

SECRETARIA DE  
POLÍTICAS E PROGRAMAS DE  
PESQUISA E DESENVOLVIMENTO

MINISTÉRIO DA  
CIÊNCIA, TECNOLOGIA,  
INOVAÇÕES E COMUNICAÇÕES

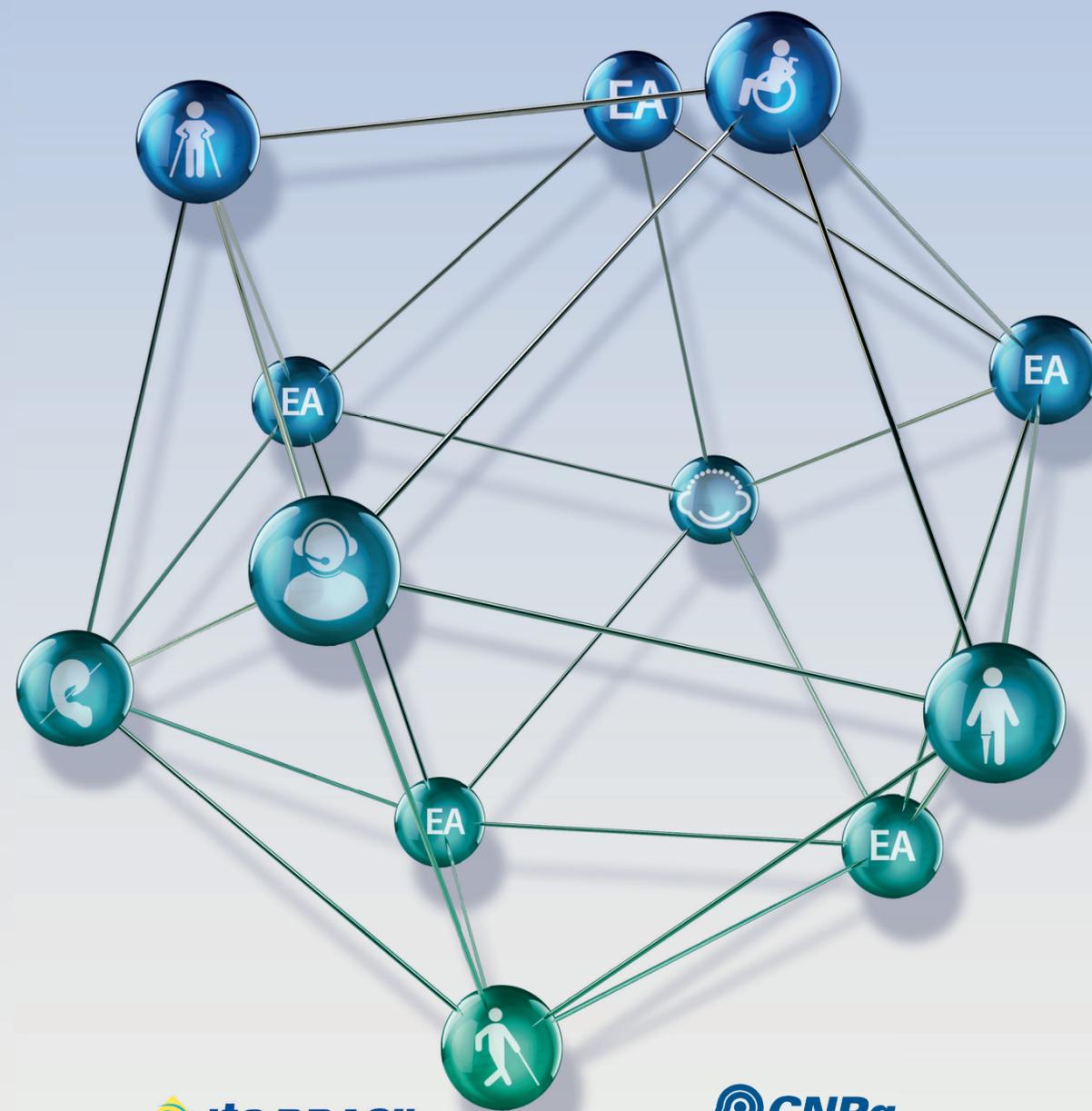


TRABALHO COM APOIO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: UMA PROPOSTA DE POLÍTICA PÚBLICA - METODOLOGIA DO EA



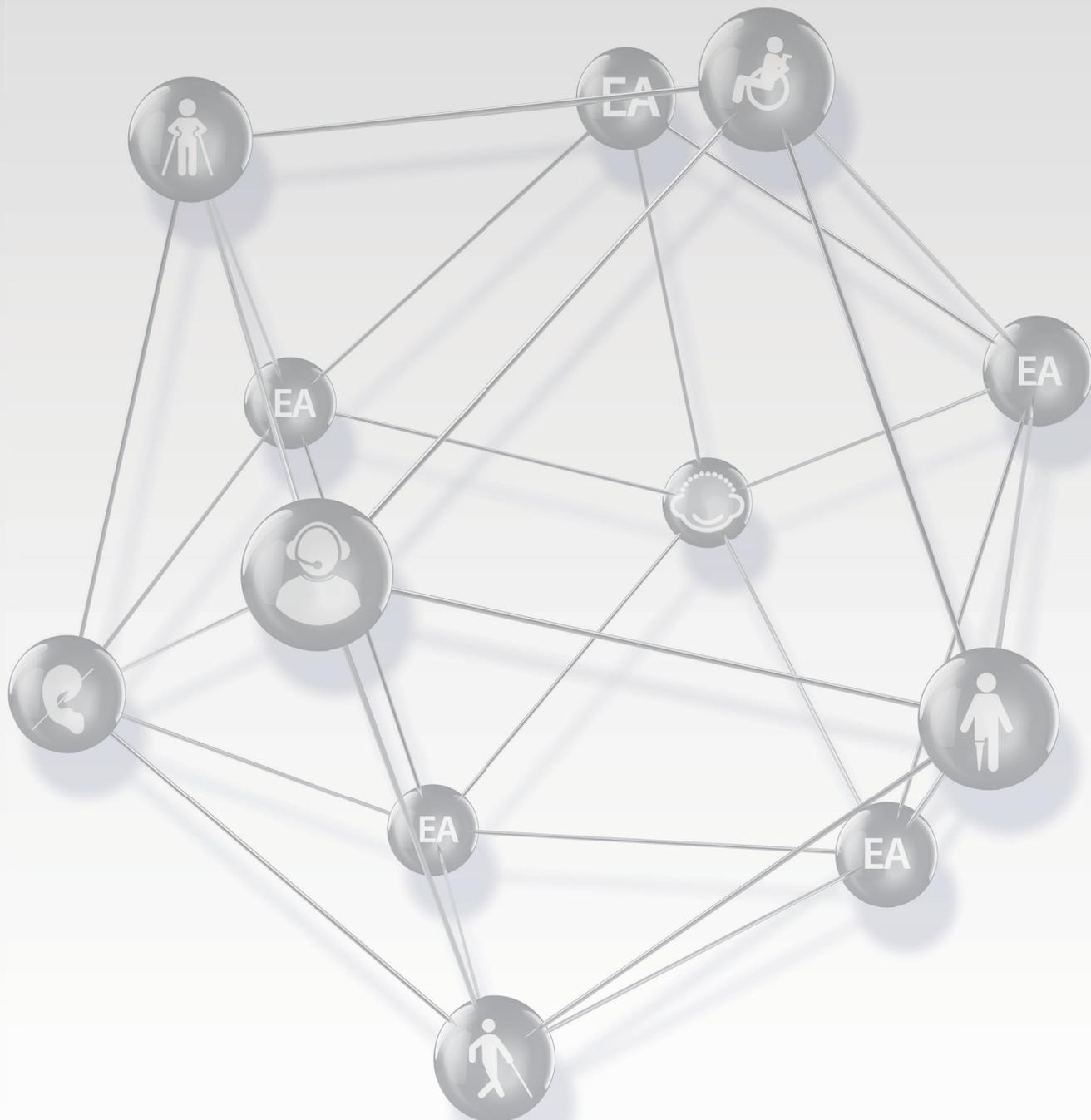
# TRABALHO COM APOIO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: UMA PROPOSTA DE POLÍTICA PÚBLICA

## METODOLOGIA DO EMPREGO APOIADO



# TRABALHO COM APOIO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: UMA PROPOSTA DE POLÍTICA PÚBLICA

## METODOLOGIA DO 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 Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações (MCTIC): **Gilberto Kassab**

Secretaria de Políticas e Programas de Pesquisa e Desenvolvimento (SEPED): **Jailson Bittencourt de Andrade**

Diretora de Políticas e Programas para Inclusão Social (DEPIS): **Sônia da Costa**

## INSTITUTO DE TECNOLOGIA SOCIAL - ITS BRASIL

**Presidente:** Pasqualina Jacomaci Sinhoretto

**Gerente Executiva:** Suely Aparecida Ferreira

Projeto CNPq de Apoio à Pesquisa e Desenvolvimento de Tecnologia Assistiva, Linha de Ação 3: Ações de Fortalecimento da Metodologia de Emprego Apoiado. Coordenação do Projeto: Jesus Carlos Delgado Garcia

### Organizadores

Jesus Carlos Delgado Garcia  
Instituto de Tecnologia Social

### Equipe de Pesquisadores

Carlos Henrique Ferreira Carvalho, Daniel Farias Brito Ribeiro, Edison Ferreira, Edison Luís dos Santos, Irma Rossetto Passoni, Jacileia Cadete Abreu, Jackeline Aparecida Ferreira Romio, Jesus Carlos Delgado Garcia, Lucinda Leria, Luiz Otávio de Alencar Miranda, Maria Aparecida Souza, Maria Vilma Roberto, Tereza Martins Godinho, Vanessa Mutchnik, Yara Nai Herrero de Freitas.

### Autores Política Pública de Trabalho com Apoio para Pessoas com Deficiência

Jesus Carlos Delgado Garcia, José Blanes Sala e Instituto de Tecnologia Social – ITS BRASIL.

### Autores Metodologia do Emprego Apoiado

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

### Agradecimento Especial

Joe Valle, Secretário (2007 - 2010) de Ciência e Tecnologia para Inclusão Social (SECIS)

Glaucius Oliva, Presidente (2011 - 2015) do Conselho Nacional e Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

João Carlos Martins Neto (2003 - 2010) Assessor da Secretaria de Ciência e Tecnologia para Inclusão Social (SECIS)

### Ficha Catalográfica, Edição e Revisão de textos

Maria Antonieta Mendizábal Cortés

### Projeto gráfico

Tadeu Araújo

### Impressão

Gráfica Mundial Ltda

### Ficha Catalográfica

T758 Trabalho com Apoio para Pessoas com Deficiência: Uma proposta de política pública. Metodologia do Emprego Apoiado. Organizadores: Jesus Carlos Delgado Garcia e Instituto de Tecnologia Social – ITS BRASIL

São Paulo: ITS BRASIL, 2017.

130, p. ; 20,5 x 30 cm.

Inclui bibliografia

ISBN 978-85-64537-26-2

1. Trabalho com Apoio 2. Pessoas com deficiência

3. Política Pública. I. Título. II. ITS BRASIL

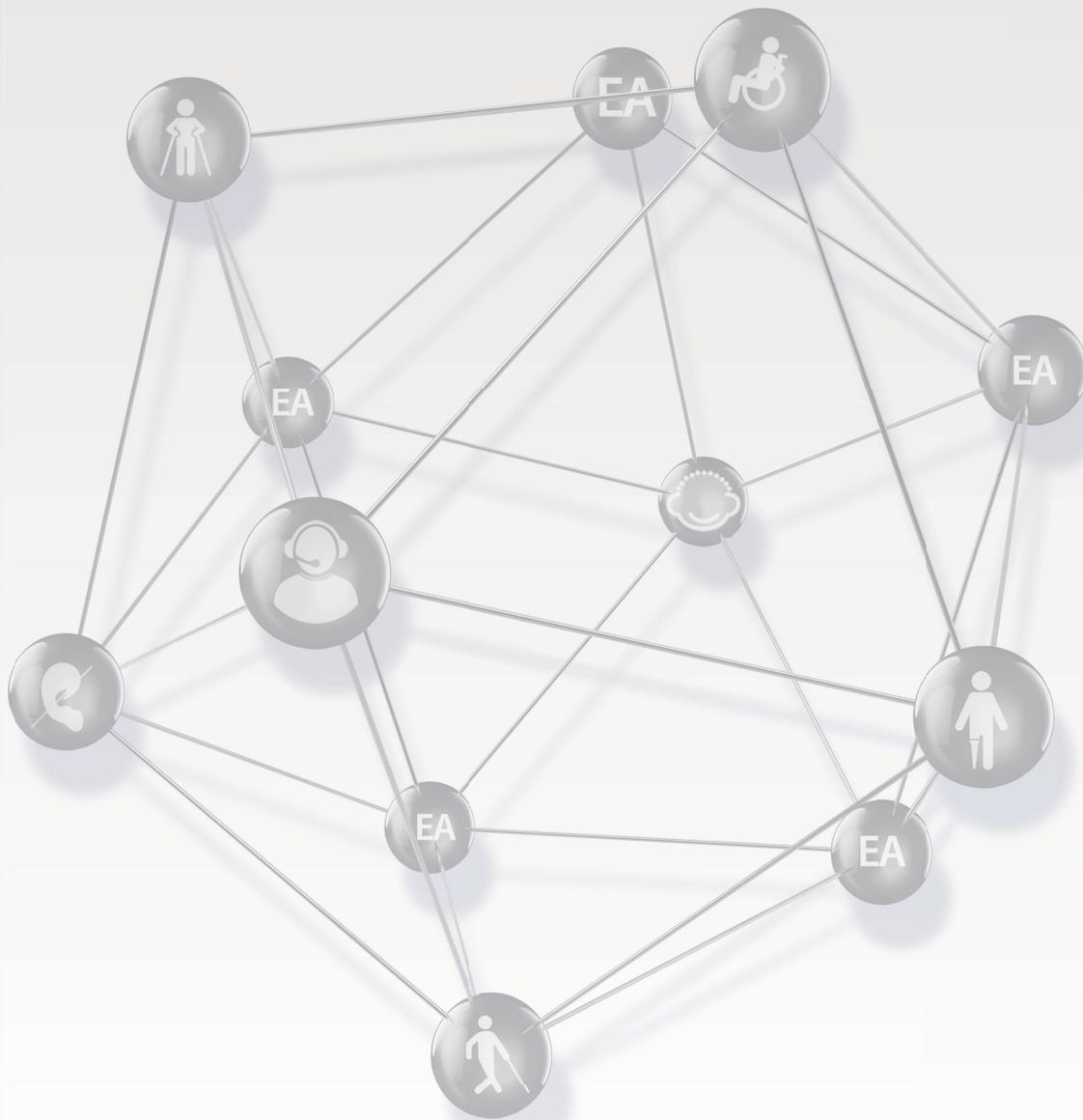
CDD: 320.6



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

# TRABALHO COM APOIO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: UMA PROPOSTA DE POLÍTICA PÚBLICA

## METODOLOGIA DO EMPREGO APOIADO



Jesus Carlos Delgado Garcia (Org.)  
ITS BRASIL (Org.)

