quer dizer, o trabalho proporcionou isso a ele e eu sou grata por isso.

Geilda Alves, mãe do Gabriel.

Proposta de estudo

Chegamos à última etapa do curso de “Emprego Apoiado” (EA). No capítulo anterior, você aprendeu quais as principais características e condutas a serem seguidas pelo técnico de EA, e também analisou a importância da qualidade dos programas de EA e dos indicadores de avaliação. Nosso propósito foi estimular seu interesse pela metodologia do Emprego Apoiado e esperamos que você se una a esta causa, diretamente ligada aos direitos humanos e às tecnologias sociais. Você pode ser mais um agente importante nesta luta pela implantação efetiva do EA no Brasil. Saber da existência dessa metodologia e recomendá-la àqueles que dela necessitem, pode ser um grande impulso para mudar as oportunidades das pessoas com deficiência em nosso país.

Os objetivos de aprendizagem deste capítulo são:

1. Traçar perspectivas do Emprego Apoiado no Brasil.
2. Fazer uma revisão geral dos conteúdos.

136

PARA COMEÇAR

Em sua opinião, que obstáculos pode enfrentar a efetivação do serviço de Emprego Apoiado como política pública?

1. Perspectivas para o Emprego Apoiado no Brasil

Ainda há muito a ser feito no Brasil para que o EA se torne uma política pública de tecnologia social, reconhecida e acessível a todas as pessoas com deficiência que tenham dificuldade para integrar-se no mercado de trabalho formal e competitivo.

É comum relacionar as pessoas com deficiência a trabalhos que ocorrem em ambientes segregados, como é o caso da maioria das oficinas protegidas. Contra essa realidade, a metodologia do EA aborda o tema da pessoa com deficiência a partir da inclusão, e acredita que é na heterogeneidade e na convivência em sociedade que se encontra um enorme potencial de troca e aprendizado, capaz de romper com dogmas e preconceitos.

Ações como o reconhecimento do Emprego Apoiado como tecnologia social relevante por parte do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI), este projeto aprovado junto ao Ministério da Saúde através do PRONAS e os investimentos feitos para disseminar o EA no Brasil, são fatores importantes para a efetivação de uma política pública que favoreça a implantação desses serviços e para abrir maiores oportunidades e transparência na destinação de verbas para disseminação do EA. Uma política pública inclusiva implica melhorar os processos de trabalho, provê-los com infraestruturas mais adequadas e garantir plenos direitos aos trabalhadores. Ao assumir juntos essa missão, o Estado e as organizações sociais ativam compromissos mútuos que permitem a construção do bem comum em uma democracia plena e participativa.

Neste caminho, podemos identificar a organização de grupos que contam com a participação de usuários do Emprego Apoiado e de seus familiares, instituições que prestam serviços de inclusão, profissionais, representantes de órgãos públicos, empresas, pesquisadores de universidades e, principalmente, pessoas com deficiência que buscam caminhos para legitimar e legalizar essa metodologia. O Brasil já possui uma

legislação que fundamenta esses direitos, de igualdade de acesso e oportunidade a todas as pessoas, com perspectivas de avanço tanto no corpo jurídico como na efetivação dos mesmos.

Para entender o marco histórico e conceitual que possibilitou o direito ao trabalho da pessoa com deficiência no Brasil, e os caminhos que têm sido percorridos pela metodologia do EA no contexto das políticas públicas, especificamente no âmbito da Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (PD&I), citamos algumas leis, ações, programas e projetos que sustentam e fortalecem o EA como tecnologia social.

- a) **Constituição 1988**, art. 218, parágrafo primeiro e segundo. Determina que a pesquisa deve considerar o “bem público” e que a pesquisa tecnológica deve orientar-se principalmente para a solução dos “problemas brasileiros”.
- b) **Lei Federal nº 7.853**, de 24 de novembro de 1989. Estabelece diretrizes para a proteção dos direitos das pessoas com deficiência, assegura a representação de seus interesses junto ao Ministério Público, e classifica como crime a discriminação contra a pessoa com deficiência.
- c) **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Conhecida também como Lei de Cotas, estabelece que as empresas com 100 ou mais funcionários estão obrigadas a preencher seu quadro com uma cota correspondente de pessoas com deficiência.
- d) **UNESCO e ICSU** (Conselho Mundial para a Ciência), 1999. Ratificaram a declaração de que “A prática da pesquisa científica e o uso do conhecimento advindo dessa pesquisa devem ter como objetivo o bem-estar da humanidade...” (UNESCO, 2003, p. 38).
- e) **Ministério da Ciência Tecnologia e Inovação** (NCTI) / **Secretaria de Ciência e Tecnologia para Inclusão Social** (SECIS), 2000. Encontram amparo na Convenção Internacional de Direitos das Pessoas com Deficiência e defendem o direito do EA como

direito ao trabalho. Devido ao desconhecimento dessa metodologia pela população, são necessárias ações de divulgação e são organizados seminários Internacionais e cursos diversos.

f) Convenção Internacional de Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU (Organização das Nações Unidas), 2008. Protocolo facultativo aprovado pelo Brasil e usado como importante marco legal e teórico.

g) Centro Nacional de Referência em Tecnologia Assistiva (CNRTA). Estruturado entre 2008 e 2010, este centro de pesquisa, desenvolvimento e inovação, conta com mais de 80 núcleos no país e contribui no planejamento, elaboração e implantação da Política Nacional de Tecnologia Assistiva.

h) Dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e do Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e estatística (IBGE), 2010, indicam a elevada proporção de pessoas com deficiência excluídas do mercado formal de trabalho.

i) ITS BRASIL/DIEESE, 2010. Como parte das atividades de política de EA do MCTI/SECIS, estas instituições realizaram uma pesquisa na Região metropolitana de Brasília – DF. O estudo revelou que 80% da população com deficiência em idade ativa não trabalha, sendo que 33,8% deste grupo expressou desejo de empregar-se caso houvesse um posto adequado às suas habilidades.

j) Decreto nº 7612, de 12 de novembro de 2011. Implantação do Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Viver Sem Limites – mediante articulação Interministerial e Intersetorial de Ações de Tecnologias Assistivas. Reduziu a zero as alíquotas do Imposto sobre produtos industrializados (IPI) incidentes em artigos utilizados por pessoas com deficiência. Também criou a linha de crédito especial, o BB Crédito Acessibilidade, para financiar bens e serviços que auxiliam na acessibilidade.

k) CNPq 550974/2011-3. Preparação do projeto de lei para implementação de uma política pública em Emprego Apoiado que contemple o direito ao EA como obrigação do poder público.

l) Sistema Nacional de Emprego (SINE). Dados de 2012 e 2013 apontaram para as dificuldades de inserir as pessoas com deficiência que lá se registram em busca de emprego no mercado de trabalho.

m) Ação conjunta entre MCTI/SECIS e ITS Brasil, 2013. Curso de EaD – *Emprego Apoiado: Como Se Faz* – realizado a distância para inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com mais de 2000 inscritos.

n) PRONATEC (Projeto Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Tecnológico), Viver Sem Limites, 2014. Ações da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República com o objetivo de ampliar a oferta de vagas para pessoas com deficiência nos cursos oferecidos por eles.

o) Associação Brasileira de Emprego Apoiado (ABEA). Fundada em 9 de abril de 2015 com a missão de garantir a implantação de programas de EA no território nacional, esta associação se propõe trabalhar pela qualidade e divulgação da metodologia, bem como pela produção de pesquisa, legislação, fiscalização e financiamento.

p) Lei nº 13146. Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, Lei Brasileira de Inclusão, de 6 de julho de 2015. Menciona o direito ao trabalho e o descreve no capítulo VI, artigos 34, 35, 36 e 37.

Seção III - Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de

tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. **A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio.**

Neste sentido, a lei aponta algumas diretrizes, como a prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho; provisão de apoios individualizados que atendam às necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho; respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência; oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais; realização de avaliações periódicas; articulação intersetorial das políticas públicas; e possibilidade de participação de organizações da sociedade civil.

SAIBA MAIS

Para conhecer quais Categorias de Tecnologia Assistiva (TA) Bens e Serviços não necessitam de recomendação de profissional da saúde e podem ser adquiridos por meio de linha de crédito do Banco do Brasil, você pode ler a Portaria ministerial nº 362, de 24 de outubro de 2012, que também define o limite de renda mensal (dez salários mínimos) para ter acesso aos recursos (consulte as referências no final do livro e o anexo deste capítulo).

Esse conjunto de ações busca a legalização, regulamentação e implantação da metodologia de Emprego Apoiado como direito de todas as pessoas que dele precisam. É necessário salientar a importância da ratificação da Lei Brasileira de Inclusão no que diz respeito ao Emprego Apoiado e destacar que o movimento em prol dos direitos da pessoa com deficiência é amplo e

que existem outros atores e movimentos sociais que atuam pela mesma causa.

2. Revisão do conteúdo do curso

Nesta seção retomamos os conteúdos fundamentais da metodologia de EA. Vamos tentar fazê-lo de forma participativa? Para isso propomos algumas perguntas frequentes feitas pelos diversos atores que participam do EA em suas distintas fases. Vamos pensar juntos?

A revisão está dividida em quatro itens:

- a) Informações gerais;
- b) Elaboração do perfil vocacional e profissional;
- c) Desenvolvimento de emprego;
- d) Acompanhamento pós-colocação.

Para cada item, vamos apresentar um resumo e perguntas e respostas feitas por usuários, familiares, profissionais e empresas sobre o serviço de EA.

PAUSA PARA REFLETIR

Em sua opinião, a metodologia do Emprego Apoiado poderia ser útil para quais grupos de pessoas no Brasil, além das pessoas com deficiência?

a. Informações gerais

Antes de receber um futuro usuário de EA e seus familiares, o técnico de EA deverá estar muito seguro sobre os **valores e princípios** que fundamentam a metodologia, assim como conhecer sua definição e as fases envolvidas no processo. Você se lembra dos princípios e valores do EA, vistos no capítulo 2? É importante acreditar neles.

O ator mais importante para o Emprego Apoiado é a pessoa com deficiência que será atendida com essa metodologia. **O programa é centrado na pessoa e**

isso implica a participação efetiva do usuário de EA e de seus familiares durante todo o processo. O empoderamento deles e, em especial, o do usuário, são parte fundamental do EA.

