

UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SANTOS

**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM
PSICOLOGIA**

**MESTRADO EM PSICOLOGIA, DESENVOLVIMENTO E POLÍTICAS
PÚBLICAS**

JENIFFER FARIAS DE SOUZA

**PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:
LIMITES E POSSIBILIDADES DO EMPREGO APOIADO COMO
REFERÊNCIA DE POLÍTICA PÚBLICA ANTICAPACITISTA**

**SANTOS
2022**

UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SANTOS

**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM
PSICOLOGIA**

**MESTRADO EM PSICOLOGIA, DESENVOLVIMENTO E POLÍTICAS
PÚBLICAS**

JENIFFER FARIAS DE SOUZA

**PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:
LIMITES E POSSIBILIDADES DO EMPREGO APOIADO COMO
REFERÊNCIA DE POLÍTICA PÚBLICA ANTICAPACITISTA**

Dissertação apresentada como exigência parcial
do Programa de Mestrado Profissional em
Psicologia, Desenvolvimento e Políticas
Públicas da Universidade Católica de Santos.

Orientadora: Dra. Thalita Lacerda Nobre

**SANTOS
2022**

JENIFFER FARIAS DE SOUZA

**PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: LIMITES E
POSSIBILIDADES DO EMPREGO APOIADO COMO REFERÊNCIA DE POLÍTICA
PÚBLICA ANTICAPACITISTA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu, da Universidade Católica de Santos, para obtenção do título de Mestre em Psicologia, Desenvolvimento e Políticas Públicas.

Orientadora: Prof.^a. Dr.^a. Thalita Lacerda Nobre

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Hilda Rosa Capelão Avoglia - Universidade Católica de Santos

**Prof. Dr. Henrique Guilherme Scatolin. FHO (UNIARARAS) - Centro Universitário da
Fundação Herminio Ometto**

DATA DA APROVAÇÃO ___/___/___

**SANTOS
2022**

Dedico esse trabalho a minha avó Maria Rossi, que perdeu sua vida em 2021, negligenciada pelo Estado através dos médicos do Hospital Irmã Dulce de Praia Grande - SP. Mulher, idosa e indígena.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus por ter me dado forças para conseguir chegar até aqui e realizar um dos meus sonhos.

Agradecer (em memória) a minha vó Rossi pela dedicação e cuidado que recebi na minha infância, posteriormente retribuído até 2021, ano da sua triste partida.

Ao meu companheiro Daniel, que sempre está comigo em todos os momentos, e esteve em todo o processo do Mestrado passando juntos pelas dificuldades da pandemia.

Á querida e atenciosa orientadora professora dra. Thalita Lacerda Nobre, que sempre está à disposição e atenta as minhas necessidades.

Também gostaria de agradecer a Professora que tanto admiro, a dra. Maria Izabel Calil Stamato, que me incentivou e apoiou a dar o primeiro passo em direção ao Mestrado.

A banca de qualificação pela apreciação do trabalho e contribuição na pesquisa, a professora dra. Hilda Rosa Capelão Avoglia e o professor dr. Henrique Guilherme Scatolin.

Agradecer também a participação de todos os entrevistados pela colaboração com a pesquisa mostrando suas experiências profissionais como Técnicos de Emprego Apoiado.

E por fim, não menos importante, gostaria de agradecer a Universidade Católica de Santos, pois essa Instituição fez parte da minha história e transformou a minha vida através da oportunidade do conhecimento.

Levarei seus ensinamentos não só acadêmicos, mas também sobre o meu papel enquanto um ser político que possui o poder de contribuir com a transformação social na busca da garantia dos direitos humanos.

RESUMO

SOUZA, Jeniffer Farias. *Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Limites E Possibilidades Do Emprego Apoiado Como Referência De Política Pública Anticapacitista*. 2022, 84 p. Dissertação de Mestrado Profissional em Psicologia, Desenvolvimento e Políticas Públicas – Universidade Católica de Santos, Santos 2022.

Este estudo pretende fazer uma exploração da atuação interdisciplinar dos Técnicos de Emprego Apoiado – TEA, que operaram na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho na Baixada Santista em 2018 - 2019, a partir da Metodologia do Emprego Apoiado. Esse projeto foi assegurado pelo Programa Nacional de Apoio Atenção à Saúde da Pessoa com Deficiência - PRONAS/PCD do Ministério da Saúde, e executado por uma Organização da Sociedade Civil de Interesse Público - OSCIP. O objetivo é analisar os limites e possibilidades da metodologia utilizada, e como pode se associar às transformações do discurso e prática capacitista. A pesquisa é qualitativa, exploratória e de opiniões. Os dados foram obtidos através de 10 entrevistas semiestruturadas das experiências e perspectivas dos profissionais que atuaram na execução do projeto. Através da análise da percepção dos profissionais, considerando estudos e dados sobre as pessoas com deficiência, olhando a questão através da psicologia social, pretendeu-se contribuir para a revisão da metodologia e a criação de possibilidades de um produto de inclusão emancipatório e anticapacitista, pensando em desenvolvimento de futuras Políticas Públicas.

Palavra-chave: deficiência; capacitismo; mercado de trabalho; emprego apoiado; políticas públicas.

Summary

SOUZA, Jeniffer Farias. People with Disabilities in the Labor Market: Limits and Possibilities of Supported Employment as a Reference of Anti-capacitist Public Policy. 2022, 84 p. Professional Master's Dissertation in Psychology, Development and Public Policies – Universidade Católica de Santos, Santos 2022.

This study intends to explore the interdisciplinary work of Supported Employment Technicians - TEA, who operated in the inclusion of people with disabilities in the labor market at Baixada Santista in 2018 - 2019, based on the Supported Employment Methodology. This project was ensured by the National Program to Support Health Care for People with Disabilities - PRONAS/PCD of the Health Ministry, and executed by a Civil Society Organization of Public Interest - OSCIP. The objective is to analyze the limits and possibilities of the methodology used and how it can be associated with transformations in the discourse and capacitist practice. The research is qualitative, exploratory, and opinions. The data were obtained through 10 semi-structured interviews of the experiences and perspectives of the professionals who worked in the execution of the project. Through the analysis of the professionals' perception, considering studies and data on people with disabilities, and looking at the issue through social psychology, it is intended to contribute to the revision of the methodology and the creation of possibilities of an emancipatory and anti-capacitist inclusion product, aiming at the development of future Public Policies.

Keywords: disability; capacitist; labor market; supported employment; public policies.

***Pés, para que os quero, se tenho asas
para voar? Frida Kahlo***

Sumário

1.INTRODUÇÃO	9
2.METODOLOGIA	11
2.1 Justificativa	12
2.2 Problema:	12
2.3 Hipótese:	12
2.4 Objetivo Geral:	12
2.5 Objetivos específicos:	13
2.6 Procedimentos Metodológicos:	13
3.OLHARES SOBRE A DEFICIÊNCIA	14
3.1 Panorama Geral	14
3.2 Construção dos olhares	19
3.3 Novos olhares	24
4.CAPACITISMO E MERCADO DE TRABALHO	28
5.EMPREGO APOIADO E POLÍTICAS PÚBLICAS	40
6.APRESENTAÇÃO DA PESQUISA DE CAMPO E DISCUSSÃO DOS DADOS	49
CONCLUSÃO	74
REFERÊNCIAS	76
ANEXO A	79
PRODUTO TÉCNICO	80

1. INTRODUÇÃO

A sociedade, através de sua historicidade, construiu preconceitos que vê a pessoa com deficiência como vítima ou herói pela visão prévia de inferior/incapaz. Se a pessoa com deficiência enfrentar as barreiras e impedimentos construídos pela sociedade, e viver sua vida tendo acesso aos seus direitos, a partir desse comportamento, a sociedade à enxerga como superior, chamando-a de “exemplo de superação”, reforçando o estereótipo de herói, essa visão não deixa de ser capacitista. (SOUZA, 2016)

O capacitismo é a visão presente no imaginário coletivo de que as pessoas com deficiência são incapazes de comandar a sua própria vida. (DIAS, 2013). Muitas vezes, o preconceito é demonstrado de forma velada, exemplo: o olhar de caridade; pena; desejo da cura, são olhares que subestimam essa pessoa a uma existência plena e feliz a partir da sua condição. Nesse sentido, existem situações em que as pessoas são capacitistas em seus comportamentos sem perceber. A forma menos velada do capacitismo é demonstrado através da falta de acessibilidade arquitetônica, comunicacional, metodológica, entre outras. Portanto, o capacitismo acontece quando não se imagina aquele “corpo” em ambientes como as academias, lojas, restaurantes, ruas, hospitais, universidades, eventos culturais, palcos e etc. E como isso afeta o mercado de trabalho?

Em 2018 e 2019 atuei como Técnica de Emprego Apoiado – TEA em um Projeto de inclusão de pessoas com deficiência no Mercado de Trabalho na Baixada Santista, utilizando a Metodologia de Emprego Apoiado - EA. A Metodologia EA possui ações de apoio em todo o processo de inserção e manutenção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A equipe regional contava com 12 técnicos, 1 administrativo e 2 coordenadores. É importante salientar que eu fui a única Técnica de Emprego Apoiado - TEA com deficiência, o que gera uma experiência singular da minha atuação e percepção da metodologia. A partir dessa experiência, desdobrei questionamentos sobre as possibilidades e limitações da metodologia do Emprego Apoiado. Durante minha atuação, houveram situações em que as empresas me confundiam com os candidatos ao ir apoiá-los. Os discursos eram relacionando a minha deficiência com a capacidade de ser técnica; “Como uma pessoa com

deficiência apoia outra pessoa com deficiência?” Esse é um olhar capacitista. Na minha experiência, algumas empresas apresentavam resistências para a atuação do TEA no posto de trabalho, dificultando a inclusão efetiva e reduzindo o trabalho do TEA na busca e localização dos profissionais com deficiência apenas para indicação para o processo seletivo. Não deixando de destacar que houveram reuniões com gestores de empresas em que era notável a falta de conhecimento sobre o tema. Nesse sentido, até que ponto o TEA tem autonomia para intervir?

Foi possível observar que o discurso e a prática capacitista acontecem quando o profissional de uma empresa discursa sobre qual o tipo de “deficiência” ele deseja contratar. É preciso lembrar que antes da deficiência, vem a “pessoa”, e o ideal seria escolher pelo perfil da vaga relacionando com o currículo, não escolher pelo tipo e grau da deficiência. A prática capacitista continua quando o local do processo seletivo não é acessível, quando usam testes inadequados para a condição individual daquela pessoa, entrevistas com perguntas constrangedoras como: “Que problema você tem?”. Isso quando não fazem um evento festivo para receber um novo colaborador com deficiência, muitas vezes constrangedor. O discurso e prática capacitista pode estar em todo o processo de seleção, desde a divulgação da vaga até o seu dia-a-dia já como funcionário da empresa. Tudo depende do conhecimento que a gestão possui sobre esse tema.

Nesse sentido, pesquisar sobre os limites e possibilidades do Emprego Apoiado - EA, faz reforçar o lema “Nada sobre nós sem nós” usado há mais de 20 anos pelo movimento das pessoas com deficiência, que significa que as pessoas com deficiência devem ter a oportunidade de participar ativamente das discussões, decisões e construções de programas e Políticas Públicas que lhe diz respeito diretamente. (SASSAKI, 2017).

O objetivo dessa pesquisa é investigar a prática da metodologia de Emprego Apoiado – EA, seus limites e possibilidades através das experiências de 10 TEAs, colhendo dados a partir de entrevistas semiestruturadas, onde o foco não é investigar a Organização da Sociedade Civil de Interesse Público - OSCIP que executou o projeto, mas sim a metodologia que os profissionais usaram e suas percepções diante da sua prática. O capítulo a seguir se trata de metodologia utilizada nessa pesquisa.

2. METODOLOGIA

O objetivo dessa pesquisa é investigar a prática da metodologia do Emprego Apoiado e seus limites e possibilidades através das experiências dos Técnicos de Emprego Apoiado. Dentre as formações dos profissionais estão; Psicólogos, Assistentes Sociais, Terapeuta Ocupacional, Educadores e Intérprete de Libras. Esses profissionais apoiaram as pessoas com deficiência na inserção no mercado de trabalho na Baixada Santista no Litoral de São Paulo.

De acordo com Gil (2002), o método utilizado neste trabalho é a pesquisa qualitativa exploratória, que tem como principal objetivo proporcionar uma visão geral, onde é possível fazer um levantamento de dados de diversas formas.

Estas pesquisas têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses. Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições. Seu planejamento é, portanto, bastante flexível, de modo que possibilite a consideração dos mais variados aspectos relativos ao fato estudado. (GIL, 2002, p.41).

Segundo o Art. 1º da Resolução CNS nº 510/16 em seu inciso VII, esta pesquisa não requer autorização do Comitê de Ética em Pesquisa, tendo em vista ser de aprofundamento teórico de situações profissionais, espontâneas e sem identificação do sujeito.

2.1 Justificativa

Foi publicado no site da Associação Nacional de Medicina do Trabalho em 2018 informações importantes, sobre o tema desta pesquisa segundo o qual, 93,48% dos profissionais com deficiência e reabilitados só foram inseridos devido à Lei de cotas, (art. 93 da Lei nº 8.213/91). Segundo a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) apenas 1% dos profissionais contratados, em regime CLT, são pessoas com deficiência, ou seja, de 46,63 milhões de pessoas com carteira assinada, apenas 486 mil são pessoas com deficiência.

Diante desses dados, essa pesquisa se faz importante para pensarmos que mesmo com a lei de cotas que é a garantia do direito ao trabalho, são poucas ainda as pessoas contempladas considerando os números. Não é feita uma avaliação qualitativa da execução da mesma, e quando existe a fiscalização, o foco é uma avaliação quantitativa, seguindo a régua da porcentagem.

O ser humano não é apenas um número, uma vez que algumas questões precisam ser levantadas. Se é uma inclusão de verdade ou simbólica, pois cumprir cota para preencher o número exigido por lei e não verificar a qualidade dessa inclusão, na verdade, pode estar existindo discriminação velada. A metodologia de Emprego Apoiado é uma ferramenta que pode ser utilizada para tal investigação já que ela é o mediador e sua ação compõe a observação do meio para que essa inclusão seja de fato efetivada.

2.2 Problema:

Quais os limites e as possibilidades do Emprego Apoiado e como se associar as transformações do discurso capacitista?

2.3 Hipótese:

Se Emprego Apoiado possibilita a emancipação das pessoas com deficiência então diminuem os olhares capacitistas no trabalho e auxilia na transformação desse processo.

2.4 Objetivo Geral:

Analisar os limites e possibilidades do Emprego Apoiado e como pode se associar às transformações do discurso e prática capacitista

2.5 Objetivos específicos:

- Discutir sobre a Metodologia do Emprego Apoiado
- Buscar dados sobre as percepções dos 10 TEAs em relação a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho;
- Discutir sobre o conceito de capacitismo e como é revelado no discurso prática na inclusão social;
- Qual a relação do Emprego Apoiado e a transformação do discurso e prática capacitista.