São Paulo – SP - Brasil  
2017



# S U M Á R I O

Apresentação 10

## **POLITICA PÚBLICA DE TRABALHO COM APOIO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

Uma proposta de Anteprojeto de Lei de Política Nacional de Trabalho com Apoio para Pessoas com Deficiência 14

---

### **METODOLOGIA DO EMPREGO APOIADO**

---

Capítulo 1 Introdução ao Emprego Apoiado 33

Capítulo 2 Conceitos, princípios e valores do Emprego Apoiado 43

Capítulo 3 Perfil vocacional e profissional 53

Capítulo 4 Desenvolvimento de Emprego 63

Capítulo 5 Análise da função 73

Capítulo 6 Compatibilização do perfil do candidato com o perfil do posto de trabalho 83

Capítulo 7 Formação no local de trabalho 93

Capítulo 8 O processo de pós-colocação 103

Capítulo 9 O perfil do técnico e a utilização de indicadores de avaliação e qualidade dos programas de EA 111

Capítulo 10 Perspectivas do Emprego Apoiado no Brasil. Revisão e fechamento 119

---

Bibliografia 127

---



# APRESENTAÇÃO

**O MINISTÉRIO DA CIÊNCIA**, Tecnologia, Inovações e Comunicações (MCTIC), através da Secretaria de Políticas e Programas de Pesquisa e Desenvolvimento (SEPED) e do Departamento de Políticas e Programas para Inclusão Social (DEPIS), com apoio do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e em parceria com o Instituto de Tecnologia Social (ITS BRASIL), tem a satisfação de oferecer ao público este livro, que apresenta o resultado final de estudos destinados à elaboração de uma proposta de legislação de política pública de trabalho com apoio a ser analisada pelo MCTIC, assim como o descritivo da metodologia do Emprego Apoiado, a modalidade mais comum de trabalho com apoio.

O Trabalho com Apoio, conhecido nos países de fala inglesa como “Supported Employment”, em espanhol como “Empleo con Apoyo” e em Portugal como “Emprego Apoiado”, é a metodologia mais efetiva e bem sucedida para inserção de pessoas com deficiência em trabalhos formais, realizados conforme a legislação. O Trabalho com Apoio abrange quatro modalidades de inserção no mercado de trabalho: o Emprego Apoiado, o Autônomo Apoiado, o Empreendedor Apoiado e o Cooperativismo Apoiado.

Neste volume apresentamos uma das modalidades do Trabalho com Apoio: a metodologia do Emprego Apoiado, que consiste em preparar pessoas com deficiência interessadas num posto de trabalho mediante a assistência pessoal de profissionais especializados. Os serviços prestados compreendem o apoio a essas pessoas antes da contratação e no posto de trabalho, além de um monitoramento periódico, conforme a necessidade. Para alcançar os objetivos propostos são realizadas atividades diversas, por exemplo, o levantamento do perfil profissional da pessoa com deficiência, a procura no mercado de trabalho de vagas adequadas a esse perfil, a análise da acessibilidade da função e do posto de trabalho, a assessoria sobre os produtos de tecnologia assistiva, a formação e treinamento da pessoa com deficiência contratada dentro da empresa, etc. Em geral, todas as modalidades de Trabalho com Apoio assessoram a empresa na implementação das adequações necessárias para a inserção da pessoa com deficiência no posto de trabalho.

Uma vez realizada a contratação da pessoa com deficiência, verificada a correta adequação e realização do trabalho, os serviços de apoio são progressivamente diminuídos. O objetivo é que estas pessoas alcancem plena autonomia no desenvolvimento de suas funções e se tornem profissionais com prestações e desempenho semelhantes aos dos trabalhadores sem deficiência. O Trabalho com Apoio não se pauta por critérios de tipo assistencialista ou altruísta, 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 deve estar satisfeito com a função exercida e as condições de trabalho, as quais deverão ocorrer em situação de igualdade em relação aos seus companheiros de trabalho.

O Trabalho com Apoio é uma das tecnologias sociais mais relevantes, sendo escolhida e selecionada pela Revista de Inovação de Stanford como uma das dez melhores. Dada a necessidade de que as pessoas com deficiência disponham no Brasil dessa tecnologia social, o Trabalho com Apoio é contemplado nas ações da política de ciência e tecnologia para inclusão social do MCTIC.

Assim, esta publicação busca colaborar com dois grandes desafios: a necessidade de uma política pública de Trabalho com Apoio para auxiliar pessoas com deficiência que desejam trabalhar, mas não conseguem pela falta de apoios para superar as barreiras que existem na forma como se organiza o mercado de trabalho, e a divulgação da metodologia do Emprego Apoiado.

Esses dois temas do livro correspondem aos resultados de atividades contempladas no Projeto CNPq de Apoio à Pesquisa e Desenvolvimento de Tecnologia Assistiva, relativos à elaboração de uma proposta de legislação de política pública de trabalho com apoio e à divulgação dos conteúdos do curso EaD de Emprego Apoiado. Essas atividades dão continuidade ao disposto na 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, assim como ao estabelecido na Lei 13.146, de 6 de julho de 2015, a Lei Brasileira da Inclusão ou Estatuto das Pessoas com Deficiência, que dispõe sobre a colocação competitiva da pessoa com deficiência por meio do “trabalho com apoio”.

Gostaríamos, em sintonia com o objetivo da inclusão social e da melhora das condições de vida da população, proposto nas políticas de CT&I do MCTIC, que a leitura desta publicação contribua com o empenho de todos para avançar na melhora da qualidade de vida e participação social das pessoas com deficiência.

Sônia da Costa  
Departamento de Políticas e Programas  
para Inclusão Social DEPI/ SEPED/MCTIC

Pasqualina Jacomaci Sinhoretto  
Presidente do ITS BRASIL



# POLITICA PÚBLICA DE TRABALHO COM APOIO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

# UMA PROPOSTA DE ANTEPROJETO DE LEI DE POLÍTICA NACIONAL DE TRABALHO COM APOIO

Jesus Carlos Delgado Garcia  
José Blanes Sala  
Instituto de Tecnologia Social – ITS BRASIL

## INTRODUÇÃO

A elaboração de uma proposta de legislação sobre o Trabalho com Apoio para Pessoas com Deficiência é uma iniciativa do Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações (MCTIC), Secretaria de Políticas e Programas de Pesquisa e Desenvolvimento (SEPED) e do Departamento de Políticas e Programas para Inclusão Social (DEPIS), com apoio do CNPq, em parceria com o Instituto de Tecnologia Social (ITS BRASIL).

O MCTIC, reconhecendo na Metodologia do Emprego Apoiado uma relevante tecnologia social, vem desenvolvendo diversas ações para consolidá-la no Brasil como uma importante política pública de ciência e tecnologia para inclusão social. Em parceria com o MCTIC, o ITS BRASIL recebeu a encomenda de apresentar uma proposta de legislação para a implementação de uma política pública de Emprego Apoiado.

Cabe esclarecer de início que o Trabalho com Apoio, conhecido nos países de fala inglesa como “Supported Employment”, em espanhol como “Empleo con Apoyo” e em Portugal como “Emprego Apoiado”, é a metodologia mais efetiva e bem sucedida para inserção de pessoas com deficiência em trabalhos formais, realizados conforme a legislação, e que o Trabalho com Apoio é uma denominação geral que abrange quatro modalidades de inserção no mercado de trabalho: o Emprego Apoiado<sup>1</sup>, o Autônomo Apoiado<sup>2</sup>, o Empreendedor Apoiado<sup>3</sup> e o Cooperativismo Apoiado.<sup>4</sup>

## O marco teórico da ciência da política pública

A tarefa de elaborar um marco legal para a implementação de uma política pública implica a adoção de um quadro teórico que oriente as atividades e apoie a proposta, buscando evitar alguns vícios como a espontaneidade, a ingenuidade, o ecletismo, a parcialidade, o favoritismo, a descontextualização, etc. Ao mesmo tempo, esta tarefa exige transparência no sentido de deixar claros os pressupostos teóricos adotados na concepção do que se espera que seja uma política pública.

Atualmente, se aceita que o âmbito teórico da ciência política abrange três grandes esferas ou dimensões: as lutas e conflitos pelo poder político (politics); a política pública (policy), que focaliza o conteúdo da ação do Estado e seus efeitos; e as instituições ou dimensão institucional (polity), que compreende as influências que sobre as decisões e sobre as ações dos atores políticos, públicos e privados, exercem as normas e regras do sistema político-administrativo e do sistema jurídico. Entretanto, convém lembrar que essas três dimensões não formam, na prática concreta, compartimentos estanques ou separados. Antes, trata-se de dimensões profundamente imbrincadas, que exercem influências recíprocas (SUBIRATS, KNOEPFEL, LARRUE e VARONNE, 2008).

A ciência da política pública surge quando, após a segunda guerra mundial, as áreas de educação, saúde, previdência e seguridade social, proteção dos direitos civis e políticos, e transporte, entre outras, se converteram progressivamente na principal atividade dos governos, dando forma ao denominado Estado de Bem-Estar, entendido como estado social e democrático de direito.

(1) Trata-se dos serviços de mediação que se destinam à obtenção de trabalho da pessoa com deficiência sob a forma de relação assalariada, conforme contrato de trabalho entre empregador e empregado, segundo a legislação trabalhista e previdenciária.

(2) Trata-se dos serviços de mediação que se destinam à obtenção de trabalho da pessoa com deficiência sob a modalidade de trabalho realizado sem vínculo empregatício, por conta própria, conforme legislação brasileira.

(3) Trata-se dos serviços de mediação que se destinam à obtenção de trabalho da pessoa com deficiência sob a forma de atividade empresarial, conforme legislação brasileira.

(4) Trata-se dos serviços de mediação que se destinam à obtenção de trabalho da pessoa com deficiência sob a forma de atividade profissional como associado em cooperativas, conforme legislação brasileira.

Assim, analisando o conjunto de atividades dos governos, a nova ciência da política pública estabeleceu sua área de estudo de acordo com esse novo contexto político do estado social e democrático de direito no qual nasce e se consolida. Dessa forma, o objeto material da ciência da política pública trata do conteúdo da ação dos governos. Nas palavras de vários autores de referência, a ciência da política pública estuda:

“(...) tudo aquilo que os governos escolhem fazer ou não fazer” (DYE, 1987:1);  
 “(...) o Estado em ação” (JOBERT e MULLER, 1987);  
 “(...) o que fazem aqueles que nos governam” (MENY e THOENING, 1992).

Dado que a ação dos governos, na atualidade, não é realizada somente pelos poderes públicos, mas se viabiliza em muitas áreas mediante as atividades de cooperação (e de obstaculização) dos mais diversos atores da sociedade civil, analisar o conteúdo da ação dos governos implica abordar também a questão da governança e da atuação dos poderes públicos em parceria/conflito com os demais atores políticos envolvidos.

Uma vez consignado o campo material de estudo da ciência da política pública, é necessário tomar nota, também, da perspectiva ou do ponto de vista desde o qual essa ciência estuda a ação dos governos. Isto é, precisa ser assentado seu objeto formal. Segundo os seguintes autores, a ciência da política pública, ao estudar o conteúdo da ação dos governos, procura averiguar e entender:

“(...) por que o fazem, e que diferença isso faz” (DYE, 1984);  
 “(...) quem ganha o que, quando e como” (LASSWELL, 1936);  
 “(...) quais resultados, mediante quais meios” são alcançados (MENY e THOENING, 1992, p. 7).