Os programas de EA são destinados a pessoas que precisam de apoio e que desejam ser incluídas no mercado de trabalho formal. O diferencial e a grande revolução promovida por esta metodologia são a **presunção de empregabilidade** e a **inversão da lógica do “treinar-colocar” para “colocar e treinar”**. Assim, não se trata de saber se a pessoa está preparada para fazer parte do programa, mas de fazer um projeto, específico e individualizado, que favoreça a entrada da pessoa no mundo do trabalho.

Perguntas frequentes:

1. A família de uma pessoa com deficiência afirmou que ela não pode trabalhar. Em sua opinião, ela pode fazer parte do programa de EA?

Resposta: Sim, ela pode trabalhar desde que queira e tenha os apoios necessários, ainda que tenha uma deficiência mais severa.

2. Como eu sei na prática se um programa utiliza o planejamento centrado na pessoa?

Resposta: Se o planejamento está centrado nos desejos e habilidades da pessoa e não em suas limitações.

3. Será que meu filho está preparado para trabalhar?

Resposta: É função do técnico de EA avaliar junto à família se a pessoa com deficiência precisa de EA, assim como construir um novo projeto de vida junto a ela e ajudar a família a acreditar em seu potencial.

4. O que faz o técnico de EA?

Resposta: Insere a pessoa com deficiência no mercado de trabalho utilizando-se de uma metodologia centrada na pessoa.

b. Elaboração do perfil vocacional e profissional

Esta fase consiste no levantamento dos pontos fortes, interesses e necessidades de apoio da pessoa com deficiência a partir de dois tipos de avaliações: a **ecológica-funcional**, realizada de preferência na comunidade, e a **avaliação situacional**, efetuada em ambiente de trabalho. Ambas são feitas com base em entrevistas com o usuário de EA, seus familiares e outras pessoas que o conheçam, além de observações e reuniões periódicas. Suas principais características são:

1. **Avaliação ecológica-funcional.** Ela deve ser contextualizada no ambiente onde vive o usuário que será atendido pelo programa. O técnico de EA avalia o impacto do ambiente na capacidade e na autonomia do usuário, também verifica quais são os recursos da rede de apoio presentes em sua comunidade.

2. **Avaliação situacional.** São experiências de trabalho realizadas em empresas da comunidade para avaliar as necessidades de apoio, habilidades e competências do usuário em uma situação real de trabalho. Serve também para prover o usuário com informações sobre diferentes tipos de ocupações e ajudá-lo em sua escolha.

Toda a informação recolhida contribui para a elaboração do perfil vocacional e profissional do usuário de EA, que deve ser o mais completo possível para favorecer uma colocação no mercado de trabalho. O perfil serve também como subsídio para a elaboração de um plano de desenvolvimento de emprego que envolva o usuário, seus familiares e toda a comunidade.

Perguntas frequentes:

1. Por que meu filho precisa participar das reuniões? Ele não consegue fazer nada sozinho!

Resposta: O Emprego Apoiado é centrado na pes-

soa, portanto, sua participação é fundamental durante todo o processo.

2. Sou o vizinho, em que posso ajudar?

Resposta: O vizinho, ou qualquer outra pessoa da comunidade, pode participar na construção de uma rede de contatos e/ou como apoio natural.

3. Tenho medo de uma fiscalização que encontre um trabalhador fazendo uma experiência de Emprego Apoiado na minha empresa. O que pode ser feito?

Resposta: A instituição ou técnico responsável pela colocação via EA irá se precaver de todos os aspectos legais.

c. Desenvolvimento de emprego

Esta fase consiste na pesquisa com empresas sobre postos de trabalho que correspondam ao perfil vocacional e profissional do usuário. Para verificar a **compatibilidade** entre o **perfil da pessoa** e o **perfil da vaga** é realizada uma **análise da função**. Essa análise considera aspectos como a cultura da empresa, a disponibilidade de apoios naturais e as exigências para executar determinada função. Segue uma **negociação** com o empregador sobre as adequações necessárias para que a pessoa com deficiência possa desempenhar a função proposta. Esse processo pode resultar – se necessário - na **criação ou adequação** de um posto de trabalho ou na possibilidade de que o usuário de EA ocupe uma vaga já existente. Em ambos os casos, as vagas oferecidas devem atender tanto às necessidades do usuário de EA como à demanda da empresa. Uma vez contratada a pessoa é feita uma **análise pormenorizada das tarefas** para a elaboração de um plano individual de treinamento e inclusão no trabalho.

Perguntas frequentes:

1. Será que aqui na minha empresa há algum serviço que uma pessoa com deficiência possa realizar?



Resposta: Em princípio qualquer função poderá ser desempenhada por um usuário de EA.

2. A contratação de uma pessoa com deficiência pode comprometer o trabalho dos outros empregados?

Resposta: Não, mas como qualquer nova contratação, trata-se de uma alteração no ambiente de trabalho que precisará ser absorvida.

3. A contratação é igual à de qualquer outro trabalhador?

Resposta: Sim, de acordo com o mercado formal e competitivo.

4. O governo entrega algum tipo de incentivo para esse tipo de contratação?

Resposta: Não há incentivos, mas existe o benefício do cumprimento da Lei de Cotas nos casos em que ela se aplica.

5. Quem realiza esse treinamento no local de trabalho?

Resposta: O treinamento do usuário de EA ocorre no ambiente normal de trabalho com o acompanhamento do técnico de EA.

d. Acompanhamento pós-colocação

A fase de acompanhamento pós-colocação se inicia no primeiro dia de trabalho do usuário de EA na empresa. Podemos dividir essa fase em dois momentos:

1. **Treinamento no local de trabalho:** o técnico de EA acompanha a implementação das estratégias de treinamento e inclusão social planejadas na fase anterior, e realiza avaliações frequentes que podem resultar em mudanças ou adequações do planejamento inicial. A presença do técnico de EA nesta fase pode ser mais ou menos intrusiva, o que depende do planejamento feito e das características da empresa.
2. **Acompanhamento em longo prazo:** ao finalizar o treinamento, o técnico de EA passa a acompanhar o usuário de forma mais espaçada, intervindo apenas:
 - a) Quando é acionado pela empresa ou o usuário de EA para resolver alguma situação específica.
 - b) Quando o usuário muda de função e precisa de um novo treinamento.
 - c) Para incentivar o desenvolvimento na carreira dentro da mesma empresa ou promover uma mudança de trabalho.

Perguntas frequentes:

1. Quanto tempo dura o treinamento?

Resposta: O tempo que for necessário para garantir o bom desempenho do trabalhador apoiado na função para a qual foi contratado.

2. O técnico de EA pode acompanhar o tempo todo o trabalhador usuário de EA?

Resposta: Não, o objetivo do EA é tornar a pessoa com deficiência autônoma.

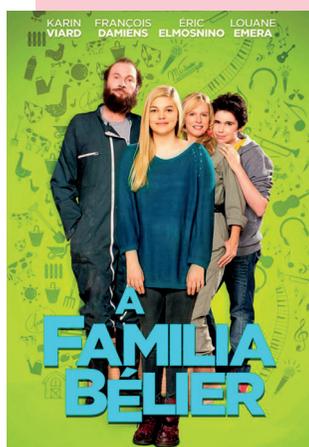
3. Se eu precisar, posso advertir ou demitir a pessoa contratada através da metodologia do EA?

Resposta: Sim, o usuário de EA deve ser tratado como qualquer outro trabalhador.

4. Qual é o papel dos colegas de trabalho no Emprego Apoiado?

Resposta: Funcionam como apoio natural.

SUGESTÃO DE FILME



“A família Bèlier” (França, Bélgica, 2014), do diretor Eric Lartigau, conta a história de Paula, uma adolescente que, além de enfrentar os problemas comuns de sua idade, tem uma família diferente. Seu pai, sua mãe e seu irmão são pessoas com deficiência auditiva. Paula administra a fazenda familiar e

também se ocupa de traduzir a língua de sinais nas conversas com os vizinhos. Um dia ela descobre que tem talento para o canto e se abre uma oportunidade para integrar uma prestigiosa escola em Paris. Mas, como abandonar sua família?

Para concluir

Ocupar um posto de trabalho requer mais do que o preenchimento de uma vaga, implica a apropriação de um espaço de direito na inclusão produtiva. Pressupõe influenciar a identidade do lugar e principalmente preencher de sentido projetos de vida de pessoas com deficiência. No Brasil, ainda temos um caminho a percorrer para tornar o EA mais conhecido e praticado.

A aproximação, colaboração e diálogo entre diversas áreas e segmentos públicos, como saúde, educação, trabalho, serviço social, planejamento e tecnologias

sociais, junto a muitos outros atores, é importante para que todos possam beneficiar-se desta metodologia e uma forma de contribuir para sua positividade e legibilidade.

Cabe ressaltar que na perspectiva da defesa do direito à vida em toda sua plenitude, as tecnologias sociais estão comprometidas com o enfrentamento de toda relação marcada pela violência, alienação, estigmatização e marginalização, que podem ocorrer não apenas no mundo do trabalho, mas também na estrutura de funcionamento de muitas escolas, empresas, serviços públicos, ou mesmo no interior das famílias.

A existência de uma constituição que garanta os direitos e deveres dessas pessoas e de regulações jurídicas não resolve a questão. A dignidade não se rege apenas com a Lei, pois trata-se de um valor moral e ético que deveria estruturar a ação de qualquer cidadão. O indivíduo só pode melhorar suas oportunidades se

tiver poder suficiente para controlar a sua trajetória de vida, isto é, se possuir capacidade real de escolha. Nesta perspectiva, o trabalho ocupa um lugar especial na vida das pessoas, entendido não só como “[...] um regulador das relações entre os indivíduos de uma sociedade, mas como uma condição fundamental para a sua estruturação psíquica” (Fernandes, 1999). O trabalho se constitui como um elemento organizador entre o sujeito e sua relação com o mundo.

Chegamos ao final do curso. Para nós, foi uma enorme satisfação ter a oportunidade de apresentar-lhes essa Tecnologia Social e poder indicar o Emprego Apoiado como uma ferramenta complementar e de apoio à área da saúde e outros espaços afins.

O Emprego Apoiado, seus usuários e as instituições que o adotam contam com você.

Agradecemos sua participação!