2.6 Procedimentos Metodológicos:

As pessoas entrevistadas foram localizadas com facilidade, pois como fizemos treinamentos para exercer a função, trocamos contatos profissionais. O primeiro contato para convidar o TEA para participar da pesquisa foi através de e-mail. A entrevista foi aceita e fizemos por vídeo chamada. A pessoa foi identificada na descrição das respostas da entrevista como TEA1, TEA2, TEA3 e assim sucessivamente, portanto, não vamos expor nomes garantindo o anonimato e o sigilo.

- i. A entrevista é semiestruturada.
- ii. A gravação das perguntas e respostas foram transcritas para documentar e fazer a análise dos dados relacionando com dados estatísticos do Governo do Estado e revisão bibliográfica.
- iii. Entrevistas feitas em fevereiro, março e abril de 2022
- iv. Análise de conteúdo em maio, junho e julho e 2022

3. OLHARES SOBRE A DEFICIÊNCIA

3.1 Panorama Geral

O presente capítulo tem o objetivo mostrar os olhares sobre as pessoas com deficiência no mundo atual e histórico, compreendendo o contexto e os números correlacionados com o mercado de trabalho, dando embasamento para refletir nos próximos capítulos sobre as consequências e problemáticas possíveis decorrentes desses olhares. É muito importante entender o que de fato é deficiência, para que não tenhamos a “falsa ideia de que todo mundo tem deficiência”. (SASSAKI, 2003, p.5)

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. (LBI, art. 2º, 2015)

Nesse sentido, questionarmos o que é deficiência vai muito além de características patológicas ou “impedimentos”. Está relacionada com a organização da sociedade perante a diversidade corpórea. Portanto, o modo de enxergar, ouvir, andar e pensar das pessoas é “plural”, ou seja, diferente. Mas será que a sociedade percebe a pluralidade como “diferente” ou “inferior”?

A deficiência aqui não é uma “diferença” de limitações humanas, ela se encontra em desvantagem na participação social por conta das barreiras sociais enfrentadas, necessitando de Políticas Públicas para a execução de direitos.

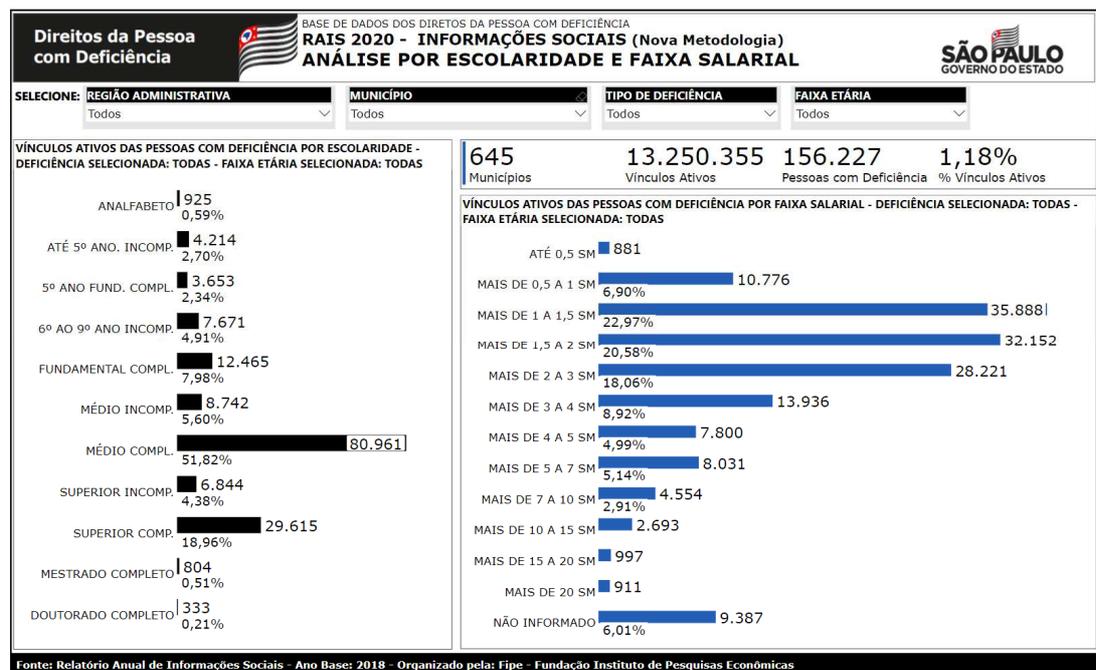
Segundo a Organização das Nações Unidas, há cerca de 600 milhões de pessoas com deficiência no mundo, sendo que 80% vivem em países em desenvolvimento. Estas pessoas estão dentre as mais estigmatizadas, mais pobres e que têm os níveis mais baixos de escolaridade de todos os cidadãos mundiais, caracterizando violação de direitos humanos universais. (BERNARDES, MAIOR et al, 2009 p.32)

Se tratando do Brasil, segundo o último censo publicado em 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, existem cerca de 45 milhões de

peças com deficiência, representando quase 25% da população. É muito importante considerar esses dados estatísticos para pensarmos sobre os 80% que vivem em países em desenvolvimento e precisam olhar a deficiência através das transversalidades que atravessam o tema, não esquecendo de dar ênfase ao olhar atento sobre interseccionalidade.

No Estado de São Paulo, a Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas – FIP, publicou dados da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS 2020, trazendo dados importantes para pensarmos a empregabilidade das pessoas com deficiência no estado de São Paulo. Esses dados mostram na prática como Interseccionalidade são fatores importantes a serem discutidos.

Tabela I

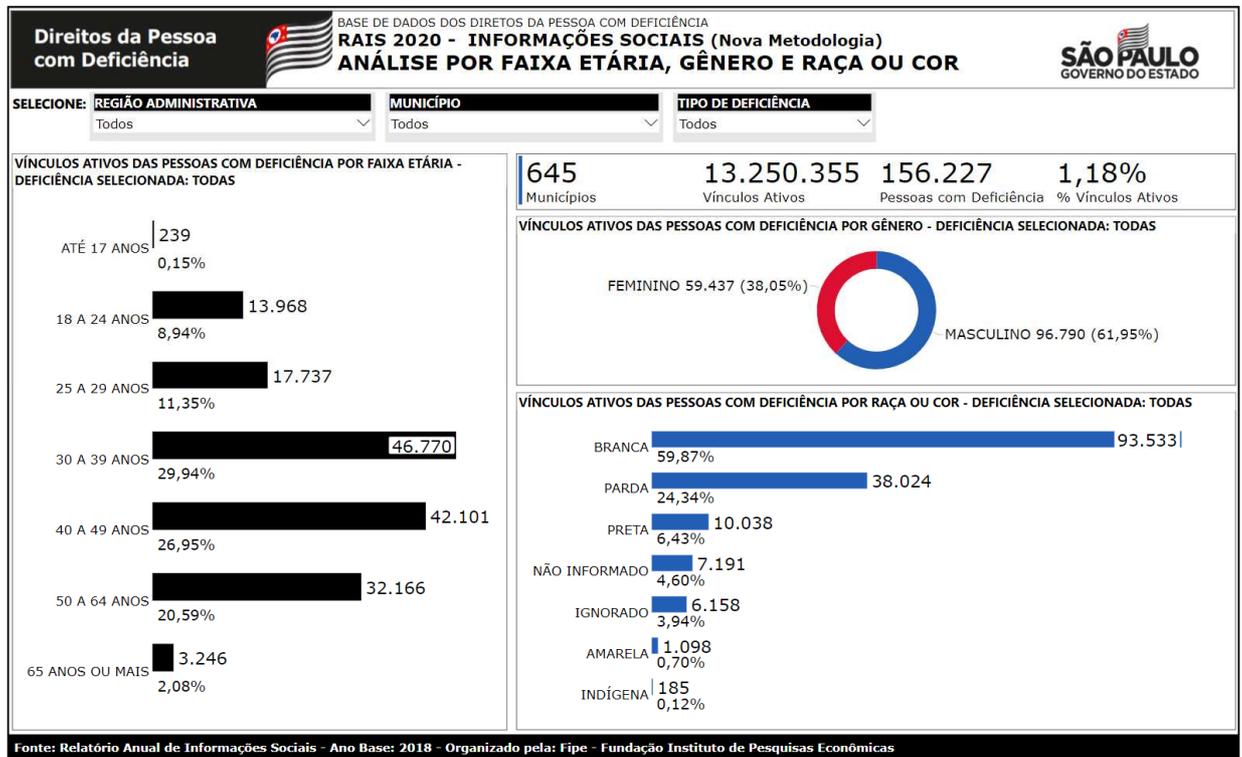


Fonte: Relatório Anual de Informações Sociais – RAIS 2020

A partir das tabelas disponíveis no site vamos contextualizar os resultados. Essa primeira tabela mostra os dados sobre a escolaridade das pessoas com deficiência contratadas, por exemplo, em primeiro lugar estão com ensino médio completo com 51,82%, por outro lado, pessoas com ensino superior completo é de 18,96%. Com essa amostra, não é possível aprofundar e verificar cargos, ou seja, se realmente as pessoas com deficiência com ensino superior estão trabalhando na sua área de formação. Outro dado interessante é a remuneração

com 22,97% o salário mais comum é de 1 a 1,5 salário mínimo, agora se tratando de 4 a 5 salários mínimos, falamos de apenas 4,99%.

Tabela II



Fonte: Relatório Anual de Informações Sociais – RAIS 2020

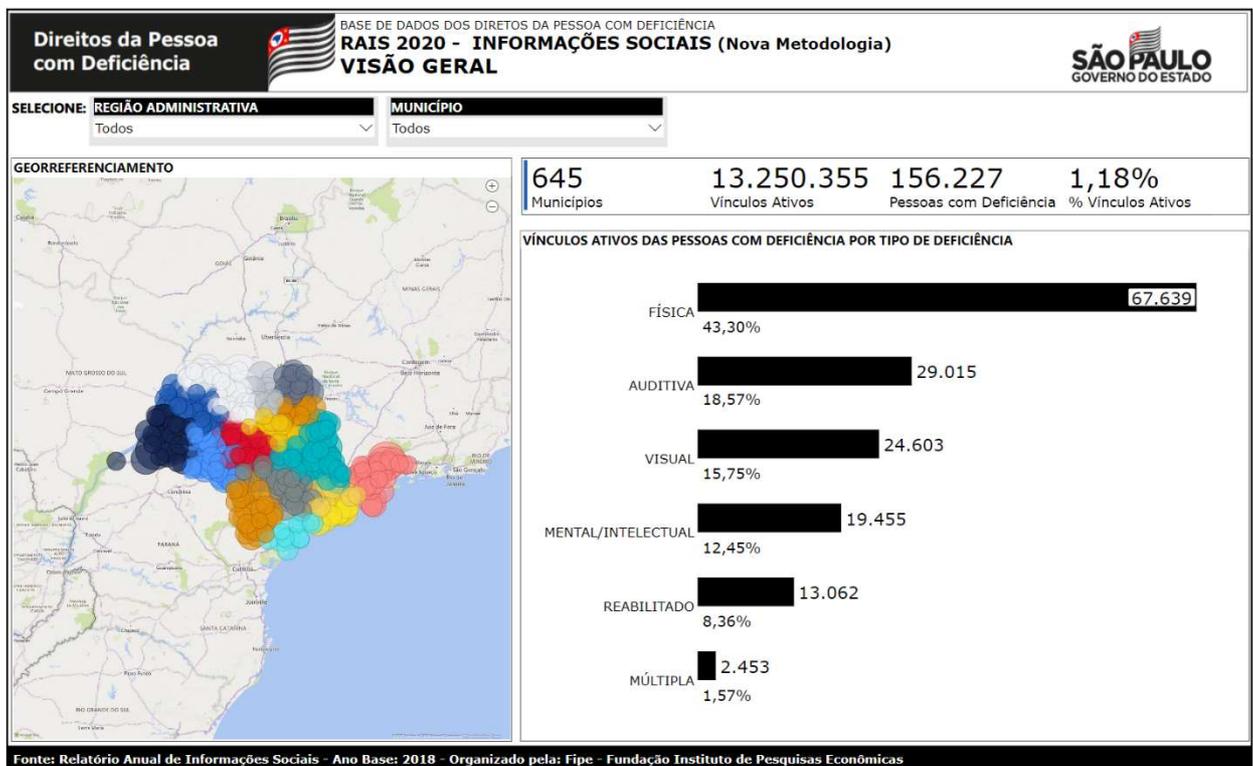
Se tratando de raça e cor, a tabela 2 mostra que as pessoas com deficiência brancas são as mais inseridas com 59,87%, enquanto que pessoas pretas 6,43%. No caso dos pardos seguem com 24,34%, o último a ser inserido são os indígenas com 0,12%. A partir desses dados, podemos relacionar com a questão da interseccionalidade.

O conceito de interseccionalidade surgiu a partir de estudos feministas de mulheres negras que começaram a questionar o que elas intitulavam de “feminismo branco” Trazendo reflexões sobre as demandas de transversalidade, onde questões de gênero com as de raça e vários outros aspectos causam diferentes formas de opressões, ou seja, existem fortes relações entre o capacitismo e outros preconceitos estruturais como o sexismo, machismo, racismo, elitismo e a LGBTfobia. Portanto, as feministas negras queriam apontar que a experiência de ser mulher negra e periférica é diferente de ser mulher branca de

classes sociais favorecidas. (GESSER, BOCK, LOPES, 2020)

Sendo assim, podemos dizer que existe uma larga diferença em ser uma pessoa com deficiência moradora de uma palafita, e uma pessoa com deficiência de classe média que mora em um prédio acessível. As diferentes formas de opressão podem construir subjetividades que influenciam em uma visão do seu papel no mundo e aqui especificamente no mercado de trabalho, tendo em vista que o capacitismo na transversalidade de gênero, raça e classe social se apresentam de formas diferentes.

Tabela III



Fonte: Relatório Anual de Informações Sociais – RAIS 2020

A tabela 3 mostra que o tipo de deficiência mais contrata é a pessoa com deficiência física, disparado com 43,30% e em segundo lugar seria a auditiva com 18,57%. É importante questionarmos como é feita essa inclusão essa inclusão de fato porque mesmo que categoricamente estejam dentro de um tipo de deficiência, existe uma diversidade corpórea entre as mesmas categorias, pois é totalmente diferente uma pessoa cega, uma com baixa visão e outra monocular. Na deficiência auditiva é diferente um surdo que se comunica apenas em Libras e outro que faz leitura labial. Na deficiência física também diferente o cadeirante, de uma pessoa

que usa moletas e de outra que anda com dificuldades sem precisar de tecnologia assistiva para se locomover. Será que o tipo e grau da deficiência é requisito para contratar alguém?