A ciência da política pública ao estudar os motivos, os resultados, os meios e as diferenças produzidas nos diversos grupos sociais pela ação dos governos, tem assumido que essa análise inclui, também, compreender a complexidade das determinações ou influências que acontecem na política pública, não apenas no sentido de que as lutas políticas (politics) determinam o conteúdo da política (policy), mas também na perspectiva destacada por Lowy (1972) de que as políticas públicas determinam as lutas políticas (“policies determine politics”) enquanto “arenas” de luta entre os diversos atores sociais e políticos (p. 299).

Ao abordar as decisões e o alcance da ação dos governos, a ciência da política pública concede um significativo peso às determinações ou influências provenientes das instituições, pois são elas que facilitam ou constroem a ação dos governos mediante suas normas e suas regras formais e informais de funcionamento. Na concepção de Easton (1965):

O sistema político administrativo compreende o conjunto de instituições governamentais (parlamento, governo), administrativas e judiciais de um país, que dispõem de capacidade, aparentemente legitimada pela ordem jurídica, de estruturar qualquer setor da sociedade através de decisões dotadas de autoridade. Estas decisões são o produto de processos político-administrativos que se realizam de acordo com regras procedimentais que fixam de maneira precisa as interações internas e externas. (p. 25).

Entre as diversas correntes de pensamento dos estudos das políticas públicas, se escolheram como referências e itinerários para a elaboração de uma proposta de política pública, os enfoques da Análise das Políticas Públicas e do Ciclo das Políticas Públicas (SUBIRATS, KNOEPFEL, LARRUE, e VARONE, 2008) no entendimento de que representam perspectivas adequadas ao problema, objeto e objetivos da atividade encomendada. Esses enfoques possibilitam estudar o “Estado em ação”, sem reduzi-lo ao sistema administrativo-gerencial, buscando englobar as complexas inter-relações geradas na ação pública. Ao mesmo tempo, permitem não deixar de lado as diversas possibilidades de condutas, orientações e previsão de resultados, que se imaginam como particularmente significativas, para propor formas de regulação tanto dos processos de conflito-negociação, como na consideração das possíveis lógicas inerentes às ações e às trajetórias das políticas públicas durante o percurso ideal do ciclo das políticas públicas. Dessa forma, são consideradas na elaboração da proposta de legislação as etapas do Ciclo das Políticas Públicas, isto é, a percepção e reconhecimento do problema público a ser enfrentado, a entrada dessa demanda na agenda pública e a conformação da arena respectiva, a formulação, a implementação e a avaliação da política pública.

Por último, no que concerne ao referencial teórico que tem servido de base para elaboração da presente proposição de lei, é importante destacar a finalidade prática, operativa, da ciência da política pública. Segundo Subirats (2012), “precisa-se sublinhar a importância da aplicabilidade da ciência política”

(p. 76). Por sua vez, Lemieux (1995) destaca que a ciência da política pública deve servir “para a solução de problemas públicos” (p. 7), enquanto Ferri (2009) afirma que sua finalidade operativa é “para [os governos] melhorarem sua atuação” (2009). Esta finalidade prática se contempla no presente projeto com a intenção de contribuir desde o ponto de vista propositivo-normativo com as políticas públicas.

## **A problemática a ser solucionada pela política pública de Trabalho com Apoio**

Dentro desse quadro conceitual e programático, seguindo as abordagens teóricas mencionadas, o primeiro passo ao elaborar uma proposta de política pública é compreender e dimensionar o problema que precisa ser resolvido através da ação dos poderes públicos. Neste caso, trata-se de um tema bastante conhecido e grave: as pessoas com deficiência querem e podem trabalhar, mas não conseguem.

Na mensagem legislativa que segue, se documenta com dados de fontes oficiais o escassíssimo acesso das pessoas com deficiência a um emprego formal: a proporção das pessoas sem deficiência do sexo masculino com emprego formal atinge 41,4% da População em Idade Ativa (PIA), mas o percentual de emprego de homens com deficiência alcança apenas 1,26% da PIA. Comprova-se, também, que a exclusão entre as mulheres com deficiência é maior, pois seu percentual de emprego formal representa apenas 0,54% da PIA.

O segundo problema a ser enfrentado é a baixa retenção e progressão na carreira após a contratação das pessoas com deficiência. Uma grande parte das poucas pessoas com deficiência que conseguem emprego pelos métodos convencionais, sem a metodologia do emprego apoiado, após um curto espaço de tempo não atingem retenção e/ou progressão, seja porque elas decidem deixar o emprego ou porque são desligadas por iniciativa da empresa.

Dessa situação, se derivam duas importantes consequências problemáticas: se reforça nas pessoas com deficiência a interiorização do estigma (GOFFMAN, 1998) de que elas não têm capacidade para o trabalho, o que diminui sua autoestima, essa energia vital e força moral que impulsiona a enfrentar a vida. E, em segundo lugar, cresce entre responsáveis de Recursos Humanos e das gerências o mito da incapacidade das pessoas com deficiência para o trabalho, assim como a opinião irreal de que a acessibilidade seja algo de muita dificuldade.

A proposta de um marco normativo de promoção do trabalho com apoio e, principalmente, de sua modalidade mais comum, que é o Emprego Apoiado,

busca dar resposta a esses problemas, melhorando o acesso ao emprego formal das pessoas com deficiência, assim como sua retenção e progressão profissional.

Por outra parte, para que essa política seja eficaz é necessário averiguar os motivos dessas situações indesejáveis. As principais causas são as numerosas e fortes barreiras que as pessoas com deficiência devem enfrentar quando buscam emprego. Apesar de que para encontrar um trabalho muitas delas enviam currículos, se inscrevem em agências de emprego, realizam cursos profissionalizantes e conversam com amigos e parentes, poucas vezes conseguem ter acesso a um emprego pelos métodos convencionais. Os preconceitos sobre a sua real capacidade, a desigualdade de oportunidades, a falta de acessibilidade urbana, arquitetônica e de comunicação, dentre outras, podem ser consideradas como as principais barreiras e dificuldades que estas pessoas encontram na forma como se estrutura na sociedade o mercado de trabalho. São essas barreiras as que impedem que pelo próprio esforço pessoal consigam um emprego e nele se mantenham e progridam profissionalmente.

Para superar essas situações, o Emprego Apoiado apresenta uma metodologia claramente definida, consolidada e institucionalizada em vários países da Europa e nos Estados Unidos, país onde nasceu. Em termos de fundamentação teórica e evidências de eficácia, conta com estudos e pesquisas solidamente estabelecidos (WEHMAN, 1981, 1992, 2012; PARENT, W., KREGEL, J. e JOHNSON, A., 1997; VERDUGO e RAMIS, 2004; SOUSA, et al., 2005; JORDÁN DE URRÍES, 2006 e 2008; BELLVER, 2012; DELGADO GARCIA, 2017). Acumula mais de 30 (trinta) anos de experiência nesses países, tendo desenvolvido padrões de qualidade e criado entidades de representação, articulação e disseminação da metodologia. Após vários anos de práticas, diversos países têm estabelecido políticas públicas, uma devida regulamentação jurídica e formas estáveis de financiamento.

Importante lembrar que o Emprego Apoiado foi selecionado e escolhido pela Revista de Inovação de Stanford como uma das dez melhores “inovações sociais” (PHILLS, J. A.; DEIGLMEIER, K.; e MILLER, 2008, p. 40).

O Emprego Apoiado destaca dentre as diversas vias, metodologias ou estratégias que visam a colocação de pessoas com deficiência e outros coletivos em situação de exclusão social no emprego formal ou competitivo, pela sua eficácia e eficiência. Essa metodologia consegue empregar estes grupos até nos casos em que as outras estratégias (metodologia convencional de colocação no mercado de trabalho, cursos de formação profissional, oficinas

protegidas, etc.) não resultam eficazes. Segundo Jordán e Verdugo (2014),

Para conseguir a integração no emprego formal, o Emprego Apoiado é a ferramenta mais válida, com maior evidência de resultados, e maiores possibilidades de aplicação para diferentes pessoas e âmbitos, sempre que se adequem os apoios necessários a cada usuário e situação. (p. 72).

Hoje no mundo há uma valorização crescente da tecnologia social do Emprego Apoiado. A razão não é outra senão o conjunto de propriedades que possui sua metodologia. Ela consegue empregar pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, competitivo e aberto, superando enormes dificuldades, resistências e preconceitos, possibilitando dessa maneira sua autonomia. Os empresários envolvidos nesse processo ficam satisfeitos com os resultados e passam a recomendar essa prática (DELGADO GARCIA, 2017).

Em síntese, o problema social apresentado, e que precisa de uma política pública, se caracteriza por que as pessoas com deficiência: a) não conseguem emprego, mesmo tendo as mesmas iniciativas que pessoas sem deficiência; b) quando conseguem, não atingem retenção nem progressão; c) e elas devem enfrentar inúmeras barreiras. A tecnologia social do Emprego Apoiado é contemplada como uma resposta muito eficaz para superação ou diminuição desses problemas.

Mas, por que se precisa de uma política pública de Trabalho com Apoio, especialmente na modalidade do Emprego Apoiado? Basicamente, as respostas a essa pergunta, incidem nas seguintes razões:

- a) Porque os serviços de Emprego Apoiado são serviços de apoio para as pessoas com deficiência que estão amparados na 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, constituindo uma obrigação para os poderes públicos, semelhante àquela de implementar políticas ativas de empregabilidade, gerar políticas educacionais e de saúde, entre outras.
- b) Porque as pessoas com deficiência, as mais pobres dentre os pobres, não têm acesso a esses serviços no âmbito privado por falta de recursos econômicos. Aliás, não têm como pagar quaisquer outros serviços de intermediação, reabilitação ou qualificação profissional.

## Fundamentação da política pública de Trabalho com Apoio na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência tem revolucionado o conceito de pessoa com deficiência (*person with disability*) ao definir que ela resulta de uma interação problemática, causada por uma relação obstrutiva das barreiras físicas, comportamentais, normativas, de comunicação, atitudinais ou ambientais perante os impedimentos (*impairments*) que as pessoas têm. Dessa forma, a deficiência já não pode mais ser considerada um atributo ou uma característica pessoal dos indivíduos, mas uma situação injusta devida às barreiras sociais, que impedem a participação das pessoas com deficiência em todos os âmbitos da sociedade.

Por esse motivo, a Convenção possui a propriedade, e até a exigência normativa, de instaurar legalmente um novo modo de aplicação das políticas públicas: a provisão de apoios como forma de superação das barreiras, para que as pessoas com deficiência, em vez de serem segregadas e excluídas, possam exercer a autonomia pessoal, o controle de suas vidas e a participação social, e, dessa forma, se realizem como pessoas em seus projetos de vida no convívio social.

Essa exigência de provisão de apoios implica a necessidade de construir toda a armação institucional de programas permanentes e não ocasionais, prever recursos nos orçamentos anuais, criar legislações diversas, formar profissionais, regular os diversos interesses envolvidos, fazer uma articulação inter-setorial das ações, incluir a participação da sociedade civil e dos usuários, monitorar, avaliar, etc. Trata-se de um esforço similar ao que se realiza no âmbito da educação ou da saúde. O que aconteceria com os direitos à educação e à saúde se não existisse um tecido legal-institucional que garantisse a provisão de centros de saúde, instituições de ensino, profissionais da saúde e equipes de docentes?

De acordo com o mandato da Convenção, é preciso providenciar apoios ali onde existam barreiras que impedem a participação das pessoas com deficiência. Neste sentido, a tecnologia social do Emprego Apoiado se destaca porque ela consiste num conjunto de apoios, de diferentes tipos e intensidades, organizados metodologicamente dentro de uma filosofia geral que tem como finalidade auxiliar a vida independente, melhorar a qualidade de vida e promover a participação social das pessoas com deficiência, através da inclusão produtiva.

Como enfatizado por Brooke, Wehman, Inge e Parent (1997), o conceito de "apoio", tal como apontado pela Convenção, pertence à essência da metodologia do Emprego Apoiado:

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**. (p. 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 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.

Na presente proposta de anteprojeto de lei de Trabalho com Apoio, se adotou o conceito de Emprego Apoiado<sup>5</sup> proveniente da Associação Europeia de Emprego Apoiado (EUSE). Optou-se por um conceito sobre o qual já existe um consenso de 19 associações de âmbito nacional, ao invés de escolher o conceito de um autor, ao estilo acadêmico. Por outro lado, essa definição já foi utilizada em legislações de Emprego Apoiado, por exemplo, na Espanha, o que indica sua consistência no âmbito jurídico.

A proposta de legislação inclui o descritivo dos beneficiários, as ações dos poderes públicos e suas competências, a regulamentação dos requisitos dos profissionais e instituições que prestam serviços de trabalho com apoio, os procedimentos de monitoramento e avaliação, etc.

Com a criação, em 2013, da Câmara Técnica da Empregabilidade das Pessoas com Deficiência

(CTEPcD), pela Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, integrada na Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, o tema do Emprego Apoiado entrou na pauta da CTEPCD, que recomendou a implementação de ações de Emprego Apoiado. Assim, a proposta de legislação elaborada foi submetida para análise e avaliação da CTEPCD, que a aprovou.

Esta proposta de lei foi discutida, também, em vários grupos de trabalho, e eventos, entre eles pela equipe de pesquisadores do Projeto CNPq, no ITS BRASIL, pela Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência e Mobilidade Reduzida de São Paulo, assim como durante o II Seminário Internacional de Emprego Apoiado: Por uma Política Pública de Emprego Apoiado e no 6º Encontro Anual do Espaço da Cidadania.