Atividade Final

Analisar as seguintes afirmações e classifique-as com um X conforme as alternativas abaixo (a ou b). Justifique sua resposta.			
	a. EA	b. Não é EA	Justifique sua resposta
1. Uma agência de emprego.			
2. Trabalho remunerado em empresas regulares da comunidade com contrato individual de trabalho.			
3. Um sistema de apoio individualizado.			
4. Um emprego em uma empresa regular com um monitor sempre ao lado.			
5. Apoio em oficinas protegidas de trabalho.			
6. Promoção e empoderamento dos participantes.			
7. Curso de formação ou programas de aprendizagem.			
8. Inclusão social / apoios naturais.			
9. Possibilita a inclusão em cooperativas.			
10. Ajuda às pessoas a montar sua própria empresa.			

Anexo

Diário Oficial da União
Número 207, 25 de outubro de 2012.
GABINETE DO MINISTRO

PORTARIA INTERMINISTERIAL Nº 362,
DE 24 DE OUTUBRO DE 2012

Dispõe sobre o limite de renda mensal dos tomadores de recursos nas operações de crédito para aquisição de bens e serviços de Tecnologia Assistiva destinados às pessoas com deficiência e sobre o rol dos bens e serviços.

OS MINISTROS DE ESTADO DA FAZENDA, DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÃO E DA SECRETARIA DE DIREITOS HUMANOS DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhes confere o inciso II do parágrafo único do art. 87 da Constituição, e tendo em vista o disposto no § 6º do artigo 2º da Lei nº 12.613, de 18 de abril de 2012, resolvem:

Art. 1º São tomadores de recursos, para fins do disposto no inciso I do § 6º do art. 2º da Lei nº 12.613, de 18 de abril de 2012, as pessoas físicas com renda mensal de até dez salários mínimos que utilizem os valores das operações de crédito exclusivamente na aquisição de bens e serviços de Tecnologia Assistiva, destinados às pessoas com deficiência.

Art. 2º Os bens e serviços de tecnologia assistiva a que se referem o inciso II do § 6º do art. 2º da Lei nº 12.613, de 2012 e o §1º do art. 1º da Resolução CMN nº 4.050, de 26 de janeiro de 2012, que poderão ser objeto da operação de crédito de que trata o art. 1º, são aqueles arrolados nos

Anexos I e II que integram esta Portaria.

§1º As aquisições de bens e serviços de Tecnologia Assistiva incluídos no Anexo II serão precedidos de orientação e prescrição de profissional de saúde habilitado, quando necessário.

§2º Os Ministérios da Fazenda e da Ciência, Tecnologia e Inovação, a Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República e as instituições financeiras referidas no art. 1º da Lei nº 10.735, de 11 de setembro de 2003, não serão responsáveis individual ou solidariamente, pela aquisição de bens e serviços de tecnologia assistiva de que trata esta Portaria.

§3º A revisão dos bens e serviços de tecnologia assistiva arrolados nesta Portaria será realizada periodicamente, ouvido o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - CONADE.

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 4º Fica revogada a Portaria nº 31, de 6 de fevereiro de 2012.

GUIDO MANTEGA

Ministro de Estado da Fazenda

MARCO ANTONIO RAUPP

Ministro de Estado da Ciência, Tecnologia e Inovação

MARIA DO ROSÁRIO NUNES

Ministra de Estado Chefe da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República.

Avaliação Qualitativa

O técnico me acompanhou em tudo, na entrevista, na busca da documentação, na abertura de conta e na integração. (...) Hoje, trabalho. Antes me sentia ansiosa (...) hoje estou trabalhando e estou muito feliz.

Sheila da Silva Ferreira, profissional com deficiência auditiva, contratada por Panco, em janeiro de 2017.

Cada um dos módulos do curso EaD de Emprego Apoiado considerou espaços para a reflexão e troca de ideias entre os participantes. A possibilidade da interação entre alunos e tutores ocorreu a través da disponibilização de uma plataforma virtual com espaços de fórum, onde cada participante pôde deixar registradas suas opiniões e interagir com seus colegas e seu tutor. A seguir, apresentamos uma seleção dessas intervenções divididas em seis temas: A metodologia do Emprego Apoiado; direito ao trabalho e à inclusão das pessoas com deficiência; dificuldades que enfrentam as pessoas com deficiência em seus trabalhos; Emprego Apoiado como política pública; Emprego Apoiado como suporte à Lei de Cotas; e, avaliações sobre o curso EaD de Emprego Apoiado.

A metodologia do Emprego Apoiado

“(...) Acredito que a metodologia do EA amplia o leque de opções para a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e, ao mesmo tempo, modifica o olhar da sociedade para com estas pessoas, transferindo o olhar de piedade para um olhar de respeito e admiração por suas capacidades”.

Edilaine Cardoso Rozendo de Souza,
Auxiliar Técnica Administrativa, PMSP -
Secretaria Municipal de Saúde

“Primero empregar para depois formar tem como princípio, a meu ver, colocar o Ser em Ação. O Homem é aquilo que Faz. O EA veio de encontro a inserir a pessoa com deficiência dentro do local de trabalho, com apoio do técnico, que tem um olhar de inclusão, e com treinamento supervisionado até a segurança do contratado em condições iguais ao mercado de trabalho. Isso é revolucionário”.

Jose Pedro Pimenta e Silva,
Assessor Técnico, PMSP – Secretaria
Municipal de Saúde.

“Sempre acreditei que quando trabalhamos na perspectiva da potência, da inclusão e da transformação social, o trabalho é árduo, mas tem mais chances de ser permanente e dar certo. Em consonância com essa perspectiva, temos a abordagem da pessoa com deficiência como singular, legitimando suas habilidades, desejos e dificuldades”.

Evelien van Schaik,
Terapeuta Ocupacional, CAPS Infantil
Juvenil – Vila Maria.

“Acredito que a metodologia EA tem uma proposta que vai além da inclusão de um indivíduo com alguma deficiência no mercado de trabalho. Trata-se de um novo olhar, que visa compreender o indivíduo em suas necessidades, dificuldades, e também desejos e anseios, levando em conta não somente os aspectos objetivos de “conseguir” um trabalho, mas também os aspectos subjetivos relacionados. Isso acontece a partir do momento em que a inserção no trabalho acontece com acompanhamento e apoio do indivíduo nesse processo. Acredito ainda que este processo, aqui no Brasil, será um grande desafio no que diz respeito a ampliar e aprofundar o olhar que a sociedade tem em relação às pessoas com algum tipo de deficiência, suas capacidades e potencialidades, e não só um simples “preenchimento de cotas” de vagas de emprego para pessoas com deficiência, instaurado por uma lei”.

Juliana Duenha Dimitrov
Terapeuta Ocupacional, CAPS II Adulto –
Cidade Tiradentes.

“Creo que la metodología de EA funciona, ya que busca siempre el anclaje perfecto entre las necesidades del empleador y las habilidades del trabajador. Además, el trabajador se siente apoyado en todo el

proceso, tanto en su inicio laboral, como en la mantención. Esto le permite desempeñarse con mayor confianza y adquirir cada vez más compromiso y responsabilidad. De ahí la importancia de siempre seguir correctamente las tres fases, sin saltar pasos y teniendo presente que debemos luchar para que el proceso resulte exitoso y beneficioso para todas las partes. Lo diferente de esta metodología es que indaga sobre las preferencias y habilidades de cada usuario, avalando que cada uno de ellos es un individuo de pleno derecho.

Romina Paz Olivares Mascareño,

Coordenadora do Programa “Transito a la vida adulta”, Avanza (Valparaiso, Chile).

“(...) Sou diretora de uma instituição que promove o desenvolvimento de pessoas com deficiência intelectual com o objetivo de minimizar a exclusão social dessas pessoas, contribuindo para a busca de autonomia e melhoria da qualidade de vida. O processo de inclusão no mercado de trabalho é fundamental para atingir essa missão”.

Marcia Rocha Mello,

Diretora, OAT (Orientação, Apoio para Trabalho).

“No Brasil, Emprego Apoiado e Tecnologia Assistiva são termos muito novos, juntamente com a Lei de Cotas. Inclusão também foi incorporada ao nosso vocabulário há pouco tempo. Tudo que é novo e diferente tende a causar medo, discriminação e preconceito. Uma de nossas missões, depois da conclusão deste curso, é divulgar, popularizar e demonstrar que investir em inclusão não é custo e sim investimento em uma sociedade mais diversa, que privilegie o ser humano e suas necessidades em todas as suas dimensões”.

Edison Luís,

Estação Memória Cambury.

“(...) Sair da escola e ir para o mundo do trabalho sem o apoio necessário é desestimular àquele que já foi ou é tão marginalizado. A metodologia do Emprego Apoiado, além de estar me instrumentalizando de várias maneiras, traz a inovação e o reconhecimento, que é um direito de todo cidadão. Ela insere e na prática qualifica o trabalhador. Tudo junto e misturado, ela vai garantindo o direito do cidadão. Treinar e formar no próprio local de trabalho é o caminho... Inovação do Emprego Apoiado que eu apoio e estou adaptando na escola.

Solange Aguiar e Silva,

Assistente Pedagógica, Prefeitura Municipal de Santo André.

“A metodologia do EA inova por trazer um olhar diferente sobre a formação no próprio local de trabalho. Isso é uma grande inversão no tempo e investimento gasto na preparação para o trabalho que por vezes é fictícia e distante da realidade que a pessoa com deficiência encontrará. Esta inversão é desconhecida pela maioria dos gestores e por isso o papel do técnico de EA é fundamental.

Maria Emanuely Dias Faniou,

Psicóloga, Hospital das Clínicas - IMREA.

“O Emprego Apoiado inova pelo fato de fazer a formação no local de trabalho, mas inova também por fazer esta ação de forma bem pensada, com estratégias bem definidas e com um cronograma de ações que respeita o ritmo de aprendizagem do usuário do EA. Inova também pelo fato do treinamento poder ser feito tanto pelo técnico de EA como por um colega de trabalho do usuário de EA”.

Rosa Ivanilde Gomes dos Santos Barbosa,

Assistente Pedagógica, Prefeitura Municipal de Santo André.