Até porque, dependendo do grau da deficiência, ela precisará de mediadores para executar suas atividades da sua forma singular. A tecnologia assistiva que é [...] “um termo utilizado para identificar todo o arsenal de recursos e serviços que contribuem para proporcionar ou ampliar habilidades funcionais de pessoas com deficiência”. (BERSCH, 2017, p.2)

Foi publicado no site da Associação Nacional de Medicina do Trabalho em 2018 que 93,48% dos profissionais com deficiência e reabilitados só foram contratados devido à Lei de cotas (art. 93 da Lei nº 8.213/91), em que as empresas com mais de 100 funcionários são obrigadas a contratar uma porcentagem mínima de profissionais com deficiência. Será que essa medida foi o suficiente para promover a inclusão no mercado de trabalho?

A partir desses dados introdutórios atuais, vamos mergulhar brevemente na história para compreender os olhares em relação as pessoas com deficiência e como em cada cultura e época foi tratada, a partir do contexto histórico chegaremos ao mundo pós moderno capitalista para fazer alguns questionamentos.

3.2 Construção dos olhares

As pessoas com deficiência não são seres novos na sociedade, a deficiência é uma condição humana, portanto, faz parte da historicidade da humanidade. Para entender a construção dos vários significados e olhares em relação a “ser” uma pessoa com deficiência, vamos mergulhar na história para compreender como essas pessoas foram vistas e tratadas até chegar nos dias atuais.

Segundo Silva (1987), a deficiência é tão antiga quanto a história da humanidade. Pensando no homem primitivo provavelmente a fratura era normal naquela época, pois o homem estava sujeito a constantes pancadas violentas, muitas vezes de animais ao se defender durante as caçadas. Os primitivos acolhiam-se e refugiavam-se em cavernas, onde arqueólogos encontraram esqueletos pré-históricos, com fraturas de ossos solidificadas e bem tratadas.

Seja pelos dedos amputados, que podem ser notados nos desenhos das cavernas habitadas, seja pelo exemplo da incrível calosidade óssea com grande desvio da linha do fêmur e evidente encurtamento da perna, tivemos na Pré-História pessoas deficientes que sobreviveram por muitos anos. (SILVA, 1987, p. 34)

Segundo o autor existiram povos primitivos com comportamentos de apoio de aceitação em relação as pessoas com doenças mentais, deficiência ou idosas, dentre eles estão os povos; Aona, Ashanti, Macri, Ponapé, Truk, Xagga, entre outros. Já as etnias primitivas que tinham atitudes de abandono e segregação com pessoas com deficiência, e outras anomalias, eram; Bali, Esquimós, Siriono, Creek, Dieri, Masai, Sálvia, entre outros. Ou seja, a deficiência não é um acontecimento da contemporaneidade, por ser uma condição humana, existiu deficiência desde a era primitiva.

De acordo com Silva (1987), os sacerdotes do antigo Egito acreditavam que as doenças graves, tanto mentais como físicas, eram decorrentes de maus espíritos e demônios, e esses sujeitos deveriam pagar pelos seus pecados, às vezes, até mesmo de vidas anteriores, eram tratados com preces, exorcismo, magia e cirurgia. Através da descoberta de múmias em perfeito estado de

conservação, papiros e outras evidências, que se descobriu, não só as deficiências que existiram naquela época, mas a forma que eram tratadas. O autor cita que existiram vários casos concretos, muitos expostos hoje em museus.

Um dos mais conhecidos é o caso do porteiro que se chamava Roma, registro em placa de calcário na figura a baixo, revelando a deficiência em sua perna atrofiada.



Arte do Antigo Egito, um desenho em uma pedra calcáreo. Um homem com deficiência física que viveu no Egito. Fonte: (SILVA, 1987, p.61)

De acordo com Silva (1987), Roma era o nome do homem na imagem acima. Ele viveu no Egito por volta de 1.300 anos antes de Cristo, tinha uma profissão considerada de alta responsabilidade para época, pois era porteiro de um templo. Em uma de suas pernas apresentava atrofia muscular que é característica de sequela de poliomielite, segundo alguns médicos contemporâneos.

Segundo o autor, para os antigos hebreus, as doenças que causavam males incapacitantes, ou deformações, por menores que fossem, estavam ligados a impureza e pecado. Eles acreditavam que pessoas com deficiência não podiam oferecer pães a Deus, nem se aproximar do altar para não contaminar o santuário. Existiam diversas formas de eliminar crianças com “deformidades” e, em alguns casos, não ocorreriam necessariamente a morte de imediato, mas sim a exposição do diferente ou bizarro. Deixavam as crianças embrulhadas dentro de um cesto, suas vestes tinham símbolo materno, eram abandonadas à exposição em lugares considerados sagrados, como cavernas, florestas, templos e rios. A criança podia morrer, mas também podia ser encontrada e alguém poderia querer criá-la.

A esmola chegou a ser um negócio muito rendoso em Roma Antiga. Na verdade, foi tão rendoso que houve épocas que foram realizados raptos de crianças patrícias muito novas, para serem mutiladas ou deformadas a fim de se tornarem pedintes nos templos, nas praças e nas ruas de Roma e de outras importantes cidades do vasto Império Romano. (SILVA, 1987, p. 130)

Outro ponto destacado por ele é a automutilação para dispensa do serviço militar. Homens amputavam o dedo, pois, por causa dessa deficiência, não conseguiam portar uma espada. Com o passar dos séculos em Roma e na Grécia, as crenças de que a deficiência era algo ruim e incapacitante continuaram. O que é interessante analisar é que com os Deuses “perfeitos”, o padrão de beleza era reforçado. As pessoas com deficiência, sempre ficavam às margens da sociedade, acompanhadas de mendigos e pessoas com doenças crônicas. No século XIX, alguns tipos de deficiência serviam de curiosidade, pois eram consideradas bizarras. “Reservou-se àqueles considerados monstros um regime particular de visibilidade, segundo o qual eram expostos em feiras, circos e parques como forma de divertimento familiar” (SILVA, 2016, p,141)

Nota-se que, nessa prática, a anormalidade se configura como condição de possibilidade para a constituição da normalidade, isso porque, uma vez expostos numa espécie de zoológico humano, os monstros funcionam como dispositivos exóticos que ensinam à civilização os desvios que podem ser prevenidos por práticas higiênicas, ou mostram que existe uma exceção que confirma a regra. (SILVA, 2016, p,142).

Gradativamente, o corpo “monstruoso” tornou-se objeto de estudo da ciência em busca de sua reabilitação. Essa proposta iniciava-se no final do século XIX e foi até metade do século XX, com a fundação de instituições ortopédicas, que favoreceram a reinserção da pessoa com deficiência na sociedade. Após a Primeira Guerra Mundial, a deficiência física passou a ser melhor compreendida pela sociedade, pois com a volta de vários soldados mutilados da guerra, e com acidentes de trabalho acontecendo nas Indústrias, junto com o discurso de assistência vindo do Cristianismo, produziram uma sensibilidade coletiva. (SILVA, 2016)

Em 1981 (Ano Internacional da Pessoa Deficiente), assuntos relacionados a deficiência foram divulgados nas rádios e mídia impressa, envolvendo muitas agências de publicidade, com folhetos e cartazes. Eram imagens relacionadas a deficiência, no intuito de mostrar que, antes de tudo, são pessoas comuns como quaisquer outras. Mostraram propagandas de mães tristes ao ver os filhos de outras mães fazendo alguma atividade, como jogar futebol, quando seus filhos não podiam fazer infelizmente, esse tipo de imagem foi sendo divulgada por vários anos com a mesma conotação, criando estereótipos. (FIGUEIRA, 2015)

O autor cita que a sociedade brasileira, ao longo dos séculos, incorpora preconceitos passados de gerações para gerações, encarando a pessoa com deficiência como um ser inútil na sociedade, como se eles não pudessem ser independentes. Existe a crença de que essas pessoas não seriam capazes de ter emprego, bom cargo, um relacionamento afetivo com pessoas sem deficiência e que as pessoas com deficiência, hipoteticamente, preferiam um(a) companheiro(a) as mesmas características. O autor destaca os sentimentos de caridade e piedade para com essas pessoas, que levaram a crença de que precisavam dos outros para sobreviver, em função de sua deficiência, e que não conseguiam se realizar em nenhuma área de sua vida pela sua limitação.

Para Mello, Nuernberg e Block (2014), o movimento social dos brasileiros em relação a pessoa com deficiência, foi em 1979 e liderado na maioria das vezes por mulheres com deficiência. Nesse ano surgiram várias associações que deram início ao movimento político. Eram as pessoas com deficiência, familiares, profissionais da saúde e reabilitação. Algumas décadas antes desse período, os autores afirmam que a luta das pessoas com deficiência tinha o objetivo de integração social. Em 1990, o objetivo passou a ser de Inclusão social. Nesse sentido, a integração social mostra uma visão em que a deficiência deve se adaptar a sociedade. Na inclusão social é a sociedade que deve se adaptar as pessoas com deficiência, providenciando acessibilidade.

De acordo com Luiz (2015), a subjetividade social em relação as pessoas com deficiência e as mídias sociais apresentam grande poder para influenciar com discursos e práticas que criam pensamentos de padrão de normalidade, relacionado à saúde. Assim, qualquer possibilidade de falha corporal como a deficiência é considerado algo negativo e disfuncional marcado para a exclusão. Com o fortalecimento do conceito de corpo ideal, esse atributo aparece como algo que pode ser aperfeiçoado, corrigido, reconstruído, embelezado, conforme o “padrão”.

A partir de uma breve introdução histórica, é possível perceber que as crenças sobre possuir uma deficiência eram relacionadas, na maior parte das vezes, a um valor muito negativo. A partir de agora, vamos dar início a compreensão dos novos olhares que foram construídos nos últimos tempos.

3.3 Novos olhares

Neste tópico, vamos conhecer dois modelos de compreensão e entendimento sobre a deficiência, o Modelo Médico ou (Biomédico) e Modelo Social da Deficiência, com base nas ideias dos autores; Luiz e Nuernberg (2013), Diniz (2007), Gesser, Bock, Lopes, (2020) Mello, Nuernberg, Block (2014).

O Modelo Médico enxerga a deficiência como um fenômeno biológico, um caso isolado, a consequência lógica e natural do corpo com lesão, surgida inicialmente por meio de uma doença, sendo uma consequência desta. Sendo orgânica deve-se buscar intervir sobre o corpo para melhorar seu funcionamento (se for possível) visando reduzir assim as desvantagens sociais a serem vividas das pessoas com deficiência. (GESSER, BOCK, LOPES, 2020)

Ora, o que se pode compreender desta concepção? Primeiro que a deficiência é algo que está completamente no domínio do corpo. Segundo, que a incapacidade é consequência de uma deficiência. Terceiro que a desvantagem é o resultado de uma deficiência ou incapacidade, dependendo diretamente do que se espera do indivíduo culturalmente e socialmente integrado, ou seja, “normal” numa sociedade. Quais os limites de tal concepção? Compreender a deficiência como restrita ao corpo, que ele produz as desvantagens sociais, que são as limitações físicas das pessoas com deficiência as causadoras das desvantagens sociais que elas sofrem pela estrutura do corpo (deficiência) ou pelo funcionamento (incapacidade).

Para Luiz e Nuernberg (2013), com este modelo surge uma visão desfavorável às pessoas com deficiência, vistas como um peso para a sociedade, trazendo gastos com suas reabilitações, produzindo assistencialismo caso seja vista só por esse ângulo. Esse modelo foca na cura e medicalização da pessoa com deficiência não no seu potencial, nas suas habilidades e autonomia. Não questiona se é na sociedade que se encontra a maior deficiência, se não existem barreiras para produzir a real incapacidade de participação com equidade.

De acordo com os autores, a deficiência por outro viés, o Modelo Social da Deficiência nasceu na década de 60 do século XX na Inglaterra e faz uma oposição ao Modelo Médico, criticando suas concepções, apontando que o

Modelo Médico é individualista, restrito ao corpo, supostamente neutro cientificamente, com ações normalizadoras, enquadrando as pessoas com deficiência como inaptas, ignorando as estruturas sociais que impedem a participação social delas, suas autonomias e uma inclusão efetiva.

Diniz (2007) afirma que para o Modelo Social, a deficiência é uma adversidade de categoria social e cultural, e não a tragédia pessoal por puro azar de quem a possui. Este modelo tem como objetivo uma intervenção centrada no contexto social, prioritariamente nas barreiras que impedem as pessoas com deficiências de uma participação efetiva na sociedade, longe de priorizar a deficiência das pessoas como referência principal de sua perspectiva e ações. O que se busca com o Modelo Social são as retiradas das barreiras: arquitetônicas, atitudinais, de informação, de comunicação, envolvendo também os direitos humanos e não só nas intervenções médicas.

Assim, a deficiência deixa de ser apenas um "problema médico" para ser um problema econômico, sociocultural e de direitos humanos.' A deficiência passa a ser um modo de vida, uma possibilidade digna de existência da condição humana — as pessoas com deficiência são cidadãos, com direitos e deveres (MELLO; NUERNBERG; BLOCK, 2014, p.92)

Segundo Pereira (2008), mesmo as pessoas com deficiência tendo um cotidiano comum, ainda existem uma invisibilidade social e política. E quando a enxergam, ainda pairam muitos pensamentos de que são pessoas com um problema em seu corpo, portanto uma limitação individual. Desta forma, surge os pensamentos coletivos que a sociedade não tem nada a ver com isso.

Segundo a autora citada no parágrafo anterior, a forma como é encarada a deficiência deve ser repensada no dia a dia. Pessoas que saem com seu carro pelas ruas da cidade, esperam que as vias estejam sem obstáculos e em perfeitas condições, que os sinais de trânsito estejam funcionando perfeitamente, que as placas de sinalização nas ruas estejam claras e visíveis, que os carros buzinem quando precisarem.

Já outras pessoas que vão ao cinema esperam que o projetor esteja funcionando bem, com poltronas de qualidade e acessíveis, som e imagem perfeitos. As pessoas com deficiência física, auditiva e visual, por exemplo, têm o mesmo direito. Mas ao saírem pela cidade, elas encontram vários obstáculos em

seu caminho, nas ruas, nos cinemas, nos restaurantes e etc.

Desta forma, o que se constata é que as pessoas com deficiência estão em desvantagem em relação às pessoas sem deficiência em nossa sociedade. Estas desvantagens são devidas às exclusões sociais existentes, segundo a autora: “Vivemos numa sociedade de muitas/os onde apenas algumas/alguns são convidadas/os a entrar.” (PEREIRA, 2008 p.12).

Para Bock et al (2001), a ligação da humanidade com o mundo se dá pela relação entre os homens, que está vinculada a interlocução. Na era primitiva, as vivências grupais e a comunicação entre os homens foram um fator de construção global do pensamento as experiências individuais viravam coletivas.

Subsequentemente, a partir da memória coletiva, as proposições foram transmitidas às gerações descendentes, firmando-se então a cultura. A evolução do ser humano não ocorre apenas pelas particularidades filogenéticas ou ontogenéticas. O desenvolvimento da história do homem inicia-se na concepção das comunidades e ordens e na autoridade do homem sobre o homem, gerando a desigualdade entre os mesmos, que está acima do aspecto ambiental. Rego (1995) “Entende que o ser humano não só é um produto de seu contexto social, mas também um agente ativo na criação deste contexto.” (p. 49).