A todas as pessoas e instituições que contribuíram com esse processo, manifestamos nossos agradecimentos.

Neste momento, a proposta de projeto de lei, apresenta-se para ser apreciada pelo MCTIC/SEPED/DEPIS, com a expectativa de que seja, após a necessária análise e possíveis adequações, enviada pelo poder executivo ao Congresso Nacional Brasileiro, para sua devida aprovação.

## Mensagem legislativa

O presente Projeto de Lei, que institui a Política Nacional de Trabalho com Apoio para Pessoas com Deficiência, originou-se da iniciativa do Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações (MCTIC) que, reconhecendo no Trabalho com Apoio uma tecnologia social muito importante e necessária para que no Brasil as pessoas com deficiência tenham maiores oportunidades de acesso a um trabalho formal e nele se mantenham e progridam, introduziu a metodologia do Emprego Apoiado na agenda da política pública e decidiu realizar ações dirigidas à sua implementação e disseminação.

Este Projeto de 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 país, no plano jurídico externo, desde 31 de agosto de 2008, e promulgados pelo Decreto

(5) Art. 2º Para efeitos da presente Lei, o Trabalho com Apoio é constituído por serviços de mediação para a colocação competitiva no mercado de trabalho, englobando um conjunto de ações de assessoria, orientação, formação, treinamento e acompanhamento personalizado, dentro e fora do local de trabalho, realizadas por profissionais especializados, cujo objetivo consiste em conseguir que as pessoas com deficiência encontrem e mantenham trabalho nos termos da legislação brasileira, em igualdade de oportunidades e nas mesmas condições que o resto dos trabalhadores que desempenham funções equivalentes.

no 6.949, de 25 de agosto de 2009, data de início de sua vigência no plano interno.

O Brasil tem mostrado um compromisso exemplar com a aprovação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo que, ao adquirir status de emenda constitucional, foram elevados à mais alta hierarquia legal. Assim se assegura legalmente no nível máximo o propósito da citada Convenção, qual seja, segundo seu Art. 1º, o de:

(...) promover, proteger e assegurar o desfrute pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais a todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua inerente dignidade.

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 sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 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).

De acordo com essa definição, a deficiência já não pode mais ser considerada um atributo ou uma característica pessoal dos indivíduos, mas uma situação injusta devida às barreiras sociais, que impedem a participação das pessoas com deficiência em todos os âmbitos da sociedade. Assim, uma “pessoa com deficiência” (*person with disability*) resulta de uma interação problemática, causada por uma relação obstrutiva das barreiras físicas, comportamentais,

normativas, de comunicação, atitudinais ou ambientais perante os impedimentos (*impairments*) que as pessoas têm.<sup>6</sup>

Em consequência, se as causas das situações de deficiência não se encontram na pessoa, nem nos impedimentos que ela possa ter (cegueira, paraplegia, síndrome de down, etc.), mas na sociedade que coloca barreiras ou obstruções para o desenvolvimento de seu projeto de vida e sua plena participação social, entende-se que os propósitos de eliminar e de reduzir as situações de deficiência constituem uma responsabilidade social compartilhada, um compromisso de todos.

Nesse sentido, a Convenção possui a propriedade, e até a exigência normativa, de instaurar legalmente um novo modo de aplicação das políticas públicas: a provisão de apoios como forma de superação das barreiras, para que as pessoas com deficiência, em vez de serem segregadas e excluídas, possam exercer a autonomia pessoal, o controle de suas vidas e a participação social, e, dessa forma, se realizem como pessoas em seus projetos de vida no convívio social.

A importância dada aos “apoios” adquire um destaque tão alto que a Convenção os entende como instrumentos viabilizadores e pertencentes aos direitos da pessoa com deficiência. No documento, a palavra “apoio”, como estratégia de superação de barreiras, aparece mencionada várias 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,

(6) Na língua portuguesa, a palavra *desabilidade*, -equivalente de “*disability*”, em inglês, ou de “*discapacidad*” no espanhol-, embora exista e seja recolhida no dicionário Aurélio, apenas 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 dos Direitos das Pessoas com Deficiência no Brasil, na qual “*disability*” foi traduzida por “deficiência” e “*impairment*” por impedimento, tudo indica que fica consagrada essa terminologia, sobre tudo na linguagem da legislação.

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).

Ao mesmo tempo, este Projeto de Lei fundamenta-se e prossegue, no âmbito da inserção no mercado de trabalho da pessoa com deficiência, o estabelecido na Lei 13.146, de 6 de julho de 2015, a Lei Brasileira da Inclusão ou Estatuto das Pessoas com Deficiência, que dispõe sobre a colocação competitiva da pessoa com deficiência por meio do “trabalho com apoio”.

O Trabalho com Apoio, conhecido nos países de fala inglesa como Supported Employment, em espanhol como Empleo con Apoyo e em Portugal como Emprego Apoiado, nasceu há mais de 30 (trinta) anos nos Estados Unidos como uma metodologia para inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, aplicando-se, posteriormente, também, para pessoas em situação de exclusão social com especial dificuldade em encontrar um emprego,<sup>7</sup> e estendendo-se sua aplicação para outras nações.

Resumidamente, e de modo geral, pode-se dizer que a metodologia do Trabalho com Apoio consiste em preparar pessoas com deficiência interessadas num posto de trabalho mediante a assistência pessoal de profissionais especializados, denominados de várias formas, como por exemplo, Preparadores Laborais na Espanha e Técnicos de Emprego Apoiado em Portugal. A metodologia do Trabalho com Apoio 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 encontrar ou criar determinada vaga que beneficie os dois lados.

O Trabalho com Apoio não se caracteriza por critérios de tipo meramente assistencialista ou altruísta, 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 deve estar satisfeito com a função exercida e as condições de trabalho, as quais deverão ocorrer em situação de igualdade em relação aos seus companheiros de trabalho.

O Trabalho com Apoio abrange um conjunto de serviços e ações denominados “apoios”, que se

encontram inseridos nas seguintes características de sua metodologia:

- Inserções personalizadas no emprego mediante o trabalho e acompanhamento de um Técnico de Trabalho com Apoio durante todo o processo. Inicialmente, o que deve fazer o Técnico de Trabalho com Apoio é conhecer muito bem a pessoa, suas habilidades, seus conhecimentos, seus gostos, suas potencialidades, o tipo de trabalho que essa pessoa gostaria de fazer, etc.;
- Busca de um posto de trabalho adequado às potencialidades e habilidades da pessoa;
- Contrato de trabalho formal e salário justo;
- Formação e treinamento dentro do posto de trabalho, com o apoio do Técnico de Trabalho com Apoio; quando se trata de Trabalho com Apoio, primeiramente se realiza a inserção da pessoa com deficiência no posto de trabalho, proporcionando-lhe em seguida o conhecimento prático, isto é, o saber fazer necessário para que ela possa realizar as tarefas. Note-se que é o processo inverso da forma de colocação convencional.
- Desenvolvimento dos apoios necessários. O Técnico de Trabalho com Apoio desenvolve procedimentos, recursos e ajudas que tornam mais fácil a realização do trabalho da pessoa; ele busca que o trabalhador possa ter as ajudas e apoios necessários no seu entorno. Também procura identificar a necessidade de apoios de acessibilidade universal, sejam eles arquitetônicos ou de produtos de tecnologia assistiva.
- Retirada progressiva do Técnico de Trabalho com Apoio até conseguir a desejável autonomia da pessoa no trabalho; é necessário acompanhamento periódico, a fim de manter o posto de trabalho e a progressão profissional.

O Trabalho com Apoio consiste em uma metodologia claramente definida, consolidada e institucionalizada em vários países da Europa e nos Estados Unidos. Em termos de fundamentação teórica e evidências de eficácia, conta com estudos e pesquisas solidamente estabelecidos. Acumula mais de 30 (trinta) anos de experiência nesses países, tendo desenvolvido padrões de qualidade e criado entidades de representação, articulação e disseminação da metodologia. Diversos países têm estabelecido,

(7) Por exemplo: pessoas com transtorno do espectro do autismo, 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 ou com identidades de gênero divergentes do sexo designado no nascimento, população GLBTT.

inclusive, após vários anos de prática, políticas públicas, uma devida regulamentação jurídica e formas estáveis de financiamento.

Vale lembrar que o Trabalho com Apoio foi selecionado e escolhido pela Revista de Inovação de Stanford como uma das dez melhores inovações sociais. Assim, observa-se hoje no mundo uma valorização crescente do Trabalho com Apoio. A razão não é outra senão o conjunto de propriedades que possui sua metodologia. Ela consegue empregar as pessoas com deficiência, superando enormes dificuldades, resistências e preconceitos, possibilitando sua autonomia. Por sua vez, os empresários envolvidos no processo ficam satisfeitos com os resultados e passam a recomendar sua prática, como já mostrado em múltiplas pesquisas no mundo todo, e também no Brasil.

A metodologia do Trabalho com Apoio torna-se indispensável para o acesso a um emprego. Muitas pessoas com deficiência que desejam trabalhar enviam currículos, se inscrevem em agências de emprego, realizam cursos profissionalizantes, conversam com amigos e parentes, mas apesar de todos os seus esforços não conseguem ter acesso a um emprego pelos métodos convencionais. Os preconceitos, as barreiras e as dificuldades que encontram na forma como se estrutura na sociedade o mercado de trabalho impedem que elas consigam um emprego e nele se mantenham e progridam profissionalmente.

Dentre as principais barreiras que impedem o acesso ao trabalho das pessoas com deficiência, podem ser identificadas as seguintes:

- Em geral, ainda existe preconceito muito estendido com relação às capacidades das pessoas com deficiência, o que se reflete no mercado de trabalho. Elas são encaradas como objeto de caridade e de assistencialismo, mas não como trabalhadores com habilidades. Há falta de informação entre empregadores e profissionais de Recursos Humanos e de recrutamento e colocação sobre as reais e objetivas qualidades, habilidades e potencialidades das pessoas com deficiência.
- Persiste alto descumprimento no preenchimento de cotas previstas na legislação brasileira para pessoas com deficiência (Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991), sem que tenha sido possível responder adequadamente ao objetivo proposto de inserção destas pessoas.
- Não se adotam procedimentos que, barrando a discriminação, assegurem a igualdade de con-

dições de acesso ao trabalho para as pessoas com deficiência. As provas de seleção de candidatos, geralmente, não estão adaptadas para estas pessoas, o que constitui já a primeira barreira.

- Não estão disseminadas metodologias de inserção no mercado de trabalho adequadas às pessoas com deficiência, como o Trabalho com Apoio. Muitas empresas gostariam de cumprir com a Lei de Cotas, mas desconhecem metodologias adequadas de contratação.
- Muitas pessoas com deficiência não procuram entrar no mercado de trabalho porque temem perder o Benefício de Prestação Continuada, desconhecendo que agora recuperam o benefício automaticamente, caso voltem a ficar desempregadas.
- Alguns intermediários tradicionais de mão de obra desconhecem os recursos disponíveis que favorecem o acesso da pessoa ao mercado de trabalho.
- Existem muitos problemas de acessibilidade para a pessoa com deficiência se locomover e aceder ao local de trabalho.
- Os serviços de atendimento e promoção do empreendedorismo e do trabalho como autônomos são pouco desenvolvidos porque as pessoas com deficiência não os procuram e vice-versa.
- As adaptações razoáveis do posto de trabalho, dispostas na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência das Nações Unidas, são escassamente realizadas.

Pelas razões acima sucintamente enumeradas, pode ser deduzido que as dificuldades para obter, manter e promover-se no emprego não são criadas pelas pessoas com deficiência, e sim pela forma como se organiza na sociedade o mercado de trabalho, que obstaculiza com fortes barreiras e preconceitos o acesso ao emprego das pessoas com deficiência.

Para essas pessoas a tecnologia social de Trabalho com Apoio oferece um conjunto de ajudas e apoios que possibilitam o acesso a um emprego formal nas mesmas condições que os seus colegas de trabalho sem deficiência.

Uma política pública de Trabalho com Apoio é necessária no Brasil porque contribuiria significativamente para diminuir a exclusão social das pessoas com deficiência com relação ao emprego formal, a que pode ser verificada na seguinte tabela elaborada a partir dos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e do Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

**Tabela 1 - Brasil - Total de Empregos Formais (RAIS), População em Idade Ativa (PIA - IBGE), com ou sem deficiência, por sexo, 2015**

	Empregos Formais (RAIS) <sup>1</sup>		População em Idade Ativa (PIA - IBGE) <sup>2</sup>		Relação RAIS/PIA Em (%)	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Pessoas com Deficiência	259.010	144.200	20.619.233	26.676.447	1,26	0,54
Pessoas sem Deficiência	26.802.685	20.854.912	64.735.382	61.902.738	41,40	33,69

Fonte: (1) RAIS/2015- MTE; (2) Calculado a partir das projeções populacionais – IBGE.

Verifica-se na tabela acima que, enquanto a proporção das pessoas sem deficiência do sexo masculino com emprego formal atinge 41,40% da População em Idade Ativa (PIA), o percentual de emprego de homens com deficiência alcança apenas 1,26% da PIA. Comprova-se, também, que a exclusão entre as mulheres com deficiência é maior, pois seu percentual de emprego formal representa apenas 0,54% da PIA.