“[Com o EA] dignifica-se o sujeito, e este pode se sentir efetivamente parte da sociedade, diferentemente de quando se concede um benefício assistencial que, muitas vezes, infelizmente, é considerado como esmola pela sociedade, piorando ainda mais a segregação destes indivíduos, o que dificulta sua inserção e participação efetiva na sociedade”.

Bruno Murilo Greghy

Fisioterapeuta, CER II - Tucuruvi.

“(...) Este curso nos dá a dimensão de todo o caminho a ser percorrido no processo de Emprego Apoiado tanto para o usuário como para o técnico de EA. (...) O EA em sua metodologia acredita no potencial das pessoas, na capacidade que cada um de nós temos de produzir algo. Eu também acredito. Espero que muitas outras pessoas tenham acesso ao EA e sua metodologia, dessa maneira podemos construir um futuro mais seguro tanto para os usuários de hoje com os que vêm por aí”.

Maria Alice Maestrello,

Coordenadora de Desenvolvimento de Pessoas e Inclusão Social, CIAM (Centro Israelita de Apoio Multidisciplinar).

Direito ao trabalho e à inclusão das pessoas com deficiência

“(...) Avalio que a metodologia do EA funciona porque parece ser constituída por algo fundamental para as pessoas com deficiência e pessoas em situação de vulnerabilidade social: a disposição de um profissional confiável, como o Técnico de Emprego Apoiado, para definir, JUNTO a estas pessoas, suas vocações e habilidades para, só então, buscar uma vaga compatível ao seu perfil, mantendo-se ao lado durante o processo de (re)colocação profissional. Ademais, manter-se

presente também com o empregador, pode significar o diferencial desta estratégia inclusiva. Enfim, acredito que a metodologia do EA funciona porque prevê a existência de profissional que, em conjunto com a demanda do público, coloca-se ao seu lado, e não à sua frente, e não acima de. Parece ser alguém que, “artesanalmente”, tecerá a rede de proteção social pelo trabalho das pessoas com deficiência e pessoas em situação de vulnerabilidade social”.

Alessandra Marques Ávila,

Psicóloga Assistente Técnica, Supervisão de Assistência Social.

“Pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, toda a pessoa tem direito ao trabalho. O direito ao trabalho é legalmente assegurado às pessoas com deficiência. Contudo, apesar de ser constitucionalmente garantido, na prática, o direito ao trabalho muitas vezes é violado gerando exclusão social pelo desemprego. Uma vez que o trabalho assume grande importância na vida das pessoas por ser um eixo organizador do cotidiano, produtor de vida, de exercício da cidadania, da valorização social, do reconhecimento pelo que se faz e pelo que se produz, é preciso que este direito seja efetivado. Por isto tão necessárias práticas e metodologias de inclusão pelo trabalho”.

Rafaela Peixoto Reinheimer,

Terapeuta Ocupacional, Centro de Atenção Psicossocial.

“As pessoas com deficiência podem estudar, trabalhar, namorar desde que as condições de acessibilidade estejam asseguradas. Trabalho na periferia da cidade de São Paulo e observo a dificuldade que os pacientes enfrentam morando distante dos grandes centros urbanos, são inúmeras as barreiras para se

conseguir um emprego. A sociedade precisa cobrar do poder público mudanças para que a inclusão aconteça”.

Rita Lourenço do Amaral,
Fisioterapeuta, SAE/ DST AIDS Líder 2.

Dificuldades que enfrentam as pessoas com deficiência em seus trabalhos

“(...) Tenho deficiência visual e trabalhei em uma empresa da área privada por dois anos. Tive um treinador, porém, este era o mesmo que treinava as pessoas que enxergavam, ou seja, que não tinham deficiência. Eu tinha que usar leitores de tela, os mesmos que usava em casa, mas com uma diferença: na empresa o sistema operacional era completamente diferente do querido windows que usava em casa. Não tive um suporte técnico adequado para gerir nesse processo e tive mesmo que dar meu jeito. Passei por muitos problemas lá, começando com este da tecnologia até o absurdo de ir ao banheiro. Eu só podia ir ao banheiro acompanhada, pois havia uma escada. (...) Até que no segundo ano trabalhando lá, não aguentei mais, (...) tive alguns problemas de saúde e me afastei. Foi triste, mas sempre defendi algo parecido com o Emprego Apoiado, mas não sabia que existia. Hoje estou fazendo este curso e agarrando esta bandeira para não permitir que nenhuma pessoa com deficiência que eu conheça venha a passar por tudo que passei”.

Débora Paiva da Costa,
Fisioterapeuta.

“(...) tive a oportunidade de trabalhar com um colega fisioterapeuta com deficiência visual total, que infelizmente não recebeu apoio da chefia. Ele vinha de ônibus, trem, e

outro ônibus, se esforçando, carregava sua máquina de braile, avaliava os pacientes excelentemente, fazia exercícios com eles, colocava aparelhos de fisioterapia com uma prática incrível, simpático, divertido, mas como escrevia em braile, necessitava de um auxiliar de escritório para transcrever as fichas e marcar no cartão dos usuários os retornos. Não recebeu apoio suficiente, e pediu demissão. Para mim, foi uma experiência inesquecível...”.

Regina Mituyo Matsuo de Carvalho,
Fisioterapeuta, Prefeitura Municipal de São Paulo.

O Emprego Apoiado como política pública

“(...) vejo no financiamento dos programas de EA um agente impulsionador do futuro dessa metodologia, ou na ausência de recursos, um dificultador de sua sobrevivência como política de inclusão. O EA é bastante eficaz na colocação com qualidade da PcD no mercado de trabalho, sendo uma ação que se estabelece de modo individualizado. Deste modo, sua abrangência é relativamente restrita a poucas inclusões por mês/Técnico de EA. Cada Técnico possui um limite, humanamente possível de intervenção, tornando assim o programa financeiramente custoso. Apesar de acreditar que somos todos responsáveis pela ideia de igualdade e inclusão social, (...) também entendo que a iniciativa privada possui um olhar voltado para suas próprias necessidades de produção e ampliação de capital, dificultando assim o investimento maciço em programas sociais. Nessa perspectiva, cabe ao Poder Público (...) entender e estabelecer a colocação da PcD no mercado de trabalho como mais uma de suas políticas públicas de inclusão social. Uma política que não estaria em detrimento de ações privadas, mas uma participação de forma ampla no

financiamento de ações que viabilizem a ampliação de serviços que ofereçam essa metodologia”.

Ricardo Lima Martins Furtado de Souza,
Coordenador de Projetos, Caminhando –
Núcleo de Educação e Ação.

“(…) Este curso me ajudou a compreender o que é a metodologia do Emprego Apoiado e todo o trabalho que o técnico de EA deve dominar. E que é necessário promover a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e como cidadãos, exercendo plenamente seus direitos e deveres. [O que] significa a construção de uma sociedade mais justa, com a criação de políticas públicas direcionadas ao EA, uma legislação que contemple os direitos dessa parcela da população, que haja ações que garantam o reconhecimento da profissão do Técnico de EA, pois é ele que irá exercer o papel de mediador entre as partes”.

Cláudio Alegre Freire,
Guarda Civil Metropolitano, PMSP.

“(…) Será necessário que o projeto ou programa do EA se torne política pública, garantida por lei, através de projeto de lei ou outro instrumento político que o torne lei. Também ampla divulgação, além deste curso que estamos realizando. Os conselhos, fóruns e outros espaços da pessoa com deficiência, trabalho, saúde e de profissionais liberais como assistentes sociais, psicólogos, terapeutas ocupacionais e outros devem conhecer o EA para que haja a divulgação e amplo conhecimento do EA, o que possibilitará sua implantação como política trabalhista”.

Renilda Maria do Patrocínio Narciso,
Assistente Social, Prefeitura Municipal de
São Paulo.

“A metodologia e os serviços do EA, deveriam estar, de modo oficial, disponíveis e divulgados

à população, para que usuários e/ou familiares, tenham acesso a estes serviços, através de um atendimento público”.

Gerson Nicolletti,
Médico, Prefeitura Municipal de São Paulo.

“Acredito que a partir da implantação desta metodologia dentro da Rede de Cuidados à Pessoa com Deficiência, seria possível oferecermos a metodologia do Emprego Apoiado nos Centros Especializados em Reabilitação que oferecem atendimento a pacientes, em todas as faixas etárias, que necessitam de tratamento especializado em reabilitação, diagnóstico, avaliação e orientação. Com relação aos participantes, poderiam ser os pacientes atendidos no serviço, como também poderiam ser encaminhados pelas Unidades Básicas, e parcerias com os Centros de Atenção Psicossocial (CAPS), que também têm algumas estratégias como reabilitação psicossocial e promoção e contratualidade - acompanhamento de usuários em cenários da vida cotidiana (ex: casa, trabalho, iniciativa de geração de renda, empreendimentos solidários) propiciando a participação dos usuários em igualdade de oportunidades, ampliação de redes sociais e sua autonomia”.

Magaly Higuchi,
Terapeuta Ocupacional, Prefeitura Municipal de
São Paulo.

Emprego Apoiado como suporte à Lei de Cotas

“Em minha opinião, o Emprego Apoiado funciona por que é visto como uma tecnologia assistiva, não como assistencialismo, embora seja necessário o cuidado com a acessibilidade arquitetônica, digital e de comunicação que

dificulta o deslocamento e mesmo o acesso das pessoas com deficiência aos postos de trabalho. Outro motivo é o fato de que o empregador não é apresentado ao futuro empregado apenas através de um currículo, e sim através de alguém que já conhece as potencialidades do candidato ou candidata à vaga. O potencial da pessoa com deficiência e demais pessoas com vulnerabilidade social é analisado e comparado com as vagas existentes. Suas preferências e gostos são valorizados, resultando em um trabalho realizado com prazer, e, portanto, mais produtivo. Desta forma, não só a trabalhadora ou trabalhador inserido pela técnica do Emprego Apoiado é beneficiado, mas também o empregador, que cumpre com a Lei de Cotas, e ainda tem um profissional de qualidade em sua empresa”.

Maria de Fátima de Carvalho,

Assessora de Políticas para Pessoas com Deficiência, Prefeitura Municipal de Santo André.