Segundo os autores citados acima, a subjetividade é um campo construído pela sociedade, que se manifesta individualmente. Já a subjetividade social está associada a produção social da realidade, sendo que a história de um indivíduo e a do meio que o cerca interagem para formação de um novo conceito. Esse conceito apresenta-se em duas vertentes, subjetiva e objetiva.

Assim, de acordo com Rego (1995), o desenvolvimento de cada indivíduo constitui-se a partir das inter-relações com o meio social, diferenciando-se por meio da cultura em que está inserido, pois as formas psicológicas superiores nascem da vida social e a evolução do psiquismo do ser humano é mediada pelo outro, a partir da internalização de conceitos socialmente construídos.

Nesse sentido, podemos pensar que o olhar em relação a pessoa com deficiência hoje é consequência da historicidade, interação e desenvolvimento da nossa sociedade. Ainda é um viés capacitista pois a pessoa com deficiência possui

estereótipos que vem sendo reproduzidos ao longo da história e que precisam ser ressignificados. O capacitismo é manifestado da seguinte forma:

[...] Estes termos referem-se tanto à discriminação sofrida pelas pessoas com deficiência de forma activa (por exemplo, através de insultos e considerações negativas ou arquitectura não acessível), como de forma passiva (por exemplo, quando se tem um discurso sobre as pessoas com deficiência que as considera merecedoras de pena e caridade em vez de as ver como pessoas de plenos direitos) (PEREIRA 2008, p.18,19)

Portanto, o capacitismo é o resultado de toda a historicidade vivenciada, são frutos das crenças enraizadas sobre o que significa ser pessoa com deficiência que reforça os preconceitos. No decorrer do breve histórico sobre a sociedade versus deficiência, foi possível perceber que em sua maioria, as crenças estão relacionadas a algo negativo e que continuam sendo manifestados, mas, talvez de forma sutil. Nesse sentido, ainda é um tabu falar sobre o tema, pois não consideram que ao envelhecer, tendemos a adquirir deficiência, é uma condição humana e faz parte da vida, não é sinônimo de inferioridade ou heroísmo ter uma deficiência. Por isso, pensar em deficiência e barreiras sociais, é pensar em todos.

Tanto o olhar de piedade como o olhar de admiração parte de um princípio único - o preconceito. Imagens e conceitos como estes existem porque pessoas com deficiência durante muito tempo foram encaradas ou como SUB ou como SUPER seres, não existindo, desta maneira, a visão de PESSOA. (FIGUEIRA, 2015, p.43)

Nesse sentido, quando não se pensa na pessoa com deficiência como “pessoa” talvez exista consequências na inclusão no mercado de trabalho.

4. CAPACITISMO E MERCADO DE TRABALHO

Nesse capítulo iremos compreender melhor o que é a narrativa capacitista social com foco no mercado de trabalho, como se deu suas raízes e assentamento.

Ao longo do primeiro capítulo olhamos a história da pessoa com deficiência no mundo, e encontramos informações de como foram sendo construídos as concepções sobre a condição de possuir uma deficiência. No quadro a seguir veremos um resumo das perspectivas relacionando inclusive com o mercado de trabalho para termos uma visão ampla das concepções ao longo da nossa história.

Principais concepções de deficiência

Matriz de interpretação predominante	Ação social decorrente	Possibilidades de inserção da pessoa com deficiência
Subsistência/sobrevivência	Ações de exclusão ou inclusão social da PPD, com vistas a propiciar a <i>manutenção da sociedade</i>	Integração mediante comprovação de contribuição social efetiva, através do trabalho.
Sociedade ideal e função instrumental da pessoa	Exclusão social	Ausência de possibilidade de integração.
Espiritual	Segregação/caridade	Segregação em instituições de caridade separadas da sociedade <i>ou</i> exposição pública sujeita à compaixão. O sentimento de caridade é fator determinante nesta matriz.
Normalidade	Segregação/integração	Segregação em instituições hospitalares, psiquiátricas e em áreas de trabalho específicas <i>ou</i> inserção da pessoa com deficiência mediante sua "retificação" e adequação social.
Inclusão social	Inclusão das pessoas com deficiência nos diversos espaços sociais	Inclusão das pessoas com deficiência a partir das modificações dos espaços sociais visando ser acessível a todos.
Técnica	Gestão da diversidade como recurso a ser administrado nas organizações de trabalho	Inclusão no trabalho das pessoas com deficiência e gestão do trabalho dessas pessoas como um recurso dentro das organizações.

Fonte: (FREITAS, 2007, p.60)

Dentre os resultados dessas fases de percepções e práticas, é importante mencionar o período da construção da ideia de eugenia que corrobora com a construção da corponormatividade e com o capacitismo estrutural.

A eugenia foi um movimento científico iniciado por Francis Galton no século XIX. seu objetivo era estudar herança biológica e as características físicas dos seres humanos. Sua finalidade era mostrar que seria possível controlar as características humanas desejáveis, pois segundo ele, eram hereditárias e poderiam ser feitas através de Institucionalização e Práticas Socio Culturais Eugênicas. Por conta dos movimentos sociais que se espalharam durante o século XX, existe uma má reputação dessa prática, porque aconteceu o holocausto nazista que assassinou e esterilizou várias pessoas consideradas a “prole doente”. O ideal eugenista permanece vivo, em várias situações, uma delas seria as tecnologias de reprodução humana, “reprogenética”. (TEIXEIRA, SILVA, 2017)

A inspiração de Galton para criação da eugenia veio da leitura do livro *A Origem das Espécies*, de seu primo Charles Darwin. Galton se preocupou com aquilo que interpretava como sendo a degeneração da espécie humana e, dessa forma, se interessou em desenvolver uma “ciência” que impedisse esse processo a partir de cruzamentos seletivos. Assim, o objetivo primário da eugenia era aplicar os pressupostos da seleção natural, descrita por Darwin para a natureza, aos seres humanos. Dessa forma, a eugenia se identificava com a história natural (futuramente biologia) do seu tempo. (TEIXEIRA, SILVA, 2017, p.64)

A eugenia “positiva” se tratava de programas que incentivavam as pessoas consideradas com boa genética a terem muitos filhos “sem defeitos”. Nos Estados Unidos ocorreriam eventos com “exposições humanas”, em que famílias consideradas “mais eugênicas” recebiam prêmios. Já a eugenia “negativa” eram programas e leis para proibir as pessoas com características genéticas consideradas “inferiores” a terem filhos. As pessoas consideradas inferiores das quais passaram por esse programa estavam as pessoas com deficiência. (GESSER,BOCK, LOPES, 2020). Acerca desse assunto, Dias expõe o seguinte:

[...] 14 Julho 1933, o sonho hitlerista se materializa no formato de uma lei que permitiria a dita “higiene racial”. A campanha do partido nacional socialista anunciara a lei de prevenção contra a “prole geneticamente doente” (Das Gesetz zur Verhütung erbkranken

Nachwuchses, doravante GezVeN). A lei determinava que as pessoas que possuíam determinadas condições tidas como congênitas, (retardo, esquizofrenia, bipolaridade, transtorno maníaco-depressivo, epilepsia, doença de Huntington, cegueira, surdez ou deformidade física grave) fossem conduzidas para um processo de esterilização, do qual faziam parte um parecer médico e uma autorização judicial. Mais de 400 mil pessoas foram esterilizadas na Alemanha (DIAS, 2013, p.7)

O programa Aktion T4 exterminou mais de 260 mil pessoas com deficiência na Alemanha. O slogan do programa era: “uma vida que não valia a pena ser vivida” justificando o ato como misericordioso (DIAS, 2013).

Nesse sentido, podemos pensar que tudo que seria indesejado como raças consideradas inferiores, doenças, deficiências e anomalias, seriam motivos de descarte ou manipulações para evitá-las.

Portanto, o princípio básico do capacitismo seria o pensamento eugenista, pois tais concepções podem colaborar com a produção de um inconsciente coletivo de hierarquização dos corpos, produzindo um olhar de que as pessoas com deficiência são inferiores, ameaçam a existência humana, precisam ser curadas, cuidadas, institucionalizadas, escondidas e são incapazes de viver uma vida comum. O que é desejável-superior e aquela característica indesejada-inferior, criando a hierarquização dos corpos e não naturalizando a deficiência como uma condição humana.

De acordo com Vendramin (2019, p.17) “capacitismo é a leitura que se faz a respeito de pessoas com deficiência, assumindo que a condição corporal destas é algo que, naturalmente, as define como menos capazes”.

Com isso, percebe-se que o capacitismo não pode ser olhado de uma forma superficial, os discursos e práticas capacitistas podem estar no nosso cotidiano de forma velada ou escancarada, talvez difícil de perceber para algumas pessoas já que ainda é um termo pouco conhecido.

Campbell (2008) mostra que o capacitismo é a dificuldade da sociedade em lidar com a diferença, resultando em enxergar pessoas com deficiência como sub-humanos.

Para Dias (2013), os elementos estruturam o capacitismo são resultados

da eugenia, da normatização dos corpos em conjunto com o neoliberalismo. O corpo considerado inferior e incapaz onde os questionamentos não se voltam para a responsabilidade do meio em acolher as diferenças.

Em falar sobre neoliberalismo, aos meados do período compreendido como revolução industrial, ocorriam vários acidentes de trabalho, os sujeitos que sofriam amputações, eram demitidos das empresas, muito tempo depois que foi-se criando políticas para a retomada desses funcionários com o olhar da ergonomia, mas a maioria se “aposentava por invalidez”, nomenclatura usada até 2022 pelo INSS. Dias comenta que:

A ergonomia no Brasil viveu seu momento de destaque a partir da década de 1980, quando vários pesquisadores brasileiros retornaram da França após desenvolverem mestrado e doutorado, sob a orientação do professor Alain Wisner ou do professor Maurice de Montmollin, e ingressaram em universidades de vários Estados brasileiros, criando ou contribuindo para a realização de cursos de especialização em ergonomia (DIAS, 2017 p.9)

Existe a Ergonomia Física que estuda aspectos físicos, anatomia, tecnologias assistivas, postura, a relação do sujeito com o meio ambiente. A Ergonomia Cognitiva se refere a saúde mental, equilíbrio, atenção, motivação. A Ergonomia Organizacional estuda a forma que a organização de modo geral lida com seus funcionários com relação a conscientização, comunicação e clima organizacional.

A ergonomia francesa tem como fundamento a consideração das características psicofisiológicas com o objetivo de proporcionar o máximo de conforto e segurança para o profissional respeitando a sua individualidade. Já ergonomia anglo-saxônica se baseia em parâmetros gerais estatísticos, o foco é na produtividade e na adaptação do sujeito ao trabalho de tal forma que produza mais e por menos tempo. No Brasil, os ergonomistas se especializam sob as duas perspectivas. (DIAS, 2017)

Podemos dizer que o olhar da ergonomia é base fundamental para a Metodologia do Emprego Apoiado, já que é considerada a individualidade do sujeito enxergando como um ser biopsicossocial. O objetivo é o conforto e adaptações necessárias para que o mesmo consiga executar suas tarefas da melhor forma

possível com autonomia interferindo diretamente no seu desempenho.

São atividades da Medicina e Segurança do Trabalho acompanhar a pessoa até o seu ambiente de trabalho e avaliarem a necessidade de adaptações. Antes mesmo do processo seletivo, já é feita essa avaliação para entregar os parâmetros normativos de acessibilidade daquele ambiente, e a medicina do trabalho faz a avaliação de saúde laboral de acordo com esse relatório. (FREITAS, 2007).

Embora a eugenia tenha caído em desuso após as revelações das práticas extremas de extermínio promulgadas na Alemanha nazista, os legados dessas práticas, políticas e leis sobreviveram nas práticas institucionais de muitas instituições médicas, jurídicas educacionais e nos corpos e mentes das dezenas ou mesmo centenas de milhares de pessoas que foram alvo desses programas, sendo amplamente institucionalizadas e/ou esterilizadas compulsoriamente (GESSER, BOCK, LOPES, 2020, p.21)

Diferentes ambientes são concebidos por padrões corporais e normas capacitistas, impondo a invisibilidade para determinadas vidas, contribuindo para a inacessibilidade a viver uma vida ordinária, produzindo relações baseadas em concepções de caridade e patologização. (GESSER, BOCK, LOPES, 2020)

Portanto, quando os enquadramentos são baseados em normas capacitistas, resultam na;

a) responsabilização das pessoas com deficiência pela sua condição; b) a construção de estratégias voltadas predominantemente à adequação do corpo às normatividades que tornam possível o reconhecimento deste como humano; c) a acentuação da hierarquização das pessoas com deficiência, uma vez que para alguns corpos a inteligibilidade, em decorrência das normas, não é algo alcançável, por mais que esses sejam objetos de intervenções médicas voltadas à “correção” dos supostos desvios; e d) a emergência de uma condição precária, uma vez que o Estado-Nação fica eximido de garantir a adequação dos espaços com base nas variações corpóreas. (GESSER, BOCK, LOPES, 2020, 19-20)

Sendo assim, essas concepções podem estar alicerçadas até mesmo na construção e execução de políticas públicas na tentativa de inclusão no mercado

de trabalho formal. A participação das pessoas com deficiência pode ficar prejudicada já que o capacitismo é o resultado dessas concepções e pode ser o elemento base das relações, existindo assim a “espetacularização” da participação desse grupo social, ou seja, ato ou efeito de tratar a inclusão como se fosse um espetáculo.

São encontradas diversas barreiras para a participação das pessoas com deficiência na sociedade, desde barreiras atitudinais como atitudes preconceituosas, barreiras arquitetônicas que seria a falta de acessibilidade em ambientes importantes, ou até mesmo a ausência de comunicação alternativa, que também é uma forma de inacessibilidade. Tais corpos acabam sendo excluídos em determinados espaços que não os reconhecem como sujeitos, e isso é capacitismo.(GESSER, BOCK, LOPES, 2020)

Portanto, podemos pensar que a inserção de pessoa com deficiência no mercado de trabalho é muito complexa e demanda um olhar para as relações humanas, já que ao falarmos de uma barreira arquitetônica que é algo “concreto”, estamos falando da “pessoa” que pensou no projeto e também na pessoa que executou a obra. Portanto, informar as pessoas pode ajudar a mudar sua percepção sobre o que é ter uma deficiência, pois o capacitismo é estrutural e pode afetar até mesmo a visão das próprias pessoas com deficiência sobre si mesmo.

Para Martins e Barsaglini (2011), os trabalhadores braçais, que precisam da condição física para executar tarefas, associam deficiência à sua incapacidade para o desempenho das atividades físicas, não focada na deficiência em si, mas na expectativa que a sociedade possui sobre seu desempenho. Com isso, pode ocorrer um enfraquecimento moral pela impossibilidade de desempenhar algumas atividades específicas, o que impõe limitações ao meio social.