Por outro lado, deve ser acrescentado que os serviços de colocação, públicos ou privados, não conseguem dar conta da demanda por emprego das pessoas com deficiência. Os serviços de colocação da política pública do Sistema Nacional de Emprego (SINE), por exemplo, mostram as dificuldades encontradas para inserir as pessoas com deficiência que lá se registram em busca de emprego.

22

**Tabela 2 - Trabalhadores com Deficiência. Resultados do SINE. Brasil. Anos 2012-2013**

Condição do Trabalhador com Deficiência	Brasil	
	2012	2013
Inscritos por procura de emprego	16.368	10.711
Encaminhamentos às empresas <sup>8</sup>	51.052	50.741
Contratados	6.031	5.965
Rel. Contratados/Encaminhados, em %	11,8	11,75

Fonte: Sistema Nacional de Emprego – SINE, 2012- 2013. Consulta realizada em outubro de 2013.

(8) O número de encaminhamentos às empresas apresenta um dado superior aos de inscritos, pois esta informação se refere à quantidade de vezes em que houve encaminhamentos, sendo que um mesmo desempregado inscrito pode ter sido encaminhado mais de uma vez à entrevista de emprego e também ao fato dos encaminhamentos se referirem ao total de desempregados inscritos no SINE, não apenas aos inscritos daquele determinado ano.

Observe-se na tabela 2 que o SINE apresenta dificuldades para inserir os inscritos por emprego. Em 2012 foram necessários 51.052 encaminhamentos de pessoas com deficiência a empresas que ofereciam vagas compatíveis com o perfil profissional dos desempregados com deficiência para conseguir apenas 6.031 inserções no emprego, isto é, 11,8% de sucesso.

Deve ser notado, também, que a procura por emprego das pessoas com deficiência encontra-se represada e oculta, sendo maior daquela que aparece nas pesquisas de mercado de trabalho. As pessoas com deficiência em idade ativa, em sua grande maioria, se encontra na condição de “inatividade”, isto é, trata-se de pessoas que são retratadas nas pesquisas como aquelas que não trabalham e não procuram emprego. Pesquisa realizada na Região Metropolitana de Brasília - DF, em 2010, dentro das atividades da política de Trabalho com Apoio do MCTIC, revelou que se encontrava em situação de inatividade quase 80% da PIA das pessoas com deficiência. Mas, quando perguntado a essas pessoas se gostariam de trabalhar, caso houvesse um trabalho adequado às suas habilidades, 33% delas responderam afirmativamente.

Outro problema para o qual o Trabalho com Apoio pode contribuir em sua resolução refere-se às dificuldades encontradas por muitas empresas, que mesmo fazendo esforços para cumprir o percentual de empregos disposto pela Lei de Cotas, a Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991, não conseguem cumprir a cota de pessoas com deficiência que devem ser empregadas. São frequentes, também, os casos das empresas que em sua disposição por cumprir a legislação contratam pessoas com deficiência, mas ao não dispor de serviços de metodologia do Trabalho com Apoio, essas pessoas perdem o emprego em pouco tempo.

A presente política pública de Trabalho com Apoio justifica-se porque esse enorme contingente de homens e mulheres com deficiência que desejam trabalhar tem também direito ao trabalho, como os demais brasileiros, o qual é reconhecido pelo disposto no Artigo 27, item 1, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que diz:

Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência.

Assim, o presente projeto de lei busca obedecer ao mandato constituinte, que não apenas contempla o direito ao trabalho, como banir todas as formas de discriminação para com as pessoas com deficiência, aí incluídas as diversas barreiras que obstaculizam o acesso ao trabalho das pessoas com deficiência.

Nessa perspectiva, os serviços de Trabalho com Apoio, continuando o disposto na Lei 13.146, de 06 de julho de 2015, a Lei da Inclusão ou Estatuto das Pessoas com Deficiência, devem ser compreendidos como formando parte instrumental do direito ao trabalho. Da mesma forma que o direito à saúde concretiza-se em ter acesso a médicos e a outros profissionais da saúde; de forma parecida a como compreendemos que o direito a educação implica em que as pessoas tenham acesso à escola e a professores, o direito ao trabalho daquelas pessoas com deficiência que desejam trabalhar e não conseguem emprego pelos métodos convencionais a pesar dos esforços pessoais que realizam deve compreender acesso a serviços de Trabalho com Apoio.

O presente projeto de lei pauta-se também pelas recomendações da Organização Internacional do Trabalho:

4.5.1. As autoridades competentes devem facilitar a experiência de trabalho, estágios e Trabalho com Apoio, fornecendo aos empregadores e às pessoas com deficiência, assessoramento técnico, conforme as necessidades e exigências. (...)

4.5.3. No caso do Trabalho com Apoio, as autoridades competentes podem facilitar a provisão de serviços de jobcoach e acompanhamento contínuo, seja diretamente através dos serviços públicos de emprego, ou através de agências especializadas. (ILO, *Managing disability in the workplace*, 2002).

A presente proposta de legislação contempla a articulação de várias vias de implementação da política de Trabalho com Apoio: serviços oferecidos pelo poder público, pela iniciativa privada e pelas organizações da sociedade civil.

Deve ser destacado, também, que estudos realizados em âmbito internacional têm mostrado que o Trabalho com Apoio apresenta ótima relação custo/benefício. Ele se destaca dentre as políticas ativas de empregabilidade, porque consegue empregar de forma eficiente e, então, tornar as pessoas autônomas ou independentes e inseri-las na economia, no consumo e na geração de impostos; pessoas que com outros meios continuariam segregadas, escondidas e

excluídas de uma vida digna e do convívio social. Por outro lado, foi verificado, também, que a metodologia do Trabalho com Apoio contribui positivamente com a melhora da qualidade de vida e da saúde das pessoas com deficiência, sendo importante instrumento de apoio à saúde.

O Brasil não pode se permitir a exclusão no trabalho nem o desperdício de ingente quantidade de trabalhadores com inúmeros talentos, habilidades e capacidades que podem contribuir de forma importante com a produtividade, o desenvolvimento e a criação de riqueza.

## PROPOSTA DE PROJETO DE LEI

Sobre a Política Nacional de Trabalho com Apoio para as pessoas com deficiência e outros coletivos em situação de risco de exclusão social, com especiais dificuldades para ter acesso a um emprego formal, e nele se manter e progredir.

### MINUTA

PROJETO DE LEI Nº [REDACTED] DE [REDACTED] DE [REDACTED] DE 2017.

Institui a Política Nacional de Trabalho com Apoio para Pessoas com Deficiência.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA:** faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Fica instituída a Política Nacional de Trabalho com Apoio, para pessoas com deficiência, compreendendo o conjunto de conceitos, objetivos, princípios, diretrizes e instrumentos discriminados nesta Lei.

§ 1º 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.

§ 2º Esta lei fundamenta-se e vem a complementar, no âmbito da inserção no mercado de trabalho da pessoa com deficiência, o estabelecido no Estatuto das Pessoas com Deficiência, a Lei Federal 13.146, de 06 de julho de 2015, que dispõe sobre a colocação competitiva da pessoa com deficiência por meio do trabalho com apoio.

§ 3º A Política Nacional de Trabalho com Apoio tem por objetivo fundamental contribuir com a inclusão no mercado de trabalho formal de pessoas com deficiência de forma a terem acesso a um trabalho formal nos termos da legislação brasileira, e nele se manter e progredir.

### Do Trabalho com Apoio

Art. 2º Para efeitos da presente Lei, o Trabalho com Apoio é constituído por serviços de mediação para a colocação competitiva no mercado de trabalho, englobando um conjunto de ações de assessoria, orientação, formação, treinamento e acompanhamento personalizado, dentro e fora do local de trabalho, realizadas por profissionais especializados, cujo objetivo consiste em conseguir que as pessoas com deficiência encontrem e mantenham trabalho nos termos da legislação brasileira, em igualdade de oportunidades e nas mesmas condições que o resto dos trabalhadores que desempenham funções equivalentes.

§ 1º Constituem ações imprescindíveis dos serviços de mediação da metodologia do Trabalho com Apoio:

#### 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 procuram trabalho nos termos da legislação brasileira;
- b) Prospecção do mercado de trabalho, que consiste na busca ativa de postos de trabalho compatíveis com o Perfil Profissional mencionado na alínea acima;
- c) Assessoria, orientação e informação à empresa sobre as necessidades de apoio do trabalhador, inclusive sobre os processos de adaptação do posto ou local de trabalho, sobre a acessibilidade e sobre a tecnologia assistiva, quando sejam detectadas estas necessidades.

## II - Ações no posto de trabalho:

- a) Apoio técnico ao trabalhador com deficiência, e formação ou treinamento nas atividades próprias do posto de trabalho, quando seja detectada essa necessidade;
- b) Orientação e assessoria ao empregador e aos funcionários da entidade empregadora que tenham responsabilidades gerenciais para com o trabalhador ou compartilhem atividades com ele;
- c) Apoio ao trabalhador no desenvolvimento de habilidades de relacionamento no trabalho, para que possa realizá-lo nas melhores condições.

## III - Ações de monitoramento e de apoio ao trabalhador, periodicamente, conforme a necessidade, até a finalização do trabalho nos termos da legislação brasileira.

§ 2º A omissão ou não aplicação de qualquer uma das atividades ou fases descritas no § 1º do presente artigo comporta um uso inapropriado da tecnologia social de Trabalho com Apoio, salvo nas adequações das diversas situações previstas no Art. 3º, § 1º.

Art. 3º A prestação de serviços de Trabalho com Apoio será realizada com a finalidade de que os beneficiários com deficiência que os solicitam obtenham por meio deles trabalho conforme a legislação brasileira.

§ 1º A metodologia de Trabalho com Apoio consiste num conjunto de procedimentos que engloba as seguintes situações:

- I. Emprego Apoiado, quando os serviços de mediação destinam-se à obtenção de trabalho da pessoa com deficiência sob a forma de relação assalariada, conforme contrato de trabalho entre empregador e empregado, segundo a legislação trabalhista e previdenciária;
- II. Autônomo Apoiado, quando os serviços de mediação destinam-se à obtenção de trabalho da pessoa com deficiência sob a modalidade de trabalho realizado sem vínculo empregatício, por conta própria, conforme legislação brasileira;
- III. Empreendedor Apoiado, quando os serviços de mediação destinam-se à obtenção de trabalho da pessoa com deficiência sob a forma de atividade empresarial, conforme legislação brasileira;
- IV. Cooperativismo Apoiado, quando os serviços de mediação destinam-se à obtenção de trabalho da pessoa com deficiência sob a forma de atividade profissional como associado em cooperativas, conforme legislação brasileira;

§ 2º A tecnologia social do Trabalho com Apoio poderá ser utilizada para inclusão no contrato de aprendizagem.

§ 3º Fica expressamente proibida a utilização da metodologia do Trabalho com Apoio com a finalidade de obter trabalho em oficinas protegidas de produção e em oficinas protegidas terapêuticas.

§ 4º Os serviços e programas de Trabalho com Apoio deverão sempre dispor de atendimento adequado ao grau de dificuldade de inclusão no mercado de trabalho, no que tange à intensidade e extensão dos apoios oferecidos, de acordo com o descrito no art. 2º desta Lei, de forma a garantir a prestação dos referidos serviços para aquelas pessoas que enfrentam maior grau de exclusão.

§ 5º Em hipótese alguma, as pessoas com maior necessidade de apoio para atingir a sua inclusão no mercado de trabalho serão preteridas no atendimento dos serviços e programas de Trabalho com Apoio em relação àquelas pessoas que apresentarem menor grau de dificuldade de inclusão no mercado de trabalho.

Art. 4º As ações de Trabalho com Apoio serão realizadas por profissionais especializados, denominados Técnicos de Trabalho com Apoio.

§ Único. São considerados Técnicos de Trabalho com Apoio os profissionais com ensino superior completo e que ademais comprovem formação em curso de Trabalho com Apoio de no mínimo 80 (oitenta) horas ou uma experiência mínima efetiva de trabalho de um ano na metodologia de Trabalho com Apoio.

Art. 5º São princípios estruturantes da Política Nacional de Trabalho com Apoio:

- I. A dignidade de todas as pessoas;
- II. A não-discriminação entre as pessoas;
- III. Os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
- IV. Os direitos das pessoas com deficiência;
- V. A inclusão produtiva;
- VI. A eliminação das barreiras que impedem a participação das pessoas com deficiência;
- VII. Os apoios como forma de superação das barreiras, quando elas existam;
- VIII. O desenho universal, a acessibilidade, a tecnologia assistiva e os ajustes razoáveis;
- IX. A igualdade de oportunidades das pessoas com deficiência;
- X. A erradicação da pobreza, e da segregação e a redução das desigualdades sociais;
- XI. A promoção o bem de todos, sem preconceitos nem quaisquer formas de discriminação.