“Como profissional de RH me deparo constantemente com vagas mais voltadas a suprir cotas do que incluir (...) Me empolguei e me surpreendi muito ao ver a real proposta do EA. Sempre me preocupei muito sobre à inclusão do profissional com necessidades especiais nas atividades e no próprio local de trabalho, com questões quanto ao real apoio ou se ficaria somente “jogado” dentro da empresa, sem exercer seu papel.(...) Com a inclusão e divulgação do trabalho deste técnico, fará realmente sentido a lei de cotas para ambos os lados, alcançando o que realmente fora pretendido ao ser formulada”.

Bárbara Soares Deodato,

Psicóloga.

“(...) Apesar da Lei de Cotas, a entrada da pessoa com deficiência no mercado de trabalho ainda necessita de leis de proteção para

que tenham mais êxito em suas conquistas diárias e para que as empresas tenham mais sensibilidade a perceber que a pessoa com deficiência é capaz, responsável, dedicada e produtiva”.

Deise Tomazin Barbosa,

Assistente de Direção, Secretaria Municipal de Educação - PMSP.

“(...) A divulgação de informações e a disseminação de ações que as consolidam, fazem da metodologia do EA um diferencial para o alcance da efetivação das leis, que asseguram às pessoas com deficiência o pleno exercício dos direitos individuais e sociais, da integração social, da igualdade de tratamento e oportunidade, da justiça social, do respeito à dignidade da pessoa humana e de seu bem estar”.

Alexsandra Nemoara lasmin Stevannovick Alves Lopes,

Psicóloga, CER.

“(...) Ainda é pequeno o número de pessoas com deficiência inseridas no trabalho formal, e mesmo a Lei de Cotas ainda necessita ser melhor entendida pelas empresas para de fato atender às expectativas de quem dela se utiliza. Certa vez conversei com um rapaz que utilizava uma vaga disponibilizada pela referida Lei. Ele sentia-se preparado para desempenhar novas funções na empresa, mas não lhe ofereciam esta oportunidade de progresso, inclusive de melhoria salarial. Entendo que o técnico de EA terá condições de sensibilizar às empresas para entender e estimular a pessoa com deficiência a alcançar promoções, como todo e qualquer funcionário”.

Fátima de Jesus Teixeira,

Assistente Social, Secretaria Municipal de Assistência e Desenvolvimento Social - PMSP.

Avaliações sobre o curso EaD de Emprego Apoiado

“Foi um grande prazer e muito enriquecedor participar deste curso. Excelente plataforma, material muito bem elaborado. Agradeço pela presença constante da tutora que sempre se mostrou muito atenciosa e fez importante papel de estímulo na participação, como também de alinhamento do aprendizado e das colocações dos alunos. O suporte também foi muito rápido quando necessitei de orientações. Também gostaria de agradecer aos colegas pela parceria nesta caminhada. Muito obrigada! Espero que possamos aplicar a metodologia do Emprego Apoiado e quem sabe encontramos para trocar experiências! Forte abraço!!”

Magaly Higuchi,

Terapeuta Ocupacional, Prefeitura Municipal de São Paulo.

“Primeiro parabenizar por esse curso e a possibilidade de aprender sobre essa metodologia que abre grandes possibilidades

de inclusão para a pessoa com deficiência e possibilita que possamos criar uma sociedade mais justa com possibilidades iguais para todos (levando em conta, obviamente as assimetrias). Quero agradecer a oportunidade, dizer que as dúvidas que foram aparecendo, foram esclarecidas e, ressaltar a forma como o curso foi realizado... Muito Obrigado!”

Ney Jefferson Pereira Teixeira,

Educador Ambiental, AMLURB - PMSP.

“Confesso que não estou muito feliz por ter acabado. Estou na Educação Especial há mais de 10 anos. Me especializei em todas as áreas das deficiências, porém, nunca havia realizado um curso nesta área e estou apaixonada. Preciso muito de sua ajuda para saber como posso realizar outros cursos para me aperfeiçoar e poder auxiliar os alunos da Rede Municipal de Educação de São Paulo onde atuo. Também realizo consultoria nos municípios do entorno de SP e ter conhecimento vasto sobre EA seria de muita valia”

Deise Tomazin Barbosa,

Assistente de Direção, Secretaria Municipal de Educação - PMSP.

Avaliação Quantitativa

Entrei na APD em janeiro de 2016. Tinha dificuldades de arrumar um trabalho quando conheci os técnicos de EA. Senti confiança, tinha certeza de um trabalho sério. Eles me mostraram que tinha capacidade. Fiz entrevista em supermercados e passei nos três. Entreguei currículo para vários lugares. Eu e minha acompanhante entregamos o currículo no Sonda, queria que os técnicos participassem da minha vitória... Graças a eles tenho um trabalho no Sonda, onde a minha função é de operadora de supermercado. Agora me sinto gente de verdade, tenho meu dinheiro, compro minhas coisinhas. Agradeço por tudo que estão fazendo por mim, muito obrigada.

Cintia de Rezende, profissional com deficiência intelectual, contratada por Sonda Supermercados, em outubro de 2016.

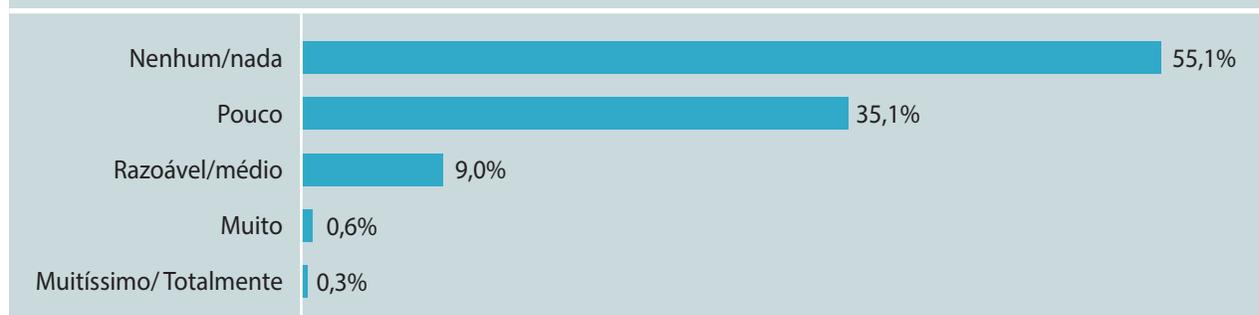
Finalizado o curso de Emprego Apoiado, solicitou-se aos participantes que avaliassem diferentes aspectos relacionados ao curso e seu conteúdo. A seguir, apresentamos os resultados dessas avaliações, organizadas em torno a oito questões:

154

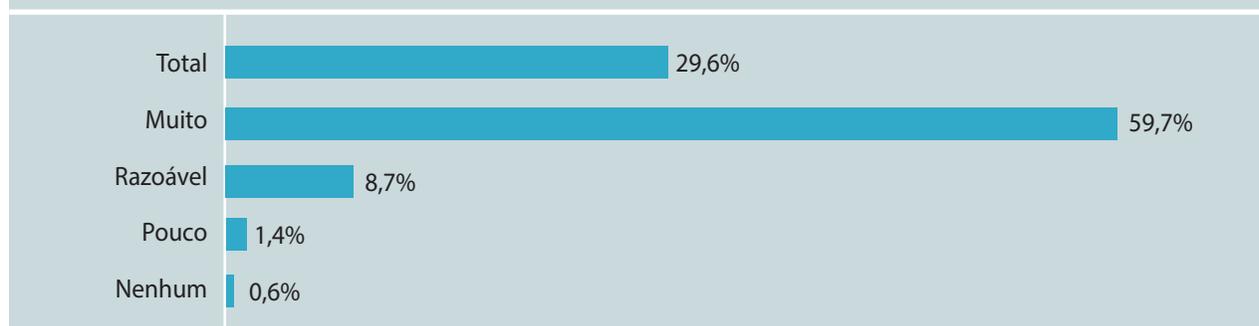
1. Assinale até 3 motivos – os mais importantes - que o levaram a realizar o curso de Emprego Apoiado.



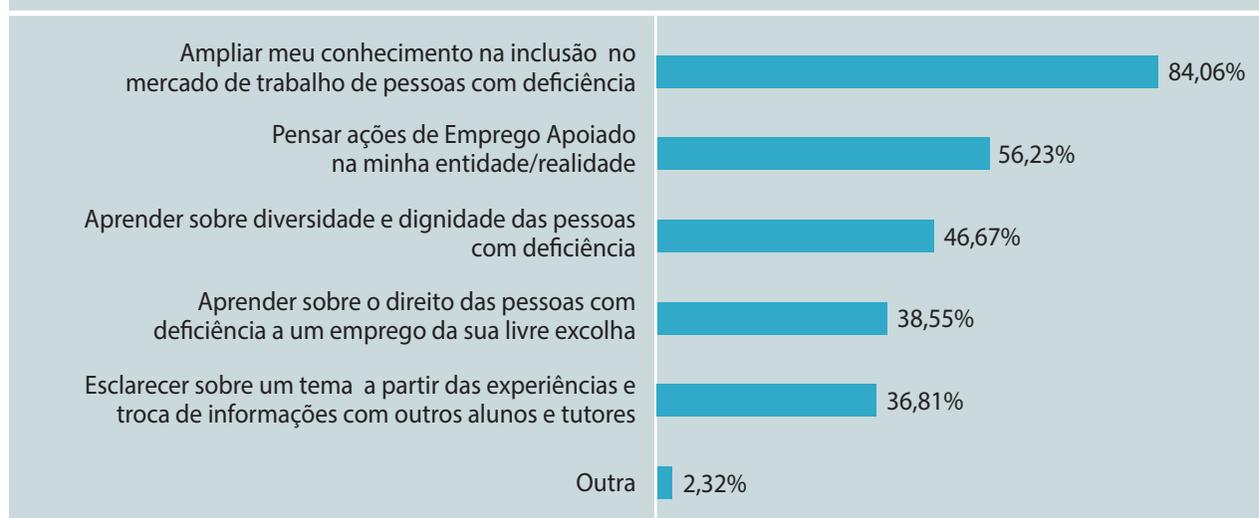
2. Qual foi o seu grau de dificuldade na leitura e na compreensão dos módulos?