Portanto, no momento em que o sujeito rompe as próprias limitações para a realização de tarefas, institui, para si, um sistema de compensação moral, no intuito de suprir a desigualdade física, tentando resgatar sua dignidade para se inserir nas relações sociais como podemos ver no relato abaixo.

[...], mas depois do acidente muita coisa muda, porque a pessoa com dois braços é mais fácil pra arrumar emprego. Como só tenho um fica mais difícil [...] antes era tudo fácil, agora vou ter que correr

atrás!Terei que ser mais forte! Vou ter que ser bom em dobro, estudar o dobro, se não pode ter falação”. (Orfeu, 18 anos, amputação). (MARTINS e BARSAGLINI 2011, p. 113).

O relato acima exposto pelos autores, segundo eles, revela um simbolismo da deficiência relacionando a uma falta. O sujeito tenta compensar de algum jeito, e essa negação está associada à negação da própria deficiência, como uma forma de rejeição do sujeito em relação à sua limitação. (MARTINS e BARSAGLINI, 2011).

Nesse sentido, é possível perceber que a própria pessoa com deficiência pode ter um discurso capacitista. Podemos pensar que nesse discurso é a dicotomia de que ele é integralmente responsável por executar tarefas padronizadas sem pensar em alternativas, como a “tecnologia assistiva, para fazer a mesma tarefa, porém de forma diferente. Mas, caso ele não consiga executar determinada tarefa mesmo com tecnologias assistivas existentes, isso não significa que ele é inferior ou incompetente, ele poderia pensar em outras tarefas que executaria sem a necessidade de compensação e esforço extremo para tentar provar para o meio social que ele é capaz. O apoio da equipe é como um mediador, não a execução inteiramente por outra pessoa.

[...], mas sei que as pessoas ficam olhando para minha perna. Tem pessoa que não está preparada para viver junto! É o preconceito, porque tem pessoa que olha do jeito normal para a gente e a gente percebe quando a pessoa olha pra você diferente”, (Íris, 23 anos, amputação) (MARTINS e BARSAGLINI, 2011, p. 115).

Segundo Martins e Barsaglini (2011), a questão de estar em público, faltando uma parte do corpo, ou ter alguma parte com disfunção, foi uma frequente preocupação expressa pelos entrevistados. O estigma está implícito no preconceito, a sua consequência se manifesta pela vergonha, e pela sensação de que as pessoas olham o diferente com julgamento e com preconceito.

Para os autores o estigma relaciona-se à piedade e a pena que as pessoas demonstram para com a deficiência do sujeito, às vezes em palavras ou atitudes percebidas por ele. Portanto, podemos pensar que o capacitismo sendo exposto no ambiente de trabalho prejudica a inclusão da pessoa com deficiência não apenas por questões de acessibilidades, mas também por questões de relações

humanas. Como pode ser notado no relato a baixo sobre a percepção da pessoa com deficiência.

[...] não tem coisa pior que você estar na rua e ficar todo mundo olhando, sentindo "dó". A coisa que mais odeio é chegar ao ponto de ônibus e ter que esperar todos os ônibus passarem, para esperar o ônibus adaptado pra que ninguém me pegue no colo pra por dentro do ônibus, porque sei que ficam todos olhando com "dó" da gente". (Icaro, 19 anos, paraplegia) (MARTINS e BARSAGNLIN 2011, p. 116).

Nesse sentido, as barreiras sociais se encontram até mesmo no trajeto para o trabalho, não só pela falta de acessibilidade em alguns pontos, mas também no incomodo dos olhares capacitistas.

Figueira (2015) enfatiza que a desfiguração ou mutilação ameaça inconscientemente a existência do outro, porque mostra a ele a imperfeição do ser humano e do quanto somos impotentes. Para ele, psicologicamente existem muitos sentimentos e sensações no contato com a deficiência física. O autor cita dois movimentos, de afastamento e de aproximação, as primeiras são: medo e repulsa, enquanto no segundo momento que são mais comuns as reações de pena e admiração.

O mesmo autor, no ambiente de trabalho ou nos meios sociais, um corpo com deficiência chama muito atenção, às vezes causando constrangimentos para a própria pessoa com a deficiência, quando em algumas ocasiões, por exemplo, as pessoas olham fixamente para sua deficiência, fazendo com que sinta que estão invadindo a sua privacidade. Em casos extremos ainda há aqueles que perguntam: "Como foi isso? Foi acidente de carro? Faz tempo que você ficou deficiente? Outras já vão direto as lamentações: Tadinho, ele é doente...!" (FIGUEIRA, 2015, p.31).

Estereotipar essas pessoas é o mesmo que colocá-las na condição de vítimas, de sofredoras, de prisioneiras, de incapacitadas e tantos outros conceitos e imagens que, ao longo do existir da pessoa com deficiência, surgiram basicamente três conjuntos de estereótipos: vítima, herói e vilão. (FIGUEIRA, 2015, p. 25)

Ainda segundo o autor, em ficções como novelas, filmes e séries, sempre

existem os heróis, geralmente pessoas que se destacam por serem diferentes e terem habilidades especiais lutando por um bem maior.

A partir desse estereótipo, a visão de alguns sobre a pessoa com deficiência é de super-herói. Por exemplo; uma pessoa cadeirante que levanta cedo, faz sua comida, pega o seu carro (adaptado) e vai trabalhar, depois vai para a faculdade, chega em casa bem tarde e é totalmente independente. Esse é um de alguns casos de pessoas com deficiência que estão bem adaptadas e vivem uma vida normal dentro da sua limitação. Neste caso, a sociedade geralmente olha com admiração para esse sujeito, que é rotulado como exemplo de superação. Dificilmente essa pessoa será vista como igual a muitas outras pessoas que têm essa mesma rotina de esforço diariamente, tendo em vista que se tudo que ele precisa estiver adaptado, quase nada impediria ele de viver sua vida em potencial. (FIGUEIRA, 2015)

Sendo assim, podemos pensar que essa postura alicerçada na prática do capacitismo estrutural é uma manifestação de preconceito para com as pessoas com deficiência ao pressupor que existe um padrão corporal ideal e a fuga desses padrões torna as pessoas inaptas para as atividades na sociedade.

Portanto, se tratando de mercado de trabalho, é possível perceber comportamentos e valores sociais supervalorizando desempenho, performance, competitividade e imediatismo. Um olhar construído de acordo com nossa historicidade, a deficiência nos meios de produtividade pode ser olhada como corpos incapazes/inferiores de produzir da mesma forma que um corpo sem deficiência. Isso aponta como o debate a respeito da dignidade das pessoas com deficiência é de suma importância, o que reforça a necessidade de discutir o capacitismo, pois não se considera a possibilidade de adaptações e tecnologias assistivas para execução de forma diferente trazendo o mesmo resultado.

[...] a sociedade do desempenho e a sociedade ativa geram um cansaço e esgotamento excessivos. Esses estados psíquicos são característicos de um mundo que se tornou pobre em negatividade e que é dominado por um excesso de positividade. Não são reações imunológicas que pressuporiam uma negatividade do outro imunológico. Ao contrário, são causadas por um excesso de positividade. O excesso da elevação do desempenho leva a um infarto da alma. (HAN, 2015, p.37)

Nesse sentido, o efeito colateral do discurso motivacional e de desempenho, pode ajudar a compreender porque a fala capacitista de que “todo mundo tem deficiência”, banalizando a deficiência e a opressão estrutural pode estar relacionado ao pensamento inconsciente de que a deficiência é algo limitante/improdutivo e negativo que se resume ao corpo, e pelo excesso de positividade e foco no desempenho, negar a necessidade de adaptação do meio é responsabilizar o sujeito para a sua “superação”, assim ele que continue o ciclo da motivação. Por isso é tão rentável as palestras motivacionais corporativas, principalmente usando os corpos com deficiência para motivar as pessoas sem deficiência. “Se ele consegue eu também consigo”. “Eu não tenho problema, do que estou reclamando?” Eu preciso ser grato e bater minhas metas.

Portanto; “No imaginário dominante de superação, em que o individualismo se dota de marca definitiva de status, poder, prioridade, ganho e excelência, o capacitismo encontra um excelente aliado no neoliberalismo.” (DIAS, 2013, p.11)

Mediante a crise estrutural do trabalho presente no século XXI, para sobreviver em meio à alta competitividade profissional, o trabalhador deverá tornar-se uma mão de obra capaz de alta performance, de criatividade e de iniciativa própria. A posição gerencial requisita de seus trabalhadores mais resultados, maiores metas e, acima de tudo, uma postura resiliente de seus “colaboradores”, partindo de métricas altamente exigentes, cujo limite de superação tornou-se um caminho contínuo e sem fim. (ROCHA, 2020, p.11)

Esse discurso pode impactar na saúde mental dos trabalhadores e principalmente na contratação da pessoa com deficiência, é evidente que o capacitismo se faz presente, o próprio pensar “culto do desempenho” e “sociedade do cansaço” é capitalista, é desumano.

De acordo com a afirmação de Garcia (2014), a maioria das pessoas com deficiência estão no mercado informal sem cobertura trabalhista. A forma que o governo lida com o desemprego das pessoas de modo geral é estimulando o empreendedorismo. Porém, empreendedorismo para a classe trabalhadora que não possui dinheiro para fazer grandes investimentos faz com que vender bala nos semáforos acaba sendo uma das saídas para sobrevivência de muitas pessoas com deficiência.

Especialista em si mesmo, empregador de si mesmo, inventor de si mesmo, empreendedor de si mesmo: a racionalidade neoliberal impele o eu a agir sobre si mesmo para fortalecer-se e, assim, sobreviver na competição. (DARDOT e LAVAL, 2017, p. 325).

Nesse sentido, podemos pensar que este discurso empreendedor cria pilares para sustentar o olhar de que a pessoa (individualmente) que “supere” e seja uma “guerreira”. O meio se desresponsabiliza da sua parte e esses corpos que continuem superando as barreiras impostas pela sociedade.

Mesmo com direitos garantidos, ainda existem várias barreiras na sociedade que dificultam a participação efetiva da pessoa com deficiência. Nas empresas não é diferente: elas precisam contratar pessoas com deficiência porque existe a lei 8.213/91 (Lei de cotas) que estabelece que as empresas com mais de 100 funcionários são obrigadas a contratarem pessoas com deficiência. Existe uma porcentagem para quantidade de funcionários e possíveis multas pelo Ministério do Trabalho caso ela não seja cumprida. De 100 a 200 funcionários 2% de pessoas com deficiência de 201 a 500, 3%, 501 a 1000 funcionários 4% e a partir de 1001 ou mais 5%, mas como será que está a fiscalização do cumprimento das cotas e a qualidade na hora de incluir.

E como é só para cumprir a lei mesmo, geralmente colocam os deficientes em cargos inferiores, com baixa complexidade e baixos salários. Quando vejo isso, me parece mais caridade do que contratação de uma pessoa com potencial de crescer e contribuir para a empresa como qualquer outro funcionário (LUIZ e NUERNBERG, 2013, p. 199)

Podemos pensar de que formas o capacitismo pode ser manifestado, desde o processo de seleção, contratação e nas relações de trabalho, talvez até mesmo o tipo e grau de deficiência possa estar sendo critério no processo seletivo.

Mesmo que categoricamente estejam dentro de um tipo de deficiência, existe uma diversidade corpórea entre as mesmas categorias, pois é totalmente diferente uma pessoa cega, com baixa visão e outra monocular. Na deficiência auditiva, é diferente um surdo que se comunica apenas em LIBRAS e outro que faz leitura labial. Na deficiência física, existe o cadeirante, a pessoa que usa moletas e outra que anda com dificuldades sem precisar de tecnologia assistiva para se

locomover. Olhar com foco na deficiência esquecendo a individualidade de cada um. Talvez, o capacitismo dificulte o processo de inclusão e a lei de cotas obrigando a contratação pode não ser o suficiente para existir uma inclusão efetiva dessas pessoas. É necessário pensar em alternativas para driblar essas questões e avançar com a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal com igualdade de condições.

Em um mundo individualista e capitalista, em um sistema que nos culpa pela desigualdade que nos impõe, compreender a experiência da deficiência como uma construção social é compreender que nossos corpos com deficiência são vistos como improdutivos. A resposta da sociedade capitalista foi a eugenia, esterilização e institucionalização para lidar com corpos considerados “improdutivos” para as suas padronizações. No próximo capítulo veremos as políticas públicas vigentes sobre essa discussão e sobre o emprego apoiado.

5. EMPREGO APOIADO E POLÍTICAS PÚBLICAS

A luta das pessoas com deficiência em relação as políticas públicas de inclusão afetaram até mesmo o conceito do que é ser pessoa com deficiência. Conceitos, nomenclaturas, conquistas de direitos, muitos avanços aconteceram como vimos no primeiro capítulo, que mostra a história da pessoa com deficiência no mundo.

O olhar dialético entre modelo médico e modelo social, explicado no primeiro capítulo, fundamentou as características da Classificação Internacional da Funcionalidade e Incapacidade e Saúde (CIF) da Organização Mundial da Saúde (OMS) em 2003. A OMS modificou o CIF dando um novo enfoque ao conceito, considerando questões biopsicossociais para compreender o conceito de deficiência. Posteriormente DECRETO Nº 6.949, DE 25 DE AGOSTO DE 2009, considerou a deficiência como espaço de proteção e garantia de direitos humanos.

Podemos pensar no conceito adotado pela ONU em forma de equação da seguinte forma; pessoas com deficiência (=) impedimento; paralisia, surdez, cegueira, deficiência intelectual, (+) Barreiras; inacessibilidade, discriminação, comunicação inacessível, capacitismo. Essa somatória resulta no impedimento da participação da pessoa com deficiência na sociedade de forma plena, mas agora não culpabilizando a “pessoa”, o impedimento também é social. (ITS, 2017).

As políticas públicas são aqui entendidas como políticas sociais, instrumentos de garantia de direitos individuais e coletivos de cidadania, que reúnem diferentes saberes e práticas, numa visão democrática de redução das desigualdades sociais e construção da justiça social. (STAMATO, 2016, p.7)

Atualmente no Brasil existe a Lei 8.213/91 que determina que empresas com mais de 100 funcionários reserve uma porcentagem mínima para as pessoas com deficiência, como já vimos nos capítulos anteriores sobre essa informação. A Lei 13.146/15, Lei Brasileira de Inclusão, define acessibilidade como essencial para o exercício e prática da autonomia cotidiana da pessoa com deficiência para acessar os meios públicos ou privados.

Por vezes existiu uma visão distorcida de que é privilégio os investimentos

e práticas das sete dimensões da acessibilidade; arquitetônica, comunicacional, metodológica, instrumental, programática, atitudinal e natural. A LBI vem trazer como garantia de direitos como parte dos princípios para inclusão de pessoas com deficiência no mercado e trabalho.