Art. 6º São princípios gerais e valores do Trabalho com Apoio:

- I. Presunção de empregabilidade: Todas as pessoas, independentemente do nível ou tipo de deficiência e do grau de exclusão social, têm a capacidade e o direito ao trabalho, sendo que algumas precisam dos serviços de Trabalho com Apoio para efetivarem esse direito;
- II. Emprego com contrato formal de trabalho no mercado competitivo: O emprego deve ocorrer em empresas regularizadas, mediante o contrato formal de trabalho, conforme a legislação trabalhista e previdenciária;
- III. Autodeterminação: O Trabalho com Apoio contribui para as pessoas desenvolverem seus interesses e preferências, para expressarem seus gostos e para definirem seu plano de trabalho, segundo suas condições pessoais e o contexto social. Igualmente, o Trabalho com Apoio fomenta os princípios de autogestão entre os usuários do serviço;
- IV. Escolha informada: O Trabalho com Apoio ajuda as pessoas a ter plena consciência de suas oportunidades, com a finalidade de que possam escolher de acordo com suas preferências e sejam cientes das consequências da sua escolha;
- V. Salários, condições de trabalho e benefícios adequados: As pessoas especificadas no art. 7º desta Lei devem ter remuneração, condições de trabalho e benefícios iguais aos dos colegas de trabalho que realizam as mesmas ou equivalentes funções;
- VI. Foco na capacidade e nas habilidades: As pessoas com deficiência e pessoas em situação de exclusão social devem ser consideradas em termos de suas capacidades, habilidades, forças e interesses, ao invés de suas dificuldades;
- VII. Poder dos apoios: As pessoas com deficiência e as pessoas em situação de exclusão social podem mediante os devidos apoios superar as barreiras e se realizarem pessoal e socialmente. Os apoios que essas pessoas precisam para encontrar um emprego e nele se manter e progredir fazem parte dos direitos humanos, particularmente do direito ao trabalho;
- VIII. Acessibilidade: Os serviços de Trabalho com Apoio são acessíveis às pessoas com deficiência e aos demais usuários ou beneficiados em situação de exclusão social;
- IX. Mudança de concepções e práticas: As antigas concepções e práticas dos modelos de atenção à pessoa com deficiência, anteriores ao paradigma expresso na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, quando baseadas na atribuição de incapacidade, dependência e tutela às pessoas com deficiência devem ser mudadas para apoiar sua autodeterminação, autonomia e exercício de cidadania, o qual constitui aspecto central da tecnologia social do Trabalho com Apoio;
- X. Importância da comunidade: É de extrema importância que todas as pessoas possam participar das redes formais e informais de uma comunidade para propiciar seu desenvolvimento pessoal e social;
- XI. Confidencialidade: O provedor de serviços de Trabalho com Apoio trata de modo confidencial os dados que recebe das pessoas que procuram emprego, as quais têm acesso à informação pessoal recebida pelo provedor e qualquer uso dela se realiza com seu devido consentimento;
- XII. Flexibilidade: Dado que as necessidades dos usuários podem ser extremamente diversas, os serviços de

Trabalho com Apoio são flexíveis, respondem às necessidades concretas de cada pessoa e podem ser ajustados a requisitos específicos;

XIII. Importância da tecnologia assistiva e das tecnologias de informação e comunicação: Os serviços de Trabalho com Apoio orientam sobre as referidas tecnologias relativas à adaptação do posto de trabalho.

### Dos beneficiários

Art. 7º Para efeitos da presente lei consideram-se beneficiários da Política Nacional de Trabalho com Apoio:

- I. Pessoas com deficiência: são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, em interação com os quais as diversas barreiras podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas, de forma especial no acesso ao mercado de trabalho;
- II. Fica autorizado o Poder Público a adotar providências a fim de conseguir a ampliação dos objetivos desta lei para outros grupos em situação de exclusão social, com especiais dificuldades para terem acesso a um trabalho nos termos da legislação brasileira, e nele se manter e progredir, aos quais seja possível aplicar a metodologia do Trabalho com Apoio, na medida dos recursos disponíveis por todos os meios apropriados, sem prejuízo do grupo das pessoas com deficiência. Elencam-se, a título exemplificativo, entre outros, os seguintes grupos:
  - a. Pessoas com mobilidade reduzida, nos termos da legislação brasileira;
  - b. Mulheres em situação de violência, nos termos da legislação brasileira;
  - c. Pessoas em situação de liberdade assistida, nos termos da legislação brasileira;
  - d. Desempregados de longa duração;
  - e. Idosos em risco de exclusão social, nos termos da legislação brasileira.
  - f. Pessoas em situação de rua;

§ 1º Consideram-se especiais dificuldades de acesso a trabalho e de manutenção no mesmo nos termos da legislação brasileira aquelas situações nas quais seja possível aferir que o desejo de trabalhar e os esforços pessoais de procura de trabalho por um período maior de 02 anos não resultaram na obtenção de um trabalho formal ou, uma vez alcançado, não conseguiram nele se manter.

### DAS AÇÕES DA POLÍTICA NACIONAL DE TRABALHO COM APOIO

Art. 8º As diversas entidades da Administração Pública Direta e Indireta, da União, dos Estados, Distrito Federal e Municípios, no âmbito das suas competências, deverão implementar ou promover políticas, serviços e programas de Trabalho com Apoio, assim como ações de fortalecimento e fomento do mesmo, imediatamente após a entrada em vigor da presente lei.

§ 1º A implementação ou promoção de políticas, serviços e programas de Trabalho com Apoio deverá ser concretizada pelos instrumentos: Plano Plurianual – PPA, Lei de Diretrizes Orçamentárias – LDO e Lei Orçamentária Anual – LOA, tanto para a Administração Pública direta quanto indireta, na medida em que dependa dos referidos instrumentos, imediatamente após a entrada em vigor da presente lei.

§ 2º As associações civis sem fins lucrativos e as fundações de direito privado poderão habilitar-se para realizar serviços de Trabalho com Apoio, desde que nos seus estatutos esteja contemplado o Trabalho com Apoio como finalidade social e seja realizado mediante equipes que disponham de Técnicos de Trabalho com Apoio.

§ 3º As entidades devidamente credenciadas para o contrato de aprendizagem poderão realizar serviços de Trabalho com Apoio, na conformidade com a presente Lei.

§ 4º Ficam autorizadas as sociedades comerciais, as empresas, as cooperativas, os sindicatos e os profissionais autônomos a realizarem serviços de Trabalho com Apoio, na conformidade da presente lei.

§ 5º As sociedades comerciais e as empresas, particularmente através das ações de responsabilidade social, poderão financiar serviços de Trabalho com Apoio, na conformidade com a presente Lei.

## DAS COMPETÊNCIAS PARA AS ENTIDADES DA UNIÃO

Art. 9º Na implementação e promoção da Política Nacional de Trabalho com Apoio pelas seguintes entidades da União cabe:

### I. À Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência:

- a) Exercer a coordenação superior dos assuntos, das ações governamentais e das medidas referentes à pessoa com deficiência, no que diz respeito à Política Nacional de Trabalho com Apoio.
- b) Coordenar, orientar e acompanhar as medidas de promoção, de garantia e defesa dos ditames da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, mediante o desenvolvimento de políticas públicas de inclusão da pessoa com deficiência no que diz respeito ao Trabalho com Apoio, especialmente dentro do Plano Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência – Viver sem limite.
- c) Desenvolver articulações com instituições governamentais, não governamentais e com as associações representativas de pessoas com deficiência, visando à implementação da política de promoção e defesa dos direitos da pessoa com deficiência no âmbito da Política Nacional de Trabalho com Apoio.

### II. Ao Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações

- a) Inserir a metodologia de Trabalho com Apoio no interior da Política de Ciência, Tecnologia e Inovação, especialmente nas políticas de tecnologia social e de tecnologia assistiva.
- b) Incluir a tecnologia social do Trabalho com Apoio como objeto para realização de PD&I – Pesquisa, Desenvolvimento Científico e Inovação (PD&I).
- c) Promover ações de disseminação, formação e fomento da tecnologia social Trabalho com Apoio.
- d) Promover ações de PD&I, assim como desenvolvimento de ferramentas que objetivem padrões de qualidade e boas práticas nas atividades de Trabalho com Apoio.
- e) Promover análises técnicas e avaliações sobre a utilização da tecnologia assistiva do Trabalho com Apoio.
- f) Indicar ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e à Financiadora de Estudos e Projetos (FINEP) a inclusão da tecnologia social do Trabalho com Apoio dentro das ações de fomento.
- g) Promover estudos e pesquisas com o objetivo de obter desenvolvimento tecnológico da metodologia do Trabalho com Apoio com a finalidade de aplicação para inclusão de funcionários no serviço público.
- h) Promover a inter-relação entre o Trabalho com Apoio e a Tecnologia Assistiva, especialmente na adaptação ergonômica e acessibilidade do posto de trabalho para as pessoas com deficiência.

### III. Ao Ministério do Trabalho:

- a) Inserir a metodologia de Trabalho com Apoio dentro das políticas ativas de inserção no mercado de trabalho.
- b) Garantir que os reabilitados com dificuldades de reinserção no mercado de trabalho possam usufruir de serviços de Trabalho com Apoio.
- c) Promover ampla qualificação e formação de Técnicos de Trabalho com Apoio de forma a dar conta do atendimento aos desempregados, pessoas com deficiência e outros grupos em situação de exclusão social.
- d) Incorporar Técnicos de Trabalho com Apoio nos postos de atendimento para intermediação de mão-de-obra do Sistema Nacional de Emprego (SINE).
- e) Realizar ações no sentido de incluir a profissão de Técnico de Trabalho com Apoio na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).
- f) Promover estudos e pesquisas que possibilitem conhecimento sobre a realidade, a abrangência e a situação do Trabalho com Apoio no país.
- g) Fiscalizar a regularidade na aplicação dos serviços de Trabalho com Apoio conforme o disposto na presente Lei, ficando autorizado a proibir as ações de Trabalho com Apoio das entidades habilitadas, especialmente em atendimento ao disposto nos arts. 2º e 12º da presente Lei.

- h) Promover ações de fomento de tecnologia assistiva para adaptação de postos de trabalho.
- i) Com o objetivo de colaborar com as empresas em dificuldades de cumprimento da cota de pessoas com deficiência, ficam autorizados os auditores fiscais do MTE a contemplar no Termo de Compromisso a exigência de que a empresa custeie serviços de Trabalho com Apoio.

#### IV. Ao Ministério Público do Trabalho:

Com o objetivo de colaborar com as empresas em dificuldades de cumprimento da cota de pessoas com deficiência, ficam autorizados os procuradores de trabalho do MPT a contemplar no Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta a exigência de que a empresa custeie serviços de Trabalho com Apoio.

#### V. Ao Ministério da Educação:

- a) Realizar e promover ações de transição educação-trabalho, mediante a metodologia de Trabalho com Apoio.
- b) Inserir atividades de pesquisa, ensino e extensão em relação ao Trabalho com Apoio nas entidades federais de ensino superior, bem como no âmbito da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes).
- c) Promover ampla formação em Trabalho com Apoio.

#### VII. Ao Ministério do Desenvolvimento Social e Agrário:

- a) Garantir que os beneficiários do Benefício de Prestação Continuada (BPC) que desejem trabalhar possam usufruir de serviços de Trabalho com Apoio.
- b) Promover ações para os grupos de pessoas em risco de exclusão social, mencionados nesta Lei, no sentido de possibilitar-lhes usufruir de serviços de Trabalho com Apoio.

#### VIII. Ao Ministério da Saúde:

- a) Garantir que no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS) as pessoas com deficiência e com transtorno mental que desejarem trabalhar possam usufruir de serviços de Trabalho com Apoio.
- b) Promover os serviços de Trabalho com Apoio nas modalidades de apoio à saúde, especialmente no PRONAS/PCD.
- c) Promover avanços na concessão de tecnologia assistiva com a finalidade de adaptação do posto de trabalho.

## DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 10º As políticas e os programas ou serviços de Trabalho com Apoio de cada uma das entidades descritas no art. 8º, desta Lei deverão prever sempre a realização de avaliação, de forma a possibilitar subsídios de melhoria da prática do Trabalho com Apoio.

Art. 11º As políticas e os serviços ou programas de Trabalho com Apoio financiados com recursos públicos serão gratuitos tanto para os beneficiários ou usuários dos serviços de Trabalho com Apoio, como para os empregadores que contratem esses usuários.

Art. 12º As entidades descritas no art. 8º, § 2º, § 3º, § 4º, e § 5º desta Lei autorizadas a realizarem serviços de Trabalho com Apoio perderão sua habilitação, caso sejam comprovadas irregularidades na aplicação das disposições previstas na presente lei, especialmente sobre o disposto no art. 2º e conforme o art. 9º, III, g.

Art. 13º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 14º Ficam revogadas todas as leis, atos e disposições em contrário.



# METODOLOGIA DO EMPREGO APOIADO

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



# CAPÍTULO 1

# INTRODUÇÃO AO EMPREGO APOIADO

## 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 e livros 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 site PCD Legal ([www.pcdlegal.com.br](http://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.

### 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.

36

## 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 pessoas com deficiência intelectual. Trata-se de uma metodologia para inserção desses grupos no mercado de trabalho formal, embora tenha sido aplicado posteriormente a *pessoas em situação de vulnerabilidade social* com especial dificuldade para encontrar um emprego.<sup>9</sup> 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 empregar 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 autonomia 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.

(9) 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.

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.

### 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:

- a) 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.
- b) 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*.
- c) Como estratégia igualmente importante, o EA sempre se pautou pelo emprego formal, com direitos e deveres iguais aos outros trabalhadores.

## 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.<sup>10</sup>

- 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*<sup>11</sup> 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.

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.

(10) 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).

(11) "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).