3. Os módulos deste curso lhe trouxeram subsídios para a melhora da empregabilidade das pessoas com deficiência?



4. Em sua opinião, o curso de Emprego Apoiado contribuiu para:



5. Atribua uma nota de 0 a 10 aos conteúdos do curso.

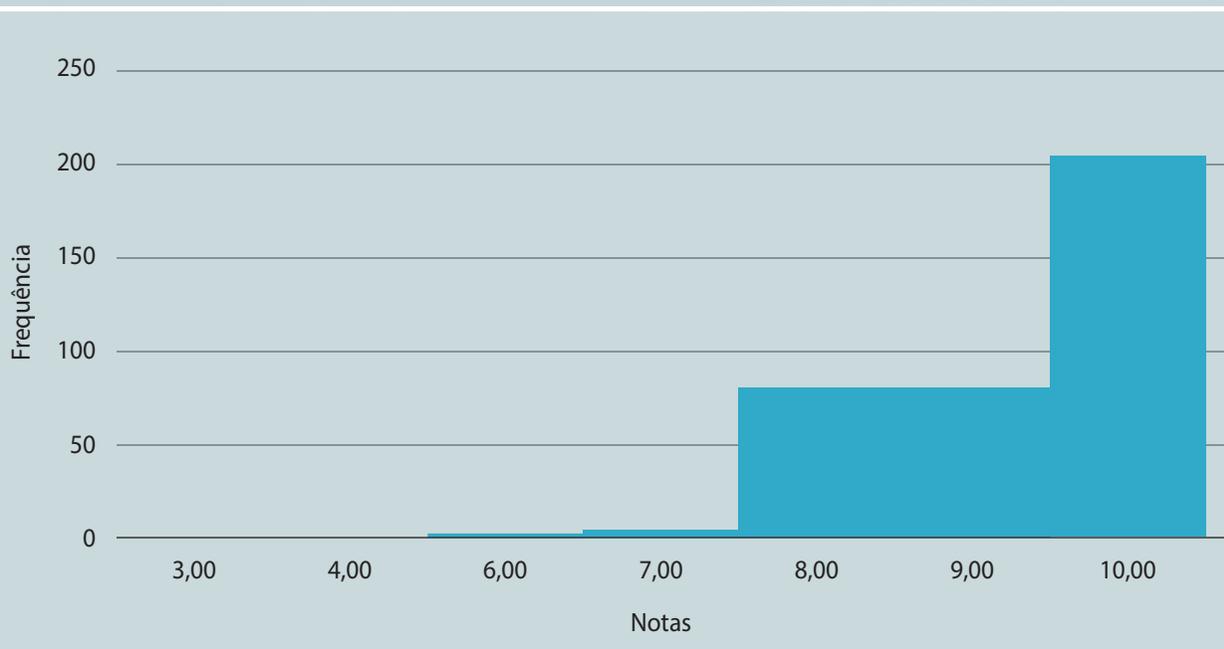
Nota	Frequência			
3,00	1	0,3%		
4,00	1	0,3%		
6,00	2	0,6%		
7,00	5	1,4%	MÉDIA	9,37
8,00	49	14,2%	MÁX	10,0
9,00	82	23,8%	MÍN	3,0
10,00	205	59,4%	DP	0,94

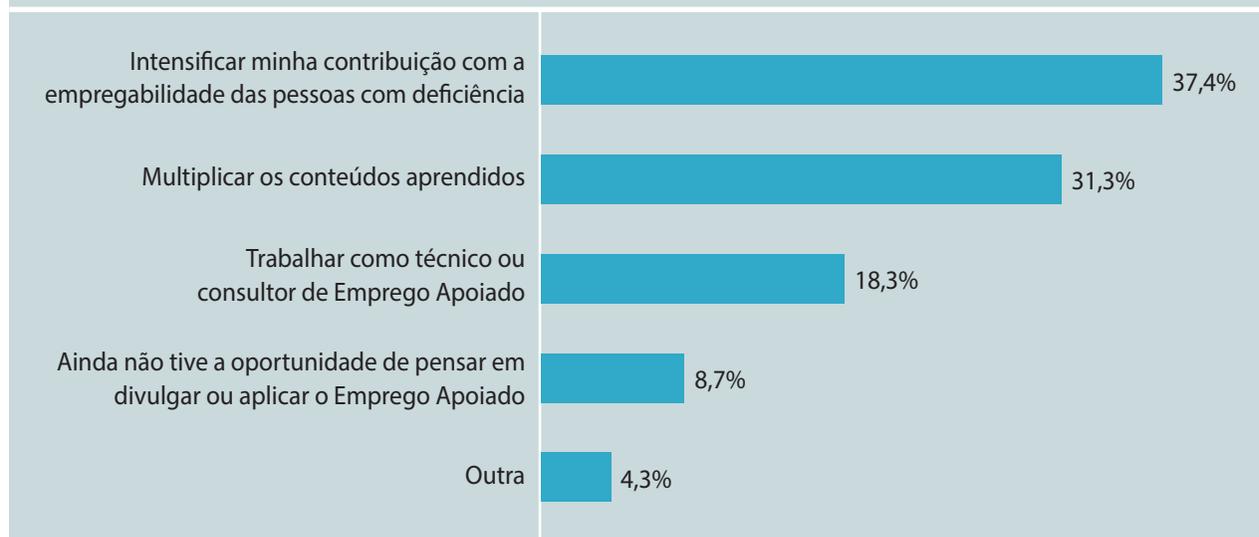
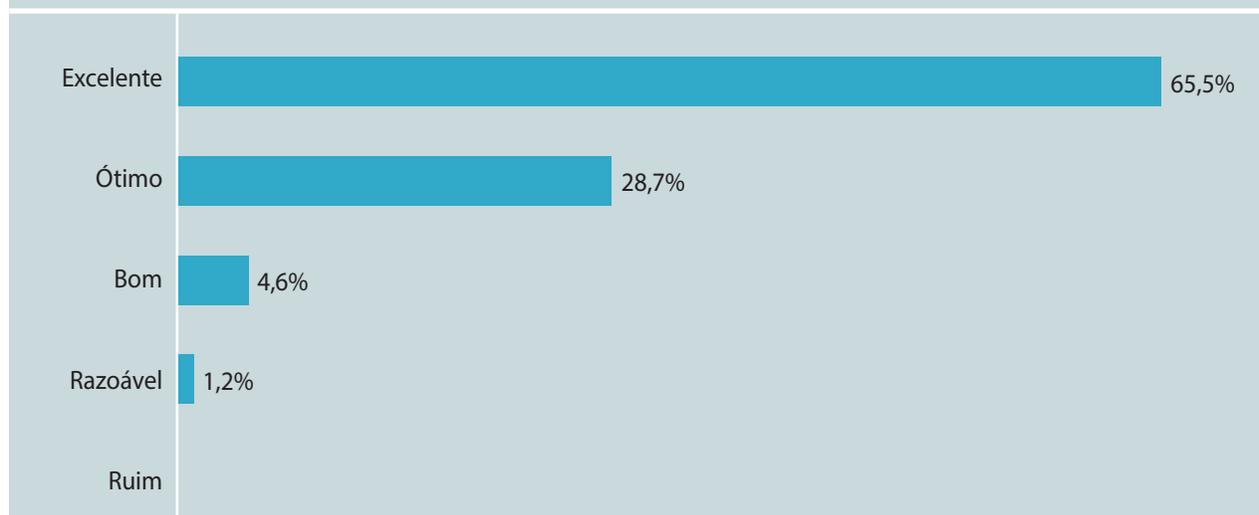
Interessa destacar que das 345 respostas, 205 (59%) atribuíram nota máxima aos conteúdos do curso.

156

6. Atribua uma nota de 0 a 10 aos conteúdos do curso

Distribuição de frequência



7. Após fazer este curso você pretende:**8. O atendimento oferecido pelo(a) seu tutor(a) pode ser considerado:**

157

9. Você indicaria este curso a algum colega?

Sim: 344 participantes | Não: 1 participante



Conclusão e recomendações

Não tenho palavras para explicar. São seis anos buscando. Neste projeto eu pude encontrar o que eu estava procurando, uma vida normal, que todo “especial” busca. (...) Com esse Projeto, eu posso dizer que eu posso realizar meus sonhos e eu gostaria que ele permanecesse, que continuasse, para que ajude outros “especiais” a encontrar o seu caminho na sociedade...

Lilian Juliana da Costa e Silva, profissional com deficiência intelectual, contratada pelo Grupo Pão de Açúcar, em janeiro de 2017.

Pela Implementação de uma Política Pública de Apoio à Saúde mediante o Emprego Apoiado

Irma Rossetto Passoni

Jesus Carlos Delgado Garcia

Esta publicação apresenta o funcionamento da tecnologia social do Emprego Apoiado, utilizada no Projeto PRONAS/PCD 2015-2017, realizado pelo ITS BRASIL, no Município de São Paulo, entre abril de 2015 e março de 2017, no âmbito do Programa Nacional de Apoio à Atenção da Saúde da Pessoa com Deficiência (PRONAS/PCD), Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde (SGTES), Secretaria Executiva (SE), Ministério da Saúde (MS). Ao mesmo tempo, mostram-se, por meio de diversas evidências, os efeitos positivos do Emprego Apoiado na melhora da saúde e qualidade de vida das pessoas com deficiência, que graças a esta tecnologia social encontraram emprego e o mantiveram por mais de seis meses.

Este projeto foi estruturado de acordo com duas linhas de ação profundamente interligadas: a realização de um Curso de Emprego Apoiado, na modalidade de Educação a Distância (EaD), direcionado principalmente a profissionais da saúde, e o oferecimento de serviços de Emprego Apoiado para pessoas com deficiência interessadas em trabalhar. O projeto foi pensado como “uma ação inovadora e pioneira que visa, mediante um programa piloto, complementar, alargar e ampliar os serviços de apoio à saúde mediante a tecnologia social do Emprego Apoiado” para, dessa forma, contribuir com uma política pública de apoio à saúde.

A implementação dessas duas linhas de ação foi feita pelo ITSBRASIL em cooperação com a Secretaria Municipal da Saúde do Município, gestora local do SUS e, portanto, responsável do Projeto, assim como com os órgãos por ela indicados, como a Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência e a Secretaria Municipal de Trabalho e Empreendedorismo. Sem dúvida, a qualidade dessa cooperação no planejamento e execução das atividades no dia-a-dia contribuiu para que o Projeto atingisse plenamente os objetivos, resultados

e metas propostos.