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. (BRASIL, 2015 Art. 37)

Nesse sentido, assumir a deficiência como âmbito de direitos é possível o Emprego Apoiado ser um instrumento realizador de direito ao trabalho, pensando em direitos humanos e não em políticas apenas focadas em reabilitação e cura desse sujeito.

O Programa Nacional de Apoio à Atenção da Saúde da Pessoa com Deficiência (PRONAS/PCD) do Ministério da Saúde, foi criado para incentivar ações executadas por entidades, associações e fundações com o objetivo de ampliar o atendimento as pessoas com deficiência. O projeto aqui pesquisado foi executado na Baixada Santista em 2018 e 2019 por uma OSCIP a partir do apoio do Governo Federal submetido através de um edital. O que são OSCIPs?

As OSs e as OSCIPs são parte de um modelo político e de uma orientação filosófica nos quais o Estado é responsável apenas pelo gerenciamento e controle das políticas públicas e não pela execução das mesmas. O Estado deixa de lado o papel de executor, ou prestador direto de serviços, e passa a ter função de promotor e regulador. Quem vai executar estas políticas serão justamente as OS se as OSCIPs, que se constituem e se qualificam como tal - através de um contrato de gestão, no caso das OSs, firmado entre o Terceiro Setor e o poder público; ou através de um desmembramento de parte do próprio poder público, via parcerias com as OSCIPs. (GOHN, 2004, p.28)

A OSCIP que executou o projeto na região da Baixada Santista, contratou profissionais qualificados para fazer um trabalho interdisciplinar usando a Metodologia de Emprego Apoiado. A equipe era formada por Psicólogos, Assistentes Sociais, Pedagogos, Terapeutas Ocupacionais e Intérpretes de Libras

onde passou por uma capacitação antes de executar o projeto. Portanto, é de extrema importância investigar quais foram os limites e possibilidades da metodologia do Emprego Apoiado na percepção desses profissionais.

O termo Emprego Apoiado, em português, é o resultado da tradução do termo Supported Employment. Em consulta ao dicionário Oxford, Supported origina-se do verbo support, que quer significa 'apoiar; dar respaldo a', enquanto o vocábulo Employment é traduzido como 'emprego, trabalho'. A partícula ed possui no inglês, de tempo verbal passado (apoio = apoiado; respaldo = respaldado), chegamos ao termo 'Emprego Apoiado' (BARBOZA, JOÃO, 2017 p.73)

A Metodologia de Emprego Apoiado surgiu por volta da década de 80 (do século XX) nos Estados Unidos, a partir de projetos que eram desenvolvidos por Universidades que atuavam com orientação vocacional para pessoas com deficiência intelectual. Em sequência aplicaram também a metodologia em pessoas em situação de vulnerabilidade social. Aconteciam as chamadas "Oficinas protegidas de trabalho" que funcionavam, muitas vezes, dentro das Instituições como uma espécie de "simulador de empresa" para treinar e terceirizar a mão de obra de pessoas com deficiência intelectual. A função era montar peças ou parte de peças para empresas, por esse serviço, eles recebiam apenas uma ajuda de custo muito abaixo do salário-mínimo, não se tratava de um emprego formal com carteira assinada e direitos trabalhistas garantidos. (BRASIL, 2017)

Nesse sentido, percebe-se várias questões a serem questionadas. Essas oficinas, na verdade, segregavam essas pessoas com deficiência da convivência em sociedade e do trabalho formal em igualdade de condições. Durante muitos anos existiu a concepção de que essas instituições deveriam "capacitar" as pessoas para inclui-las no mercado de trabalho formal posteriormente. Muitas vezes, treinamentos padronizados, oficinas e ações focadas na deficiência e não nas habilidades das pessoas. Essas práticas na realidade, acarretaram em um baixo índice de inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, a partir daí começou a se pensar em empregar para depois treinar no posto de trabalho. (BRASIL, 2017)

De acordo com Sasaki (2017), a história do Emprego Apoiado no Brasil começou em 1987 quando o padre Luiz Carlos Dutra, que era especialista em reabilitação profissional, estava morando nos Estados Unidos e começou a enviar

vários textos em inglês sobre Emprego Apoiado para Romeu Kazumi Sassaki que é formado em Serviço Social Especializado em Aconselhamento de Reabilitação Profissional, um dos pioneiros em Emprego Apoiado no Brasil. Em 1993, Romeu formou o Grupo de Emprego Apoiado (GEA), convidando 12 profissionais. Neste contexto, padre Dutra também foi até São Paulo e fez uma palestra sobre o EA. Sassaki foi dando consultoria, cursos e palestras até que em 1994 quando foi convidado para prestar uma consultoria para a Companhia Metropolitana de São Paulo que resultou na recontração de um ex-funcionário, Marco Antônio Ferreira Pellegrini usando a metodologia pela primeira vez no Brasil, ele foi demitido por consequência de tetraplegia completa por conta de um assalto que sofreu. Relato do próprio Sassaki;

O EA é uma metodologia poderosa, mas isoladamente pouco poderia fazer. Por isso, me animei com a atitude positiva do Marco: firmeza em não aceitar a aposentadoria (ele tinha apenas 30 anos), determinação de retornar à Companhia do Metrô e confiança em seu valor como trabalhador. O jornal Folha de São Paulo (“Tetraplégico volta ao trabalho”, 24 de julho de 1994) noticiou o fato, ressaltando que Pellegrini foi “o primeiro participante de um programa de EA” no Brasil. Ele recomeçou a trabalhar como analista de equipamentos e edificações e, ao longo dos 13 anos seguintes, foi promovido de cargo diversas vezes. Em 2008, foi cedido ao Governo do Estado de São Paulo para ocupar um cargo assessor da Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência e, em 2009, nomeado Secretário Adjunto, função que ainda exerce atualmente. (SASSAKI, 2017, p.03)

Portanto, assim nasce a prática do Emprego Apoiado no território nacional, que segundo o autor, vai evoluindo, quando pesquisadores e instituições começam a se interessar e ir para fora do país buscar estágios, congressos e encontros para aprimorar o conhecimento e trazer para o Brasil. Atualmente, ainda não virou uma Política Pública de nível nacional, mas algumas instituições e consultores prestam serviços. Em outros países já é uma política pública.

Em 2010 foi feito pelo Instituto de Tecnologia (ITS Brasil) em parceria com o Ministério da Ciência e Tecnologia (MCT) o Seminário Internacional de Emprego Apoiado. Unindo pesquisadores e Instituições para aprender mais sobre a Metodologia e expandi-la no país. O que se sabe é que Romeu Sassaki e Jesus Garcia são pioneiros nas práticas do EA no Brasil.

Fundada no dia 9 de abril de 2015, a ABEA (Associação Brasileira de

Emprego Apoiado), nasce com quatro objetivos principais: contribuir com a implementação e desenvolvimento do EA no Brasil, impulsionar novos projetos de EA, fortalecer a pesquisa e o desenvolvimento tecnológico do EA e Impulsionar a disseminação de boas práticas de EA.

Em 2019 Maria Rosa como Deputada Federal apresenta uma PL 2190/2019 que se refere a Anteprojeto de Lei de Política Nacional de Emprego Apoiado que segue em tramitação na câmara.

Em 2019, Paulo Guedes, Ministro da Economia, criou um anteprojeto de lei 6.159/2019, que foi parar no Congresso no dia 26 de novembro para ser votado em regime de urgência. Projeto que desobrigaria a contratação de pessoas com deficiência mediante pagamento de multa que seria revertido a um fundo. Governos neoliberais apontam ao estado mínimo, isto está relacionado as políticas econômicas de Estado de modo intencional. Essa PL resume as ações para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho em punição.

Atualmente, o Governo do Estado de São Paulo lançou em setembro 2019 o programa “Meu Emprego Inclusivo” que utiliza a metodologia de Emprego Apoiado, com parceria com prefeituras e empresas desenvolvendo o programa e oferecendo; qualificação profissional e empreendedora: análise do perfil profissional; funcionalidade e laudo médico; encaminhamento para vagas de emprego; apoio às empresas.

Em 2021 o Alexandre Padilha como Deputado Federal apresenta uma PL 3445/2021 que defende a criação de uma Política Pública que chamam de Emprego com Apoio, segue em tramitação.

Para a Associação Nacional de Emprego Apoiado – ANEA - 2021, o Emprego Apoiado é uma metodologia que tem como principal objetivo incluir pessoas com deficiência no mercado competitivo que precisem de apoios e adaptações, priorizando o respeitando suas escolhas e realização profissional.

O Emprego Apoiado é conjunto de apoios que objetivam a autonomia do sujeito, proporciona as mesmas condições de trabalho, sem qualquer tipo de discriminação. Acompanhamento personalizado com ações para apoiar a empresa e a pessoa com deficiência. Consiste em ações que se chamam “apoio”, mas não são no viés assistencialista, o Técnico de Emprego Apoiado – TEA se retira progressivamente do posto de trabalho a partir do desenvolvimento do

sujeito na empresa. É importante salientar que os Técnicos de Emprego Apoiado – TEA, ou “profissionais especializados”, “preparador laboral”, “consultor”, como são chamados em vários países da Europa, é uma profissão regulamentada lá no exterior, já no Brasil, existem algumas pessoas com experiência, mas a profissão ainda não foi reconhecida. (BRASIL, 2017)

Portanto, primeiramente é o levantamento de perfil, que se caracteriza na busca ativa de trabalho que se enquadre no perfil desse profissional, respeitando o que ele gosta e suas habilidades pois é feita orientações e informações sobre a necessidade específica de apoio ao trabalhador para a empresa. Após esses primeiros processos, é verificado se é necessário o suporte no ambiente de trabalho, buscando diálogo, tecnologias assistivas e intervenções com a gestão e equipe, dependendo de cada caso.

Nesse sentido, podemos pensar que no Emprego Apoiado a pessoa com deficiência é olhada de forma singular, com fundamento nos direitos humanos, com respeito ao que gosta de fazer, seus sonhos, objetivos profissionais e habilidades pessoais, o foco não é apenas em sua deficiência.

Quando sua deficiência é olhada, o objetivo não é a sua cura, mas o ambiente se adequar aquela forma de existir singular, usando tecnologias assistivas, apoios para aprender a fazer uma tarefa ao seu tempo e maneira autônoma. Como vimos no capítulo anterior, essa visão tem grande relação com a ergonomia moderna que considera o indivíduo como biopsicossocial e o ambiente precisa estar confortável para garantir sua boa produção.



Os processos de apoio explícito na figura acima respeitam a individualidade de cada sujeito. Os apoios são por etapas, apoiando não só a pessoa com deficiência, como também as empresas, com informações e conhecimentos específicos do caso do sujeito atendido.

Então, consideramos que a pessoa com deficiência física precisa ser olhada para além do corpo por meio de um olhar voltado a acessibilidade do local, muitas vezes o setor de Recursos Humanos das empresas não tem esse olhar para fazer as adaptações necessárias. Um exemplo que podemos destacar é que a pessoa com deficiência visual precisa de tecnologias assistivas como lupa, programa de leitor de tela entre outras tecnologias assistivas que possibilitem a autonomia no trabalho.

Outro exemplo possível de destacar é o da pessoa com deficiência auditiva, que muitas vezes é deixada de canto fazendo algo repetitivo. Para que haja verdadeira autonomia no trabalho, a equipe precisa estar preparada para recebê-la e saber alternativas de comunicação que não necessariamente seja só a Língua Brasileira de Sinais.

Por sua vez, as pessoas com deficiência intelectual ou psicossocial necessitam da conscientização da equipe acerca da singularidade daquele sujeito, com relação, inclusive ao tempo do aprendizado. É necessário olhar as potencialidades, observar o que a pessoa consegue fazer de melhor e adaptar a função com suas competências.

O público-alvo do Emprego Apoiado são pessoas em situação de incapacidade mais significativa que: não estão sendo atendidas pelos sistemas tradicionais de colocação; não conseguem se manter em um trabalho e que, devido à intensidade dos apoios que precisam, têm necessidade de serviços de Emprego Apoiado para conseguir um trabalho. (BETTI, 2017, p.4)

É importante salientar que como vimos na história o Emprego Apoiado, ele começou atendendo pessoas com deficiência intelectual, depois foi se expandindo pelo mundo e atende pessoas com os mais variados tipos de deficiência. As vezes os apoios são mais relacionados a levar informações para empresa, mas de modo geral o Emprego Apoiado é funcional principalmente para aqueles que precisam de apoios periódicos para construir uma forma de trabalhar autônoma e singular com a empresa dando todas as condições necessárias para o seu desenvolvimento. O

apoio é o mediador das relações, é o olhar analítico, é a ponte das informações e do conhecimento que a equipe, muitas vezes, não tem. Sendo assim, faz-se importante sensibilizar a equipe antes mesmo de começar a incluir, até para compreender o nível de entendimento daquela empresa.

As pessoas com deficiência não podem ser olhadas apenas pelo serviço da Assistência Social ou da Saúde; olhar para as pessoas com deficiência apenas por esse ângulo é um olhar capacitista. Por muito tempo, as pessoas com deficiência foram vistas pelo viés da caridade e doença com objetivo da reabilitação e alcance do corpo normativo neste contexto. Direitos Humanos atrelado a todos os setores é fundamental, pois as pessoas com deficiência também estão na educação, trabalho, esporte, lazer, cultura, entretenimento e precisam ser pensadas nesses espaços. (GESSER,BOCK, LOPES, 2020).

Podemos pensar que a emancipação das pessoas com deficiência para a apropriação do seu direito ao trabalho, faz refletir o quanto não basta o trabalho ser garantido, mas a liberdade de escolher algo que faça sentido e traga realização pessoal para o sujeito. Até que ponto a deficiência no corpo causa limitações? Por isso, justiça social seria também a liberdade de escolha, de individualidade, de diversidade e singularidade. Nas questões de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho através da metodologia do Emprego Apoiado é uma ferramenta que precisa sempre ser revisitada e repensada, como vimos na sua história de evolução e aprimoramento.

Segundo Stamato e Alencar (2016), na pesquisa de grupo sobre segurados do INSS com doenças da coluna lombar. Nesse caso, são pessoas que se afastaram e estão na condição de reabilitados do INSS, eles relatam experiências sobre o retorno ao mercado de trabalho. Segundo as autoras, geralmente as avaliações são focadas em capacidade/incapacidade ocorrendo sob o olhar tradicional do modelo biomédico que por vezes deixa de avaliar as questões biopsicossociais.

Com isso, podemos pensar que os processos seletivos e a inclusão no mercado de trabalho, de modo geral, podem ainda estar pelo viés do pensamento de capacidade/incapacidade corporal. Essa visão não considera o subjetivo e as possíveis tecnologias assistivas como alternativa para inclusão desse profissional no mercado de trabalho.

As Políticas Públicas para além de considerar a subjetividade do sujeito

atendido, deveria olhar para a subjetividade do empregador/selecionador para que a Política seja a ponte entre as necessidades e as soluções para ambos. Deixando assim a dicotomia de lado e abrangendo um todo. Podemos dizer que com a mediação dos Técnicos de Emprego Apoiado nesse contexto da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, o objetivo é empoderar o sujeito e emancipá-lo.