Algumas dessas dificuldades 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 *Benefício 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 em 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:

<p>Associação Espanhola de Emprego Apoiado  <a href="http://www.emploconapoyo.org">http://www.emploconapoyo.org</a></p> <p>Asociación Española de Empleo con Apoyo          Supported Employment</p>
<p>Associação Brasileira de Emprego Apoiado  <a href="http://empregoapoiadoabea.org.br">http://empregoapoiadoabea.org.br</a></p>
<p>Associação Europeia de Emprego Apoiado  <a href="http://www.euse.org">http://www.euse.org</a></p> <p>European Union of Supported Employment</p>
<p>Associação de Emprego Apoiado dos EUA  <a href="http://www.apse.org/">http://www.apse.org/</a></p> <p>EMPLOYMENT FIRST          EMPLOYMENT NOW          Association of People Supporting Employment First</p>
<p>Associação Portuguesa de Emprego Apoiado  <a href="http://empregoapoiadopt.wordpress.com/">http://empregoapoiadopt.wordpress.com/</a></p>
<p>Associação de Emprego Apoiado da Irlanda do Norte  <a href="http://www.niuse.org.uk/">http://www.niuse.org.uk/</a></p> <p>Northern Ireland Union of Supported Employment</p>
<p>World Association for Supported Employment</p> <p>Associação Mundial de Emprego Apoiado  <a href="http://www.wase.net/">http://www.wase.net/</a></p>

### Em síntese:

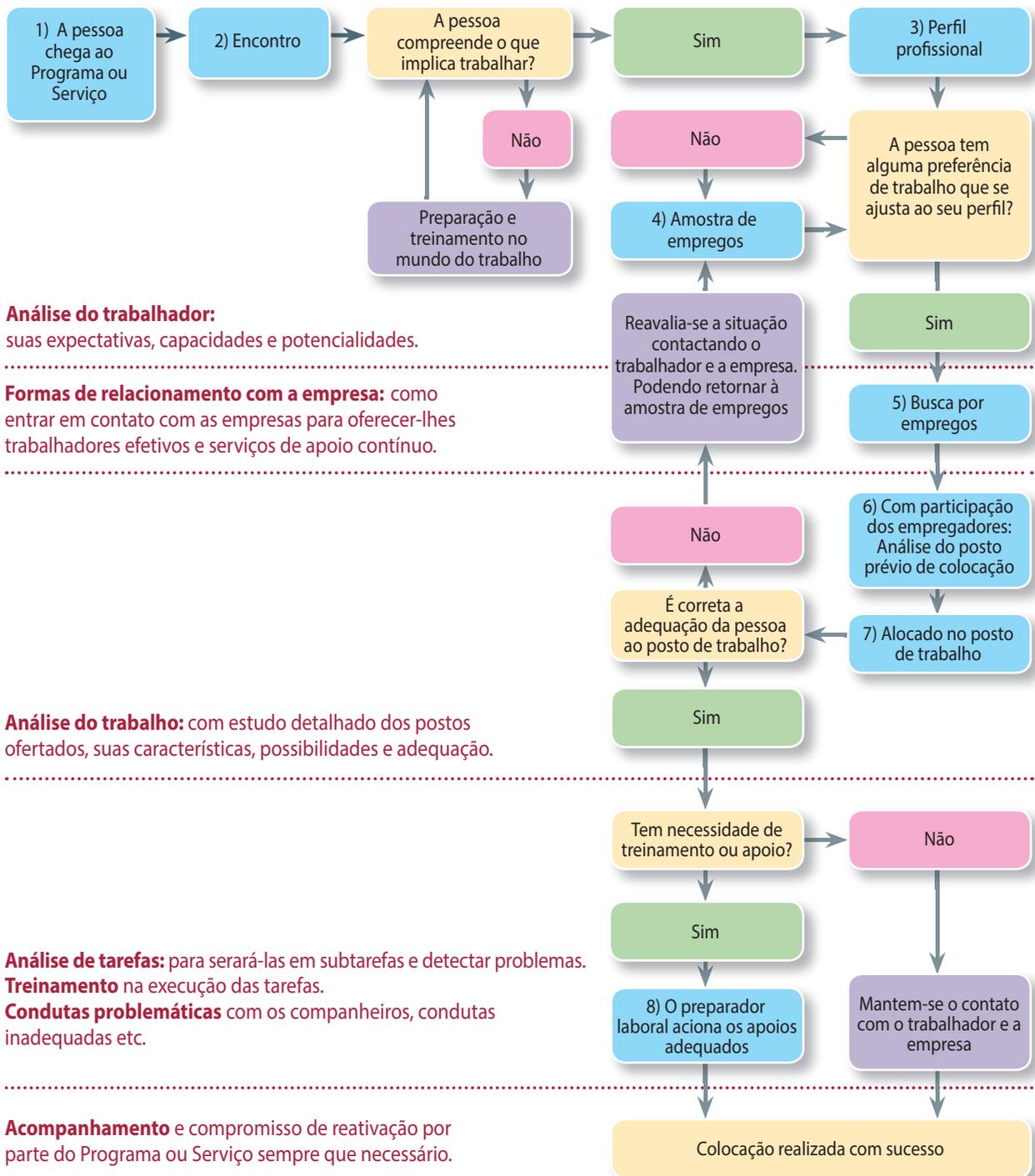
- O EA se destaca como metodologia para inclusão de pessoas com deficiência que não conseguem emprego pelos meios convencionais, por exemplo, enviar currículo, responder a anúncios de vagas, utilizar uma agência de empregos, indicação de parentes ou amigos, etc.
- O EA é uma tecnologia social de comprovada 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.
- O EA fundamenta-se no *paradigma da inclusão* e no *modelo social*, em contraposição ao *paradigma da integração* e ao *modelo médico da deficiência*.
- 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.
- Foi comprovado que a qualidade de vida das pessoas que conseguem trabalho pelo EA melhora em muitos aspectos.
- OEA 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>



# CAPÍTULO 2

# CONCEITO, PRINCÍPIOS E VALORES DO EMPREGO APOIADO

## 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 exercício 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 na ação 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, 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

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 sua 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.<sup>12</sup>

**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?

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

**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 a sua volta. Esses apoios permitem que Celina seja uma pessoa mais participativa, autônoma e independente.

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.

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.

### PAUSA PARA REFLETIR

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

#### **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 - são aplicados de

### 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.

## 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-supported-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/](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](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.



# CAPÍTULO 3

# PERFIL VOCACIONAL E PROFISSIONAL

## PROPOSTA DE ESTUDO

Nos capítulos anteriores você foi introduzido aos 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.

54

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 ocorreu 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.

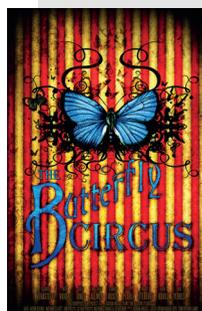
Contudo, mesmo depois de realizar esse primeiro levantamento, o técnico de EA pode ainda não ter informações suficientes para elaborar o perfil vocacional e profissional. Pode ocorrer que familiares e usuários tenham atitudes e opiniões opostas, o que dificulta uma avaliação precisa. É comum que familiares 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),<sup>13</sup> 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. 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 permite ver 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

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

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.

### 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 emprego 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, se tornar 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

58

#### 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 quatro 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 afetiva 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 ao 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 repentinista 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 à 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.

**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 três e no máximo 10 aspectos da vida de Pedro que deveriam ser avaliados para construir seu perfil vocacional e profissional.



# CAPÍTULO 4

# DESENVOLVIMENTO DE EMPREGO

## 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.

64

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,<sup>14</sup> e sua efetiva integração social, nos termos desta Lei.

§ 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.

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

**Tabela 1 - Brasil - Total de Empregos Formais (RAIS), População em Idade Ativa (PIA - IBGE), com ou sem deficiência, por sexo, 2015**

	Empregos Formais (RAIS) <sup>1</sup>		População em Idade Ativa (PIA - IBGE) <sup>2</sup>		Relação RAIS/PIA Em (%)	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Pessoas com Deficiência	259.010	144.200	20.619.233	26.676.447	1,26	0,54
Pessoas sem Deficiência	26.802.685	20.854.912	64.735.382	61.902.738	41,40	33,69

Fonte: (1) RAIS/2015- MTE; (2) Calculado a partir das projeções populacionais – IBGE.

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 ao 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.

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),<sup>15</sup> que corresponde ao pagamento mensal de um salário mínimo à pessoa com deficiência, enquadrada em determinados critérios de renda.<sup>16</sup> 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:

(15) 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.

(16) 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 ¼ (um quarto) do salário mínimo vigente.

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.

66

### 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:

- Procurar vagas no mercado de trabalho competitivo, isto é, no mercado formal e legal de trabalho;
- Nortear a busca de emprego com base no perfil vocacional e profissional do usuário de EA;
- Levar em consideração as necessidades da empresa contratante;
- 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 parte 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:

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

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.

## 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).

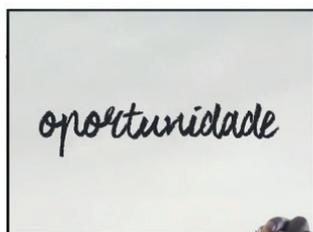
## EM RESUMO

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/cliente 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 ser 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 deve ser registrado, seja ele por telefone ou pessoalmente. 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 lembrar 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.

70

### 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, Inovações e Comunicações (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.

### Em síntese:

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

# CAPÍTULO 5

# ANÁLISE DA FUNÇÃO

## 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.

## PARA COMEÇAR

Leia a citação da Convenção da ONU e responda o que você entende por *barreiras* e quais delas você 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 o usuário quanto a empresa são seus *clientes*, 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.



**SUGESTÃO DE FILME**

O filme "Os 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 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, a atenção e a percepção do técnico de EA são muito importantes, pois ele 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 de recepção na empresa, de 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 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 igualdade 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 p reparados antisolares 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:

- Apoios naturais disponíveis na empresa, isto é, supervisores e colegas de trabalho que possam auxiliar no treinamento e nas estratégias de inclusão social.
- Procedimentos de apoio existentes na empresa para todos os funcionários, como programas de treinamento e desenvolvimento, serviço social, etc.
- Disponibilidade para a introdução de novos apoios, por exemplo, uso de tecnologia assis-

tiva, 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:

- Treinamentos** para adquirir e melhorar sua competência no trabalho;
- Acessibilidade** para facilitar o cotidiano do usuário de EA na empresa;
- 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.

78

## EM RESUMO

O técnico de EA analisa as tarefas em relação às competências e habilidades do usuário com a finalidade de encontrar possíveis tarefas 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 de seu cliente.

## EM RESUMO

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

### Em síntese:

- 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.
- 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 pastelaria.

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 pastelaria, 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 cinco 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 igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

- § 3o É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.
- § 4o A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.
- § 5o É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.

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 revisão 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.

# CAPÍTULO 6

# COMPATIBILIZAÇÃO DO PERFIL DO CANDIDATO COM O PERFIL DO POSTO DE TRABALHO

## 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 subsídio durante este processo.

84

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, resulta 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.
- **Estratégia:** 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 três 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”.

## 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:

Escala	Perfil da pessoa de trabalho	Perfil do posto
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.

### CRUZAMENTO DE PERFIS

		1	2	3	4	5			
A	1. Aparência e autocuidado				A	B		1. Aparência e autocuidado	A
	2. Mobilidade na comunidade		A			B		2. Mobilidade na comunidade	
B	3. Capacidade visual				A		B	3. Capacidade visual	B
	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	
C	8. Linguagem compreensiva		A		B			8. Linguagem compreensiva	C
	9. Conhecimento de leitura					A	B	9. Conhecimento de leitura	
C	10. Atenção				A	B		10. Atenção	C
	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 exigência 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.



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.

### 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?

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 <sup>b</sup>							3 <sup>b</sup>	Memória visual	B
	Capacidade discriminativa	04							04	Capacidade discriminativa	
	Semelhanças e diferenças	05							05	Semelhanças e diferenças	
	Orientação espacial	06							06	Orientação espacial	
	Conhecimento numérico	07							07	Conhecimento numérico	
	Aprendizagem de tarefas	08							08	Aprendizagem de tarefas	
	Linguagem expressiva	09							09	Linguagem expressiva	
	Linguagem abrangente	10							10	Linguagem abrangente	
C	Responsabilidade	11							11	Responsabilidade	C
	Repetitividade	12							12	Repetitividade	
	Atenção	13							13	Atenção	
	Ritmo	14							14	Ritmo	
	Organização	15							15	Organização	
	Relações de trabalho	16							16	Relações de trabalho	
	Segurança	17							17	Segurança	
	Interesse	18							18	Interesse	
D	Coordenação dinâmica	18 <sup>a</sup>							18 <sup>a</sup>	Coordenação dinâmica	D
	Exigências dinâmicas	18 <sup>b</sup>							18 <sup>b</sup>	Exigências dinâmicas	
	Carga estática/Postura	18 <sup>c</sup>							18 <sup>c</sup>	Carga estática/Postura	
	Manutenção e transporte de carga	19							19	Manutenção e transporte de carga	
	Acessibilidade do posto	20							20	Acessibilidade do posto	
	Coordenação manipulativa	21							21	Coordenação manipulativa	
	Manuseio de ferramentas	22							22	Manuseio de ferramentas	
E	Ambiente térmico	23							23	Ambiente térmico	E
	Ambiente sonoro	24							24	Ambiente sonoro	
	Iluminação	25							25	Iluminação	
	Vibração/Outros									Vibração/Outros	
	Higiene atmosférica									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).