O curso buscou apresentar a metodologia do Emprego Apoiado e suas possibilidades como apoio à saúde, aos profissionais desta área. Assim, foram incluídos nesta publicação os conteúdos do curso e as avaliações dos alunos, todas muito positivas, tanto com relação ao curso, como na apreciação sobre a contribuição do Emprego Apoiado como serviço de apoio à saúde.

Na linha de ação de serviços de emprego apoiado, o Projeto estabeleceu como meta a inserção no emprego formal de 150 pessoas com deficiência mediante a aplicação da tecnologia social do Emprego Apoiado. Ao todo, foram realizadas 188 inserções ou contratos de trabalho, conforme legislação trabalhista e previdenciária. Destas, 153 pessoas com deficiência se mantinham empregadas ao finalizar o projeto, isto é, a retenção no emprego foi de 81,4%.

Foram aplicadas quatro ferramentas de monitoramento e avaliação que mostraram a contribuição do Emprego Apoiado na melhora da qualidade de vida das pessoas com deficiência atendidas pelo Projeto. Estas foram o WHOQOL-Abreviado, instrumento de percepção da saúde da OMS, a Avaliação da Qualidade no Emprego, a ferramenta de Avaliação Empresarial dos Serviços de Emprego Apoiado, e, a avaliação feita pelos profissionais da saúde sobre as pessoas com deficiência, contratadas mediante o Emprego Apoiado e que estavam sendo atendidas em diversos serviços de saúde. Os resultados dessas avaliações, feitas por públicos e instrumentos diferentes, foram coincidentes e complementares sobre os efeitos positivos do Emprego Apoiado na melhora da saúde e qualidade de vida.

Todas essas evidências nos encorajam para expressar como recomendação final dos aprendizados do Projeto, a conveniência de implantar o Emprego Apoiado como parte de uma ampla Política Pública de Apoio à Saúde a nível nacional. A contribuição do Emprego Apoiado para a melhora da saúde e qualidade de vida das pessoas com deficiência é importante e desejável.

Referencias bibliográficas

- ANO INTERNACIONAL DAS PESSOAS DEFICIENTES (AIPD). AIPD, 1981. Disponível em: <http://www.memorialdainclusao.sp.gov.br/br/home/aipd.shtml> Acesso em: 9 maio 2012.
- ASSOCIAÇÃO AMERICANA DE EMPREGO APOIADO – APSE - <http://apse.org/>
- ASSOCIAÇÃO ESPANHOLA DE EMPREGO APOIADO (AESE). *Relación de propuestas realizadas por la Asociación Española de Empleo con Apoyo*, para la modificación del Real Decreto 870/2007, 02.07.2011. Disponível em: <http://www.fundacionemplea.org/sites/default/files/Propuestas%20AESE%20al%20RD.pdf>. Acesso em: 9 maio 2012.
- ASSOCIAÇÃO EUROPEIA DE EMPREGO APOIADO (EUSE). *Folleto Informativo y Modelo de Calidad*. EUSE, 2005. Disponível em: <http://www.actas.cat/docs/indicadors%20qualitat.pdf>. Acesso em: 27 set. 2015.
- ASSOCIAÇÃO EUROPEIA DE EMPREGO APOIADO (EUSE). *Caja de herramientas de la EUSE para la práctica del empleo con apoyo*. EUSE/Fundação Emplea, 2010. Disponível em: <http://www.euse.org>. Acesso em: 9 maio 2012.
- BADIOLA, V. et al. *Método de Perfiles Lantegi-Batuak de adecuación de la tarea a la persona*. 4ª edição revisada. Loiu: Lantegi Batuak, 2014. Disponível em: http://lantegi.com.s160970.gridserver.com/site/assets/files/1534/metodo-perfiles-4-edicio_n-abril-2014-completo_peq.pdf. Acesso em: 2 dez 2016.
- BAHIA, M. S.; SCHOMMER, P. C. Inserção profissional de pessoas com deficiência nas empresas: responsabilidades, práticas e caminhos. *Organizações & Sociedade*, Salvador, v. 17, n. 54, jul./set., p. 439-61, 2010.
- BARNES, C et al. *Exploring disability. A sociological introduction*. Cambridge: Polity Press, 1997.
- BELLVER, F. El Empleo con Apoyo en Europa. In: VERDUGO, M. A.; NIETO, T.; CRESPO, M.; JORDAN DE URRIES, F. (Orgs.). *Cambio organizacional y apoyo a las graves afectaciones*. Salamanca: Amarú Ediciones, 2012.
- BENACH, J. El desempleo está produciendo una gravísima epidemia de salud pública. *Experiencia - Revista de Salud Laboral para delegadas y delegados de prevención de CCOO*, n. 58, outubro, p. 12-13, 2012.
- BLANES SALA, J.; DELGADO GARCIA, J. C. O direito de acesso à tecnologia assistiva e o direito ao emprego apoiado: estudos jurídicos para sua positivação e exigibilidade no brasil. *EMPLEA Journal*, vol. 1, n. 4, p. 29-51, 2014.
- BRASIL. Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm. Acesso em: 22 nov. 2016.
- 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: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 25 nov. 2016.
- BRASIL. Decreto legislativo nº 186 de 1998. Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/congresso/DLG/DLG-186-2008.htm. Acesso em: 22 nov. 2016.
- BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 22 nov. 2016.
- BRASIL. Lei nº 10.048, de 8 de novembro de 2000. Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10048.htm. Acesso em: 22 nov. 2016.
- BRASIL. Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10098.htm. Acesso em: 22 nov. 2016.
- BRASIL. Decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nº 10.048, de 8 de novembro de 2000, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em: 22 nov. 2016.
- BRASIL. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos, Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2012.

- BRASIL. (s/r). Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Disponível em: <http://www.mteco.gov.br/cbsite/pages/saibaMais.jsf>. Acesso em: 25 nov. 2016.
- BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm. Acesso em: 8 dez. 2016.
- BRASIL. Ministério de Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI). Catálogo nacional de produtos de tecnologia assistiva. Disponível em: <http://assistiva.mct.gov.br>.
- BRASIL. Secretaria Especial dos Direitos Humanos. *Tecnologia assistiva*. Brasília: SDH, 2009. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/livro-tecnologia-assistiva.pdf>. Acesso em: 9 dez. 2016.
- BRASIL. Portaria ministerial nº 362, de 24 de outubro de 2012. Disponível em: http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield_generico_imagens-filefield-description%5D_58.pdf. Acesso em: 10 dez 2016.
- BRONFENBRENNER, U. *Bioecologia do desenvolvimento humano*. Porto Alegre: Artmed, 2011.
- BROOKE, V.; INGE, K.; ARMSTRONG, A.; WEHMAN, P. (Eds.) *Supported employment handbook: A customer-driven approach for persons with significant disabilities*. Richmond, Virginia: Commonwealth University, Rehabilitation Research and Training Center on Supported Employment, 1997.
- BUTTERWORTH, J.; HAGNER, D.; KIERNAN, W. E.; e SCHALOCK, R. L. Natural supports in the workplace: defining an agenda for research and practice. *Journal of the Association for Persons With Severe Handicaps*, v. 21, n. 3, p.103-113, 1996.
- CALLAHAN, M.; CONDON, E. Discovery: the Foundation of Job Development. In: GRIFFIN, C.; HAMMIS, D.; GEARY, T. *The Job Developer's Handbook*. Baltimore: Paul H. Brookers Publishing Co, 2007, cap. 2.
- CARMO, J. C. (Org.) *Construindo a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho: a experiência da indústria da construção pesada no Estado de São Paulo*. São Paulo: Áurea, 2011.
- CARVALHO, E. N. S. de. *Apostila do curso Apae*. Tradução do manual da AAIDD de 1992.
- CHIOCCIO, F.; FRIGON, J. Y. Tenure, satisfaction, and work environment flexibility of people with mental retardation. *Journal of Vocational Behavior*, n. 68, p. 175-187, 2006.
- CLEMENTE FILHO, A. S. Da integração à inclusão. *Jornal da Apae*: APAE, São Paulo, n. 124, mar./abr, 1996.
- COMITÊ DE AJUDAS TÉCNICAS (CAT), 2007: Ata VII.
- DAWIS, R. V.; y LOFQUIST, L. H. *A Psychological Theory of Work Adjustment*. Minneapolis: University of Minnesota Press, 1984.
- DEJOURS, C. *A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho*. São Paulo: Cortez, 1987.
- DELGADO GARCIA, J. C. *Programa de Promoção de Trabalho e Emprego para Pessoas com Deficiência*. Propostas de Elaboração. São Paulo: ITSBRASIL, Mimeo. 2007.
- DELGADO GARCÍA, J. C. *Metodologia do emprego apoiado: propostas para implementação de uma política pública*. São Paulo: ITS BRASIL, 2011.
- DELGADO GARCIA, J. C.; GALVAO FILHO, T.; ITSBRASIL. *Pesquisa Nacional de Tecnologia Assistiva*. São Paulo: ITSBRASIL/MCTI/SECIS, 2012.
- DELGADO GARCÍA, J. C.; VIEIRA, A. Z. *O que é Emprego Apoiado?* São Paulo: ITSBRASIL, 2010. Disponível em: <http://www.itsbrasil.org.br/1o-seminario-ea/o-que-e-emprego-apoiado>
- EUROFOUND. *Fifth European Working Conditions Survey*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012.
- EUROPEAN COMMISSION. *Social Participation and Social Isolation*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010.
- FLECK, M.; LOUZADA, S.; XAVIER, M.; CHACHAMOVICH, E.; VIEIRA, G.; SANTOS, L.; e PINZON, V. Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida "WHOQOL-bref". *Revista de Saúde Pública*, v. 34, n. 2, p. 178-183, 2000.
- FLORES, N.; JENARO, C.; GONZÁLEZ-GIL, F.; GARCÍA-CALVO, P. Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad. *Zerbitzuan*, n. 47, p. 95-107, 2010.