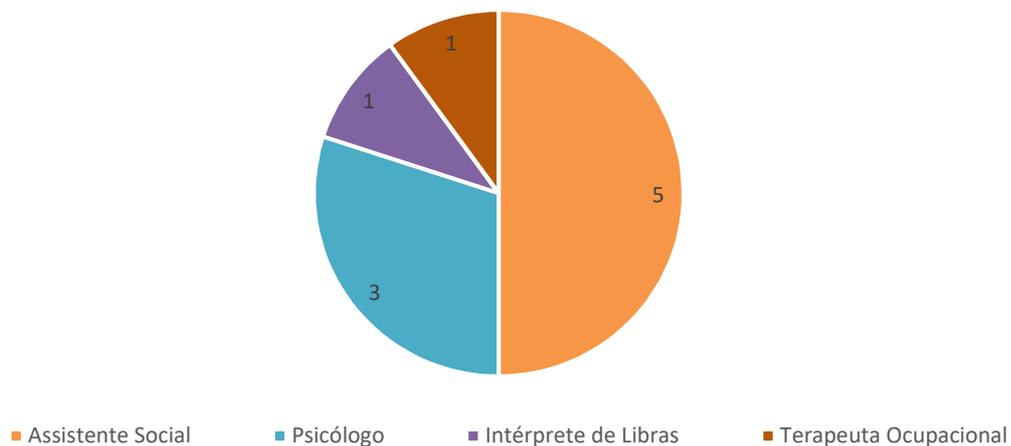
O “empoderamento” da comunidade, para que ela seja protagonista de sua própria história tem sido um termo que entrou para o jargão das políticas públicas e dos analistas, neste novo milênio. Trata-se de processos que tenham a capacidade de gerar processos de desenvolvimento auto-sustentável, com a mediação de agentes externos- os novos educadores sociais – atores fundamentais na organização e o desenvolvimento dos projetos” (GOHN, 2004, p.23)

Levar conhecimento e informações sobre as pessoas com deficiência e os pré-conceitos internalizados ao longo da historicidade é uma forma de apoio também. Assim, a intervenção não tem um único viés e não é uma solução parcial, mas que reverbera e desconstrói conceitos ultrapassados contribuindo para construir um mundo mais igualitário e mais inclusivo

6. APRESENTAÇÃO DA PESQUISA DE CAMPO E DISCUSSÃO DOS DADOS

Após a discussão dos aspectos teóricos que fundamentam o tema, veremos aqui os principais resultados das pessoas entrevistadas com alguns gráficos para lembrar conceitos já discutidos anteriormente e trazer novas perspectivas para a discussão. Devido a pandemia de COVID-19, fazer vídeo chamada foi a melhor maneira de preservar os participantes envolvidos. A seguir aparecem as questões apresentadas durante a entrevista com seus resultados:

1) Qual é a sua formação?



Dos entrevistados, 5 tem formação em Assistência Social, 3 são Psicólogos, 1 Intérprete de Libras e 1 Terapeuta Ocupacional.

2) O que você entende por Emprego Apoiado?

A segunda pergunta feita é aberta, ou seja, o participante tinha a liberdade de responder da maneira como se sentisse melhor. Alguns entrevistados fizeram questão em dizer que não conheciam a metodologia antes de trabalhar no projeto e que aprenderam no treinamento de equipe, depois de ter passado por todo o processo seletivo. Sobre o entendimento do que é Emprego Apoiado as respostas encaixaram-se, principalmente, em 2 categorias: **modelo médico** e **modelo social**.

Na categoria **modelo médico**, foi selecionada as seguintes respostas para

exemplificar:

TEA 6: *“Entendo por Emprego Apoiado que é algo que é necessário, algo que pode impulsionar as pessoas com deficiência a se desenvolverem tanto profissionalmente quanto socialmente, desenvolver suas habilidades, desenvolver suas características, se desenvolver de um modo geral, aí que entra o Emprego Apoiado, entra nessa parte de impulsionar.” (SIC)*

TEA 2: *“É um trabalho onde você não só consegue um emprego, mas sim uma dignidade de vida, um trabalho que exista condição para que ele realize o trabalho, acho que é muito, deixa eu achar a palavra gratificante, para os dois lados. Sozinho é mais difícil, não são todas as empresas que dão uma estrutura sem um projeto. Porque consegui um trabalho é simples, a questão é manter essas pessoas no trabalho, conseguir auxiliar para que elas tenham realmente uma atividade pertinente e que leva alegria, acho que é isso.” (SIC)*

Alguns técnicos responderam com um discurso voltado mais para a categoria **modelo médico**. Como vimos no primeiro capítulo, com contribuições de Luiz e Nuernberg (2013), Diniz (2007), Gesser, Bock, Lopes, (2020) Mello, Nuernberg, Block (2014), sobre modelo e médico e social, No caso do **modelo médico**, o foco é no indivíduo que tem a deficiência, nesse olhar, ele que precisa se adaptar ao meio e corresponder às expectativas da sociedade. Essa fala de “impulsionar” a pessoa com deficiência traz o pensamento de que o apoio está mais voltado ao candidato, que o grande objetivo do Emprego Apoiado é impulsionar essa pessoa. Também foi exposto no segundo relato “levar alegria”.

A metodologia leva conhecimento a maior interessada que deveria ser a empresa, para dar condições dignas de trabalho de acordo com as especificidades de cada um, assim algumas respostas estão mais voltadas ao acompanhamento da pessoa. O discurso dos técnicos abaixo exemplificam o **modelo social**, as respostas possuem um discurso que amplia esse olhar:

TEA 3: *“Eu compreendo emprego apoiado como método de trabalho utilizado para fazer essa ligação entre as pessoas com alguma deficiência e o mercado de trabalho, considerando todos os obstáculos e todas as barreiras que as pessoas com*

deficiência encontram para acessar esse mercado e considerando também todas as limitações que esse mercado impõe. Ele aplica no cotidiano, então o Emprego Apoiado para mim, ele trabalha não somente com uma pessoa com deficiência, mas trabalha também com essa empresa de várias formas que acaba limitando esse acesso de pessoas com deficiência, o seu corpo e ao grupo e aos seus funcionários.” (SIC)

TEA 9: *O que eu entendo por emprego apoiado é que é uma que consiste em apoiar orientar e direcionar a pessoa com deficiência para a inserção no mercado de trabalho visando a sua integração nesse local e permanência tendo como ponto principal colocar em evidência as potencialidades dessa pessoa com deficiência. E para isso a metodologia do emprego apoiado também consciente no trabalho no local onde essa pessoa vai ser inserida e os profissionais que vão estar vivenciando com essa pessoa com deficiência e acompanhá-la até a sua autonomia e independência nesse local de trabalho. Dando essas orientações tanto para pessoa com deficiência, quanto para empresa e também vendo acho que todas as outras questões que atravessam a vida da pessoa com deficiência que podem colaborar para que ela permaneça no local de trabalho. (SIC)*

Alguns Técnicos trouxeram uma visão mais ampla do Emprego Apoiado, pois assim como vimos no capítulo anterior, em algumas situações poderão ser necessárias adaptações no ambiente, de maneira arquitetônica, conscientizando a equipe para fazer adaptações necessárias, ou seja, o foco não é apenas no indivíduo. Esse olhar está voltado ao **modelo social** que considera importante o papel da sociedade na inclusão de pessoas com deficiência desobstruindo barreiras existentes e usando tecnologias assistivas para o sujeito tenha condições de fazer as coisas a sua maneira.

3) Você considera que sua formação contribuiu para a aplicabilidade da metodologia?

Houve unanimidade nas respostas, portanto não existe categorias para exemplificar. De modo geral, consideram que a formação contribuiu para a aplicação da metodologia e se sentiram minimamente instrumentalizados com o conhecimento que possuíam anterior a essa experiência. A Intérprete de Libras enfatizou que era a

mediadora na comunicação, mesmo daquelas pessoas com deficiência auditiva que eram oralizadas e faziam leitura labial, pois as empresas não sabiam se comunicar com elas. Ou seja, sua formação foi essencial como instrumento de trabalho para mediar relações.

Como vimos nos capítulos anteriores, essa profissão “Técnico de Emprego Apoiado” já é regulamentada em outros países, aqui no Brasil ainda se contrata profissionais da área de humanas para fazer essa função. (BRASIL, 2017)

4) Você encontrou alguma barreira para executar a sua função como TEA? Se sim. Quais?

Sobre as barreiras enfrentadas para executar o trabalho de TEA, as respostas se encaixaram principalmente em duas categorias que podem ser denominadas: **Empresas** e **Gestão EA** as respostas abaixo exemplificam:

Na categoria **Empresas**;

TEA 5: *As principais barreiras encontradas são a falta de conhecimento e habilidade de gestores empresariais e líderes na inclusão ensino e acompanhamento profissional de pessoas com deficiência e também o preconceito pela falta de informações sobre as habilidades humanas e as limitações decorrentes de deficiências. (SIC)*

TEA 7: *“Eu acredito que a questão vem da base que a questão do conhecimento, então dentro das empresas a gente podia ver muito a questão de não existir uma pessoa específica seja da chefia ou dentro da área de recursos humanos que têm conhecimento acerca da pessoa com deficiência.” (SIC)*

Na categoria **Gestão EA**;

TEA 10: *“A principal barreira é a falta de conhecimento das empresas, família e da própria gestão do projeto sobre o tema. Isso burocratizava o trabalho e as vezes você acabava não tendo autonomia para trabalhar.” (SIC)*

TEA 6: *Eu acho que não foi barreira eu acho que como eu não tinha conhecimento no início sobre emprego apoiado, as próprias deficiências de entendê-las, eu acho que eu tive que correr atrás como profissional para poder representá-lo e apoiá-lo. Acredito que algumas situações, por conta de gestões de quem estava nos conduzindo. Você ser conduzida por pessoas que não compreendiam o contexto, o território, porque a*

baixada santista tem a sua própria cultura diferente de onde esses gestores vieram. (SIC)

Nesse sentido, podemos pensar que se trata de uma questão de capacitismo estrutural. Por que a gestão das empresas e do projeto não possuem conhecimento sobre esse assunto? Será que as formações acadêmicas não estão dando conta desse tema?

Não existe tema ou eixo dentro do mundo acadêmico, seja de saúde, educação, trabalho, esporte, lazer, habitação, infraestrutura, transporte ou qualquer outro, que não nos diga respeito. Todos deveriam abordar sobre as pessoas com deficiência nesses territórios.

Atualmente, por existirem normas, leis e diretrizes que protegem e garantem direitos às pessoas com deficiência, a maioria das pessoas acreditam que tudo funciona corretamente e que não há mais nada a fazer. Essa ideia, provavelmente resulta do fato de estarmos mais presentes em espaços como as Universidades, ambientes de trabalho e de lazer como cinemas, bares, shopping centers, ou seja, espaços do cotidiano e que até então não eram frequentados por nós. No entanto, isto é o resultado da luta política das pessoas com deficiência para conquista de seus direitos. Destaca-se que este é um processo constante e ainda há muito a ser conquistado. (SIQUEIRA, DORNELES, ASSUNÇÃO, 2020, p.136)

Portanto, possivelmente a falta de conhecimento é a consequência da nossa história como apresentado no primeiro capítulo. Quem deu aula para os atuais gestores ainda estavam vivendo a era da segregação, então esses corpos não estavam presentes nos espaços. Afinal, um dos primeiros avanços no Brasil foi a Lei Nº 7.853 de 1989 que ainda tratava de “integração”. Hoje estamos na era da inclusão e muitos avanços ocorreram desde essa época, mas se tratando de profissionais inteirados do tema desde um médico, professor, engenheiro à um profissional de RH, ainda tem muito o que avançar.

5) Qual o grau de receptividade das empresas durante sua atuação?

De acordo com as respostas, os nomes que mais se encaixam enquanto categoria para exemplificar é **receptividade primária** e **lei de cotas**, nos relatos abaixo é possível compreender melhor:

Sobre a **receptividade primária**:

TEA 7: “Bom, para falar dessa parte, eu acredito que eu teria que ser um pouco mais específico dentro da questão das etapas do processo. Então, por exemplo, durante a parte de indicação de candidatos as empresas sentem super confortáveis com técnico de Emprego Apoiado. Por que na teoria, eles não precisam ir atrás dos candidatos, tem o próprio técnico que já tem a base de dados de candidatos e aí pode fazer as indicações que faz tudo a partir do levantamento de perfil. No entanto, eu sinto mais resistência das empresas no que se refere à questão do acompanhamento do candidato dentro da empresa.” (SIC)

TEA 10: Quando entrava em contato falando que era um serviço gratuito do governo, eles ficavam desconfiados e preocupados se teriam que pagar algo. Até você marcar reunião e apresentar de fato o projeto e explicar que tem apoio do PRONAS e que é gratuito para a empresa, aí a maioria abria as portas. Depois que já tínhamos feito o contrato de parceria daí começavam as barreiras. Porque na verdade, como era uma orientação gratuita, 80% das empresas adoravam a parte de indicação, mas na hora de apoiar nem todas ficavam confortáveis, as vezes por se sentirem avaliadas, não sei. As que eu conseguia entrar e apoiar os candidatos que eu inseri existia um cuidado para não perder a parceria porque tínhamos metas de inserção para cumprir, relatórios para prestação de contas, com isso, tínhamos que ter cuidado de como iríamos abordar alguma conduta errada ou preconceituosa da parte deles. Eu particularmente não sentia autonomia para trabalhar. (SIC)

Sobre a categoria **lei de cotas**, podemos ver os seguintes relatos:

TEA 1: “Eu acho que de baixo a médio, assim é de baixo para médio. E eu observo que está totalmente ligado a uma questão jurídica da lei de cotas, poucas experiências assim de inserção de acompanhar o cotidiano de trabalho eu vi um interesse não só das figuras aí era mais dos colaboradores em geral de entender que a gente estava querendo propor, porque empregar pessoas com deficiência talvez eles já fizessem, aliás, a grande maioria já estavam fazendo isso antes da gente chegar. Poucos estavam interessados em saber o que era Emprego Apoiado, poucos estavam disponíveis com um mínimo de escuta para desconstruir essa ideia das pessoas com deficiência, foram raras, eu consigo lembrar de uma”. (SIC)

TEA 2: “Dentro das que eu trabalhei, algumas não foram legais, mas a grande maioria quando você conversava e mostrava o que realmente era o projeto, qual era o intuito de tudo isso, muitas abraçavam realmente tanto a pessoa com deficiência quanto o

projeto em si. Mas algumas não, algumas simplesmente era para cumprir cota.” (SIC)

Portanto, a categoria **receptividade primária** está relacionada a receptividade boa das empresas apenas no primeiro ciclo, nem todas as empresas estavam abertas a execução da metodologia do Emprego Apoiado no ambiente de trabalho. O objetivo central das empresas que tinham resistência de aceitar o acompanhamento acaba sendo apenas cumprir a lei de cotas.