90

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 sua cliente 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 seu cliente 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 cliente.

## 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.



# CAPÍTULO 7

# FORMAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO

## 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.<sup>17</sup> 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.

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

(17) 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.

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 metuculoso 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 aos 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 a 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.

96

## 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:

- 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;

- Explicar como atender os clientes e como se relacionar com os colegas de trabalho;
- Indicar a quem deve recorrer em caso de dúvidas sobre os horários de lanche e almoço, entre outros;
- 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 seus clientes, 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.

### 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.

## 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 seu cliente. 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.

100

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 se preocupar 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.

## 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 que 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:**

- a) Uma das características principais da metodologia do Emprego Apoiado é o treinamento da pessoa com deficiência, já contratada, no próprio local de trabalho.
- b) 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.
- c) 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.
- d) O nível de detalhamento das atividades que

compõe cada tarefa depende das características e necessidades individuais de cada caso.

- e) 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.

**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



# CAPÍTULO 8

# O PROCESSO DE PÓS-COLOCAÇÃO

## 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, autonomias, 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.

### 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 de seu cliente.

## 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.

**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.

**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 dois 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 profissionais 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.

## 5. Empoderamento

### 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.

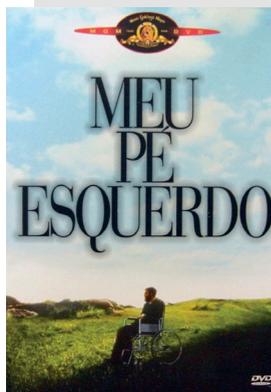
## PAUSA PARA REFLETIR

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 impulsionar 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 impulsar 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 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 um maior grau 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 de seus clientes, 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.



# CAPÍTULO 9

# O PERFIL DO TÉCNICO E A UTILIZAÇÃO DE INDICADORES DE AVALIAÇÃO E QUALIDADE DOS PROGRAMAS DE EA

## 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.

## 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 tecnologias 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

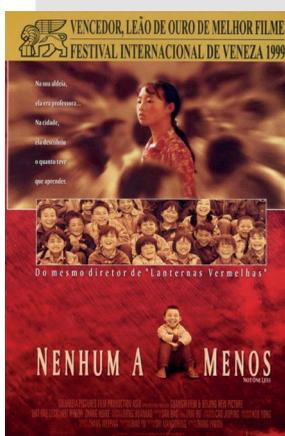
O objetivo principal do Emprego Apoiado é incluir as pessoas com deficiência não apenas no mercado de trabalho competitivo, mas fundamentalmente legitimá-las como cidadãos que exercem seus direitos e deveres em condições iguais aos outros membros da sociedade. Como todos, as pessoas com deficiência

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 progridem 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](http://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.

116

## 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 usuários 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 regulamente 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 intersetorialidade 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 regulamente 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 regulamente 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**

- a) Qual das ações abaixo o técnico de EA deve priorizar no Emprego Apoiado?
- b) Acompanhar sempre o usuário em seu percurso da casa ao trabalho.
- c) Buscar que o usuário de EA se torne autônomo, independente e se sinta satisfeito pessoal e profissionalmente.
- d) Apresentar o usuário à empresa enfatizando as dificuldades decorrentes de sua deficiência.
- e) Trabalhar apenas com o usuário de EA, sem relacionar-se com sua família e amigos.

# CAPÍTULO 10

# PERSPECTIVAS DO EMPREGO APOIADO NO BRASIL

## REVISÃO E FECHAMENTO

### 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.

### 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, Inovações e Comunicações (MCTIC), 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, Inovações e Comunicações (MCTIC)**. Encontra amparo na Convenção Internacional de Direitos das Pessoas com Deficiência e defende 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) MCTIC/ITS BRASIL/CNPq**, 2010. Como parte das atividades de política de EA, 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 MCTIC/ITS BRASIL/CNPq, 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) <http://empregoapoiadoabea.org.br/>.** 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:

- Informações gerais;
- Elaboração do perfil vocacional e profissional;
- Desenvolvimento de emprego;
- 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 trabalho 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 pessoa, 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:

- Quando é acionado pela empresa ou o usuário de EA para resolver alguma situação específica.
- Quando o usuário muda de função e precisa de um novo treinamento.
- 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?**

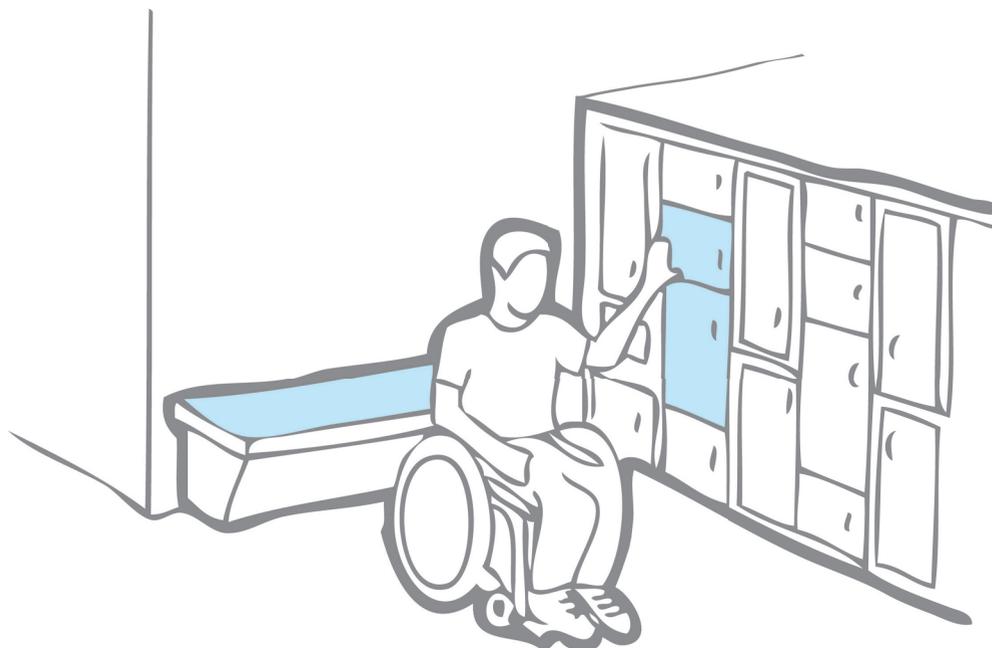
**Resposta:** Não, o objetivo do EA é tornar a pessoa com deficiência autônoma.

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 se trata 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 essa Tecnologia Social e poder indicar o Emprego Apoiado como uma ferramenta eficiente para que as pessoas com deficiência possam ter acesso a um emprego formal no mercado competitivo de trabalho, e nele se manter e progredir.

O Emprego Apoiado, seus usuários e as instituições que o adotam contam com você.

Agradecemos sua participação!

### Atividade Final

Analise 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.			

# BIBLIOGRAFIA

---

## POLÍTICA PÚBLICA

- ASSOCIAÇÃO EUROPEIA DE EMPREGO APOIADO (EUSE). *Folleto Informativo y Modelo de Calidad*. EUSE, 2005.
- ASSOCIAÇÃO EUROPEIA DE EMPREGO APOIADO (EUSE). *Caja de herramientas de la EUSE para la práctica del empleo con apoyo*. EUSE/Fundação Emplea, 2010.
- BELLVER, F. El Empleo con Apoyo en Europa. In: VERDUGO, M. A. A.; NIETO, T. S., CRESPO, C. C., JORDAN DE URRÍES, B. (Orgs.). *Cambio organizacional y apoyo a las graves afectaciones*. Salamanca: Amarú Ediciones, 2012, p. 125-131.
- DELGADO GARCIA, J.C. A relação do Emprego Apoiado com a qualidade de vida das pessoas com deficiência: efeitos baseados em evidências. In: ITS BRASIL (Org.) *Emprego Apoiado e Qualidade de Vida: Como se faz*. São Paulo: ITS BRASIL, 2017.
- GOFFMAN, E. *Estigma: Notas sobre a Manipulação da Identidade Deteriorada*. Rio de Janeiro: Editora LTC, 1998.
- 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.
- JORDAN DE URRÍES, F., e VERDUGO, M. A. (2014) Aproximación al problema de la inactividad en las personas con discapacidad. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº 111, p. 63-76.
- PARENT, W; KREGEL, J; e JOHNSON, A. (1997) Consumer Satisfaction: A Survey of Individuals with Severe Disabilities Who Receive Supported Employment Services. 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.
- PHILLS, J. A; DEIGLMEIER, K; & MILLER, D. T. Rediscovering Social Innovation. *Stanford Social Innovation Review*, Fall 2008.
- SOUSA, Augusto et Al. *Manual de formação de técnicos em emprego apoiado*. Lisboa: APEA, 2005.
- WEHMAN, P. *Competitive employment: New horizons for severely disabled individuals*. Baltimore: Paul H. Brookes, 1981.
- 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*, 37 (2012), p. 139–142.

## METODOLOGIA DO EMPREGO APOIADO

- 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). *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.
- ASSOCIAÇÃO EUROPEIA DE EMPREGO APOIADO (EUSE). *Folleto Informativo y Modelo de Calidad.* EUSE, 2005. Disponível em: <http://www.euse.org/resources/publications/EUSE%20Information%20Brochure%20-%20Spanish.pdf>.
- BAHIA, M.S.;SCHOMMER, P.C. Inserção profissional de pessoas com deficiência nas empresas: responsabilidades, práticas e caminhos. In: *Organizações & Sociedade*, Salvador, v. 17, n. 54, jul./set. 2010, p. 439-61.
- BELLVER, F. El Empleo con Apoyo en Europa. In: VERDUGO, M. A. A.; NIETO, T. S., CRESPO, C. C., JORDAN DE URRIES, B. (Orgs.). *Cambio organizacional y apoyo a las graves afectaciones.* Salamanca: Amarú Ediciones, 2012, p. 125-131.
- BELLVER, F. *Estratégia espanhola de Emprego Apoiado. Apresentação.* II Seminário Internacional de Emprego Apoiado, Brasil, 2013.
- 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.
- 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.
- CLASSIFICAÇÃO INTERNACIONAL de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde. São Paulo: Edusp, 2003.
- CLEMENTE FILHO, A. S. Da integração à inclusão. *Jornal da Apae*, São Paulo, n. 124, mar./abr. 1996.
- CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. 4ª ed., rev. e atual. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos, 2010. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/convencaopessoascomdeficiencia.pdf>.
- DELGADO GARCÍA, J. C.; VIEIRA, A. Z. *O que é Emprego Apoiado?* São Paulo: ITS BRASIL, 2010. Disponível em: <http://www.itsbrasil.org.br/1o-seminario-ea/o-que-e-emprego-apoiado>.
- DELGADO GARCÍA, J. C. *Metodologia do emprego apoiado: propostas para implementação de uma política pública.* São Paulo: ITS BRASIL, 2011.
- DELGADO GARCIA, J. C. *Programa de Promoção de Trabalho e Emprego para Pessoas com Deficiência. Propostas de Elaboração.* São Paulo: ITS BRASIL, Mimeo. 2007.
- GOLD, M. *Mark Gold: Did I Say That?* Articles and commentary on the try another way system. Champaign/IL: Research Press, 1980.
- HAGNER & DILEO. *Working Together: Workplace Culture, Supported Employment, and Persons with Disabilities,* Brookline. Books, Cambridge, MA.

- 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](#).
- 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. *Conversando com os pais*. Trad. de Maria Amélia Vampré Xavier. Nova Zelândia, 2009. Disponível em: [www.apaeminas.org.br/arquivo.phtml?a=1296](http://www.apaeminas.org.br/arquivo.phtml?a=1296).
- MARTIM, R. *Uma vida que vale a pena viver*. Tradução Patrícia Almeida. 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*. São Paulo, 2005. Fonte: [www.bengalalegal.com](http://www.bengalalegal.com).
- 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.
- SECRETARIA ESPECIAL dos Direitos Humanos (SEDH-PR). Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE). Brasília: 2007.
- SOUSA, A. *et al.* *Manual de formação de técnicos em emprego apoiado*. Lisboa: APEA, 2005.
- SOUSA, Augusto. *et al.* *Estudo custo-benefício do Emprego Apoiado para as empresas*. Lisboa: APEA - Associação Portuguesa de Emprego Apoiado, 2008. Disponível em: <http://empregoapoiadopt.wordpress.com/publicacoes/>.
- SOUSA, Augusto. *et al.* *Tutoria em Emprego Apoiado*. Lisboa: APEA - Associação Portuguesa de Emprego Apoiado, 2005. 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, *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. São Paulo, vol. 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., e JORDÁN DE URRÍES, F. B. *Impacto social del Programa ECA CAJA Madrid de empleo con apoyo*. Salamanca: INICO – Instituto Universitario de Integração na Comunidade, 2010. Disponível em: <http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO25021/Libro-completo.pdf>.
- WEHMAN, P. Supported Employment: What is it? *Journal of Vocational Rehabilitation*, n. 37, 2012, p. 139–142. Disponível em: <http://iospress.metapress.com/content/g69263837352w248/fulltext.pdf>.
- WEHMAN, P.; MOON, M. S. (Eds.) *Vocational rehabilitation and supported employment*. Baltimore: Brookes, 1988.

Este livro foi produzido com as tipologias: Myriad Pro – “família” – e Futura LtCnBT.  
Impresso em papel couchê fosco 115g (miolo) e couche fosco 220g (capa).