- FLORIDA, R. *A Ascensão da Classe Criativa* e seu papel na transformação do trabalho, do lazer, da comunidade e do cotidiano. Porto Alegre: L&MP Editores, 2003.
- FREUD, S. O mal-estar na civilização. In: *Obras Completas de Sigmund Freud*, v. XXI. Rio de Janeiro: Imago, 1974.
- GETZEL, E.; FUR. Transition Planning for Students with Significant Disabilities: Implications for Student Centered Planning. In: WEHMAN, P.; KREGEL, J.; WEST, M. *Supported Employment Research: Expanding Competitive Employment Opportunities for Persons with Significant Disabilities*. Virginia Commonwealth Univ., Richmond. Rehabilitation and Training Center on Supported Employment. Department of Education, Washington, DC, 1997.
- GOFFMAN, E. *Estigma: Notas sobre a Manipulação da Identidade Deteriorada*. Rio de Janeiro: Editora LTC, 1988.
- GOLD, M. *Mark Gold: Did I Say That? Articles and commentary on the try another way system*. Champaign/IL: Research Press, 1980.
- HAGNER, D.; DILEO, D. *Working Together: Workplace Culture, Supported Employment, and Persons with Disabilities*. Cambridge: Brookline. Books, 1993.
- HONNETH, A. *Luta por Reconhecimento. A gramática moral dos conflitos sociais*. São Paulo: Editora 34, 2003.
- IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Censo demográfico 2010. Características da população e dos domicílios: resultados do universo*. Rio de Janeiro: IBGE, 2011.
- INGE; TARGETT; ARMSTRONG. Real work for real pay, inclusive employment for people with disabilities. In: WEHMAN, P. *et al.* Baltimore, Maryland: Publishing Co., 2007, cap. 4.
- INSTITUTO DE TECNOLOGIA SOCIAL (ITS BRASIL). *Caderno de Debate - Tecnologia Social no Brasil*. São Paulo: ITS BRASIL, 2004.
- INSTITUTO ETHOS. *Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade*. São Paulo: Ethos, 2000.
- JORDÁN DE URRÍES, F. B. Concepto características y elementos del empleo con apoyo. In: RABANAL, R. e VIDRIALES, R. (Ed.) *Manual de buenas prácticas en empleo con apoyo para personas con autismo*. Madrid: Confederación Autismo España, 2006, p. 11-32. Disponível em: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1237&context=gladnetcollect>
- JORDÁN DE URRÍES, F. B. Fundamentos del Empleo con Apoyo. *Cuaderno FEDACE*, n. 8: Empleo con Apoyo y Daño Cerebral Adquirido, Madrid, FEDACE, 2008, p. 9-42. Disponível em: [Fedace – artigo](#).
- KREGEL, J.; WEST, M. In: *Supported Employment Research: Expanding Competitive Employment Opportunities for Persons with Significant Disabilities*. Virginia Commonwealth Univ., Richmond. Rehabilitation and Training Center on Supported Employment. Department of Education, Washington, DC, 1997.
- LORENZ, E.; LUNDVALL, B. Mapa de la creatividad en la Unión Europea. *AAVV, Innovación*. Perspectivas para el siglo XXI. Madrid: BBVA-TF Editores, 2010b.
- MANTOAN, M. T. E. *et al.* *A integração de pessoas com deficiência: Contribuições para uma reflexão sobre o tema*. São Paulo: Memnon/Senac, 1997.
- MARTIM, R. *Uma vida que vale a pena viver*. Tradução Patrícia Almeida. In: CONGRESSO MUNDIAL, México, 2006. Disponível em: <http://www.inclusive.org.br/?p=20811>.
- MARTIN, R. *Uma vida real, uma comunidade real: Empoderamento e plena participação de pessoas com deficiência intelectual em sua comunidade*. Trad. Romeu Sasaki. São Paulo, 2005 Disponível em: www.bengalalegal.com.
- MARTIM, R. *Conversando com os pais*. Trad. de Maria Amélia Vampré Xavier. Nova Zelândia, 2009. Disponível em: www.apaeminas.org.br/arquivo.phtml?a=1296
- MARKS, D. *Disability: Controversial debates and phsicosocial perspectives*. Londres: Routledge, 1999.
- MARX, K. *Manuscritos econômico-filosóficos*. São Paulo: Boitempo, 2004.
- OLIVER, M. *The politics of disablement*. Londres: Macmillan, 1990.
- OLIVER, M. ¿Una sociología de la discapacidad o una sociología discapacitada?. In: BARTON, L. (Org.) *Discapacidad y sociedad*. Madrid: Morata, p. 34-58, 1998.

- OMS E DIREÇÃO GERAL DA SAÚDE. *Classificação internacional de funcionalidade, incapacidade e saúde*. Lisboa: OMS, 2004. Disponível em: http://www.inr.pt/uploads/docs/cif/CIF_port_%202004.pdf. Acesso em: 24 nov. 2011.
- PALACIOS, A.; ROMANACH, J. *El modelo de la diversidad*. La Bioética y los Derechos Humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional. Espanha: Ediciones Diversitas, 2007.
- PALACIOS, A. *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid: Ediciones Cinca, 2008.
- PARENT, W.; KREGEL, J.; e JOHNSON, A. Consumer Satisfaction: A Survey of Individuals with Severe Disabilities Who Receive Supported Employment Services, 1997. In: WEHMAN, P., MOON, S. M, EVERSON, J. M., WOOD, W. E BARCUS, J. M. *Transition from school to work. New challenges for youth with severe disabilities*. Baltimore: Paul H. Brookes, 1998.
- PEIRÓ, J.M.; PRIETO, F. *Tratado de Psicología del Trabajo*, v. I. La actividad laboral en su contexto. V. II: Aspectos psicosociales del trabajo. Madrid: Síntesis, 1996.
- PORTAL NACIONAL DE TECNOLOGIA ASSISTIVA. <http://www.assistiva.org.br/>
- RUSH, F. R. (Ed.) *Supported employment: models, methods, and issues*. Sycamore, IL: Sycamore Publishing, 1990.
- SASSAKI, R. *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*. 8ª ed. Rio de Janeiro: WVA, 2010.
- SECRETARIA ESPECIAL dos Direitos Humanos (SEDH-PR). *Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE)*. Brasília: 2007.
- SEOANE, J. A. ¿Qué es una persona con discapacidad? *Ágora. Papeles de Filosofía*, v. 30, n.1, p., 143-161, 2011.
- SOUSA, A. et al. *Manual de formação de técnicos em emprego apoiado*. Lisboa: APEA, 2005.
- SHALOCK, R. L. Hacia una nueva concepción de la discapacidad. In: III JORNADAS CIENTÍFICAS DE INVESTIGACIÓN SOBRE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, 1999. Salamanca: Universidad de Salamanca, 1999.
- SOUSA, A. et al. *Tutoria em Emprego Apoiado*. Lisboa: APEA, 2005. Disponível em: <http://empregoapoiadopt.wordpress.com/publicacoes/>
- SOUSA, A. et al. *Estudo custo-benefício do Emprego Apoiado para as empresas*. Lisboa: APEA, 2008. Disponível em: <http://empregoapoiadopt.wordpress.com/publicacoes/>
- SUBIRATS, J.; KNOEPFEL, P.; LARRUE, C.; VARONNE, F. *Análisis y gestión de políticas públicas*. Barcelona: Editorial Ariel, 2008.
- VASCONCELOS, E. M. *O poder que brota da dor e da opressão, empowerment: sua história, teoria e estratégias*. São Paulo: Paulus, 2003.
- VASCONCELOS, F. D. O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. *Rev. Bras. Saúde Ocupacional*. São Paulo, v. 35, n. 121, p. 41-52, 2010.
- VERDUGO, M. A.; RAMIS, C. V. *Evaluación de la calidad de vida en empleo con apoyo*. Proyecto AISOI. Universidad de Salamanca: Publicaciones del Inico, 2004.
- VERDUGO, M. A.; JORDÁN DE URRÍES, F. B. *Impacto social del Programa ECA CAJA Madrid de empleo con apoyo*. Salamanca: INICO – Instituto Universitário de Integração na Comunidade, 2010, Disponível em: <http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO25021/Libro-completo.pdf>.
- WEHMAN, P. *Competitive employment: New horizons for severely disabled individuals*. Baltimore: Paul H. Brookes, 1981.
- WEHMAN, P.; MOON, M. S. (Eds.). *Vocational rehabilitation and supported employment*. Baltimore: Brookes, 1988.
- WEHMAN, P. *Life beyond the classroom*. Transition strategies for young people with disabilities. Baltimore: Paul H. Brookes, 1992.
- WEHMAN, P. *Supported Employment: What is it?* *Journal of Vocational Rehabilitation*, n. 37, p. 139–142, 2012. Disponível em: <http://iospress.metapress.com/content/g69263837352w248/fulltext.pdf>.

Agradecimentos

Nossos agradecimentos aos servidores federais e municipais e aos colaboradores das diversas instituições que contribuíram de alguma maneira para a realização desse projeto. Nomeá-los seria impossível, assim, gostaríamos que todas e todos se sentissem contemplados.

Ao Ministério da Saúde por ter criado o Programa Nacional de Apoio à Atenção da Saúde da Pessoa com Deficiência (PRONAS/PCD).

À Secretaria da Saúde da Prefeitura de São Paulo, por acreditar no Projeto de Emprego Apoiado para Pessoas com Deficiência e pela intensa cooperação no trabalho conjunto com o ITSBRASIL das unidades: Programa de Acompanhante de Saúde da Pessoa com Deficiência (APD), Centros Especializados em Reabilitação (CER), Núcleos Integrados de Reabilitação (NIR), Unidades Básicas de Saúde (UBS).

À Escola Municipal de Saúde (EMS), da Secretaria da Saúde da Prefeitura de São Paulo, por toda a cooperação para a realização do Curso de Emprego Apoiado, na modalidade EaD.

À Secretaria da Pessoa com Deficiência da Prefeitura de São Paulo, pelo apoio constante.

À Secretaria de Trabalho e Empreendedorismo da Prefeitura de São Paulo, por toda sua cooperação e interação com os Centros de Apoio ao Trabalho e Empreendedorismo (CATE)

Às Empresas e Pessoas que destinaram recursos dos seus Impostos de Renda para o Projeto de Emprego Apoiado:

- IBM BRASIL - Indústria de Máquinas e Serv. Ltda.
 - Telefônica Brasil S/A.
 - PriceWaterhouseCoopers Auditores Independentes
 - PriceWaterhouseCoopers Contadores Públicos Ltda.
 - Luiz Angelo Fabiani
 - Renato Gallicchio Hansen
-