Como vimos em um dos relatos, o Técnico de Emprego Apoiado também precisa cumprir metas de inserção, já que o projeto é financiado por verba pública do Programa Nacional de Apoio à Atenção da Saúde da Pessoa com Deficiência - PRONAS – PCD, então precisa receber prestação de contas de “quantos” atendidos estão sendo inseridos. Nesse sentido, podemos perceber que o técnico, precisava se submeter a forma que a empresa estava disposta a aceitar ou não todo o processo de acompanhamento e ter cuidado com a abordagem das condutas inadequadas das empresas pelo receio de perder a parceria. Caímos novamente na questão dos “números” da avaliação quantitativa e não qualitativa na inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Por um lado, a empresa quer cumprir cota, por outro o Técnico sem muita autonomia quer cumprir suas metas de inserção para garantir seu trabalho. Afinal, quem avalia a qualidade dessa inserção?

Isso tem relação com a sociedade que vive em função de desempenho e performance que o objetivo é produtividade em números;

O excesso de trabalho e desempenho agudiza-se numa autoexploração. Essa é mais eficiente que uma exploração do outro, pois caminha de mãos dadas com o sentimento de liberdade. O explorador é ao mesmo tempo o explorado. Agressor e vítima não podem mais ser distinguidos. Essa autorreferencialidade gera uma liberdade paradoxal que, em virtude das estruturas coercitivas que lhe são inerentes, se transforma em violência. Os adoecimentos psíquicos da sociedade de desempenho são precisamente as manifestações patológicas dessa liberdade paradoxal. (HAN, 2015 p.17)

Portanto existe um paradoxo em que o explorador se une a quem veio para amenizar as condições do explorado e caminham de mãos dadas com o sentimento de liberdade.

Na categoria da **lei de cotas**, mostram relatos em que as empresas davam

abertura para o projeto com o intuito urgente de cumprir cotas e não necessariamente de ressignificar a inclusão das pessoas com deficiência na empresa.

6) Qual o grau de aceitação das pessoas com deficiência em relação a atuação do TEA?

Em relação ao nível de aceitação das pessoas com deficiência, a maioria relata ter uma boa aceitação da maior parte dos candidatos. Mas para exemplificar serão apresentadas 2 categorias, **ego auxiliar** e **ética do apoio**.

Na categoria **ego auxiliar** se refere a percepção de alguns técnicos em relação ao comportamento de alguns candidatos inseridos como podemos ver no relato abaixo:

TEA 3: *Bom, dos participantes que eu acompanhei acredito que 90% teve uma boa aceitação da atuação do técnico no local de trabalho. Eu via também que muitos deles via o Técnico como uma segurança, então acontecia muito de algum candidato ter alguma questão a ser levantada no local de trabalho, mas aí ficava receoso de levar para um superior por “N” motivos. A atuação do Técnico também funcionava como uma segurança para fazer essa ponte nessa ligação entre o candidato e os colegas de trabalho, mesmo os seus superiores, o caminho contrário também era feito né.”*
(SIC)

Na categoria **ego auxiliar**, é importante perceber que a pessoa se sente confortável e mais segura com o apoio do Técnico, não só em relação as questões de adaptações no meio ambiente, como também na relação de diálogo com a empresa, ou seja, o técnico acaba fazendo um papel de mediador dessa relação. Dependendo do caso pode caracterizar como se o Técnico fizesse papel de “ego auxiliar”. O ego auxiliar acaba sendo uma extensão do seu eu para lidar com suas necessidades.

Moreno define ego auxiliar como um eu mais desenvolvido que ajuda um eu menos desenvolvido e baseia-se no clássico modelo da relação mãe - bebê. Quando nasce, a criança não tem capacidades físicas, neurológicas ou emocionais para lidar com a variedade de estímulos que o mundo lhe oferece. (SCAGLIARINI, 2015, p.01)

A necessidade do **ego auxiliar** dependendo do caso, pode se relacionar a falta de costume de saber se colocar, insegurança, baixa autoestima, consequências essas muitas vezes do capacitismo estrutural. Em outros casos, é puramente o apoio do

técnico que precisa fazer essa mediação para conseguir ter diálogo com a empresa que não tem conhecimento ou não sabem lidar.

Por exemplo, uma pessoa com deficiência auditiva que só se comunica em Libras fala com o Técnico sobre alguma adaptação necessária na comunicação da empresa. O técnico que possui conhecimento sobre a Língua Brasileira de Sinais repassa essa informação para a gestão da empresa. Nesse caso a pessoa com deficiência auditiva não consegue dialogar com a gestão porque as pessoas não tiveram ensinamentos de Libras na escola, ou seja, aprendemos inglês e não aprendemos a segunda língua oficial do Brasil que é a Libras. Se todas as pessoas tivessem tido Libras na escola essa pessoa com deficiência auditiva não teria essa barreira de comunicação e não precisaria de um intermediário para se comunicar com a gestão da empresa.

Já no caso de uma pessoa que tem deficiência física cuja limitação é física e não na comunicação, ter dificuldades de se comunicar com a gestão precisando de **ego auxiliar**, pode ser também o medo de possíveis consequências de suas colocações, ou por não ter desenvolvido ainda segurança para se comunicar.

Na categoria **ética do apoio**, o relato abaixo exemplifica essa relação:

TEA 10: *“Como é algo também muito individual de cada um, alguns eram mais resistentes no começo, desconfiados, sabe? Como assim, alguém vai fazer meu currículo e procurar emprego pra mim? De graça? Será que é golpe? Então tinha que explicar tudo, mas no dia da entrevista você via eles realmente acreditando que era algo sério. Uma coisa que as vezes eu conversava com um Técnico que me relatou que aconteceu com ele e eu comecei a tomar cuidado. Ele percebeu que o seu candidato estava constrangido de ele ir lá apoiá-lo, as pessoas da empresa chamavam ele de “tutor” da pessoa que ele apoiava e a pessoa sentia que não precisava de apoio, mas ele tinha que ir lá ver o ambiente, é um pouco constrangedor, então acho que o apoio tem que ser discreto e conversado com a gestão. Eu comecei a ter cuidado com isso, principalmente apoiando as pessoas que trabalhavam em lojas de roupas.*”

Na categoria **ética do apoio**, é evidente que a pessoa associava o apoio a ser assistida, tutelada ou fiscalizada. É importante pensar que dependendo da abordagem na empresa, o candidato inserido pode se sentir constrangido. Como vimos no primeiro capítulo, historicamente as pessoas com deficiência foram institucionalizadas, suas vozes foram invisibilizadas e famílias tomavam decisões por elas. Hoje de acordo com a LBI, todas as pessoas com deficiência têm direito e poder

de escolha, apenas em alguns casos é garantido o pedido judicial de tomada de decisão apoiada. O protagonismo e emancipação dessa pessoa não é retirado mesmo que ela precise de apoio.

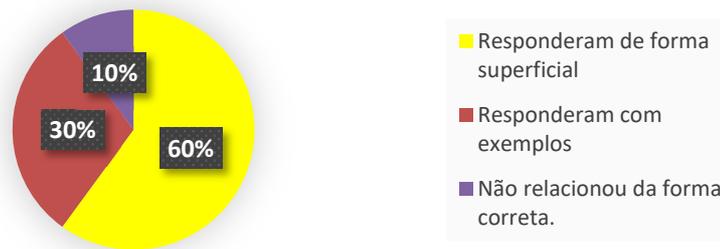
Talvez essa pessoa não queira sentir que alguém estava olhando de longe e tomando decisões por ela, a pergunta que fica é o quanto esse candidato atendido tem coparticipação desse apoio e o quanto ele é ouvido. Essa questão tem muita relação com a “ética do cuidado”. Pois mesmo que todas as barreiras sejam retiradas da sociedade, algumas pessoas com deficiência ainda sim precisarão de “apoios”.

Portanto, uma ética do cuidado refere-se a um entendimento sobre interdependência como parte das relações humanas, nas quais, em maior ou menor grau, todas e todos dependem (ou dependerão) uns dos outros em algum momento da vida – e isso não é exclusividade das pessoas com deficiência. Uma ética do cuidado pressupõe o reconhecimento da interdependência como característica fundamental das relações humanas e, ainda, que leve em conta as preferências e escolhas do sujeito que recebe cuidados. Ou seja, no caso de pessoas com deficiência, precisamos ser protagonistas das ações que envolvem o cuidado não só do nosso corpo, mas de toda gestão da nossa vida. (LUIZ, SILVEIRA, 2020, p.117-118)

Nesse sentido, é importante refletirmos sobre independência, interdependência e dependência, de acordo com as autoras, somos todos dependentes, embora a nossa sociedade capitalista crie o “mito da independência”. Refletir sobre a ética do cuidado ou **ética de apoio** numa perspectiva emancipatória nos obriga a desconstruir o sentido negativo e de menos valia atribuído a dependência.

Portanto, é importante emancipar e ouvir as pessoas com deficiência, pois na situação relatada pelo técnico, a pessoa com deficiência acompanhada disse que não precisava de apoio e mesmo assim ele estava lá olhando o ambiente, todas essas questões precisam ser consideradas.

7) O que você entende por capacitismo?



Nesse momento vamos colocar 2 categorias, **invisibilidade e superficialidade**.

Na categoria de **invisibilidade** é possível verificar respostas que mostram o quanto as pessoas com deficiência são invisibilizadas e o quanto o termo não é tão conhecido mesmo nos ambientes de garantia de direitos feitos para atender essa população. Nos relatos a seguir é possível compreender melhor:

TEA 2 *“Capacitar alguém na minha visão, é algo um pouco mais complexo assim, porque você para capacitar alguém tem tantas vias. No sentido de, como eu posso colocar? Eu costumo brincar na minha vida que nem sempre aquilo que eu quero é o melhor daquilo que eu tenho real capacidade de fazer. Às vezes eu acho um trabalho muito legal, mas dentro das minhas características aquilo não é para mim. Um exemplo, aí eu sou louca para ser médica de qualquer jeito, mas não posso ver sangue que eu desmaio, então não é pra mim.” (SIC)*

Nesse relato o TEA que tem formação em psicologia, relacionou o termo capacitismo com capacitar, que está muito ligado com as práticas de Recursos Humanos. Talvez, o tema não foi abordado na graduação, se foi, tenha sido na perspectiva do modelo médico com foco em categorias de patologias, e não nas questões sociais. Portanto, sua resposta não tem relação com o que é capacitismo.

TEA 9: *“Então, em relação ao termo capacitismo eu vou confessar que eu não tinha conhecimento desse termo até entrar no projeto, até porque eu não tinha proximidade em relação às pessoas com deficiência, tinha acabado de me formar e esse termo foi sendo introduzido para mim aos poucos durante o projeto, assim até por ter outras pessoas com deficiência que também trabalhavam conosco no projeto.” (SIC)*

TEA 4: *“Incrível que antes de eu conhecer Emprego Apoiado eu também não conhecia essa palavra capacitismo, quem me apresentou foi uma TEA que trabalhava junto conosco que inclusive é uma pessoa com deficiência e eu aprendi muito com ela.”*

(SIC)

Mesmo para aqueles que sabem do que se trata, percebe-se que é um contato recente a partir do projeto, mostrando o quanto existe invisibilidade das pessoas com deficiência e suas pautas.

Para a categoria **superficialidade**, traz a reflexão de que quando temos contato com um conceito novo, nem sempre compreendemos ele de forma aprofundada, assim não conseguimos enxergar ações veladas. Nesse sentido, a noção do termo acaba sendo superficial como podemos ver em algumas respostas a seguir:

TEA 8: *“Eu entendo que é a maior ignorância da nossa sociedade né, porque todos nós temos uma certa, vamos lá, entre aspas deficiência.” (SIC)*

TEA 3: *“Bom, falando bem a grosso modo, porque eu nunca me aprofundei com relação ao assunto, mas, superficialmente eu compreendo capacitismo como ações e atitudes preconceituosas que a sociedade tem com relação às pessoas com deficiência.” (SIC)*

Usar a expressão “todo mundo tem deficiência para Sasaki (2003), é banalizar a deficiência e desresponsabilizar a sociedade sobre o seu papel. Por isso que é importante enfatizar que quem tem uma noção superficial do que é capacitismo pode ter discursos e atitudes capacitista sem perceber. Muitas vezes são reproduções de falas e práticas estruturais que estamos acostumados no dia-a-dia.

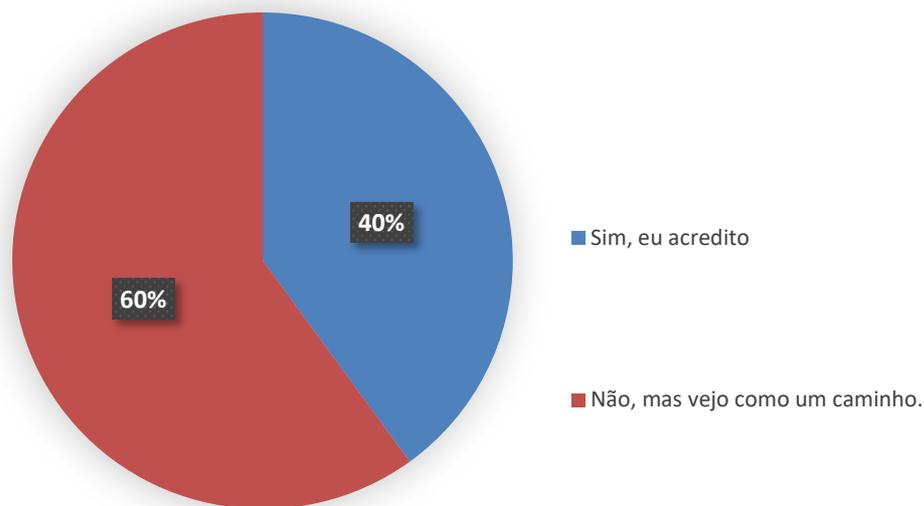
Uma das respostas que teve uma explicação com exemplos relacionando com o capacitismo no trabalho foi o **TEA 7**, como veremos a seguir;

“Se coloca uma pessoa com deficiência como aquela pessoa que não é capaz de fazer muita coisa e que pode vir a ter dificuldade, e aí a gente lida com dois aspectos dentro dessa questão do capacitismo. É a questão de deixar coisas extremamente fáceis por considerar que aquela pessoa com deficiência que não é capaz de fazer ou então se fizer o empoderamento como se a pessoa, por exemplo, conseguiu fazer uma planilha muito bem estruturada no Excel fosse um super-herói. E não de fato colocar dentro da adequação do que é como se outra pessoa tivesse fazendo. Então você acaba tendo uma visão diferenciada ou inferiorizando ou superestimando demais a pessoa com deficiência, isso que é o que eu penso ser sobre o capacitismo.” (SIC)

Quando o olhar entra nessa dicotomia de subestimar a capacidade da pessoa ao executar alguma tarefa e superestimar quando ela executa da forma correta, entra no que Figueira (2015) nos traz sobre o olhar de vítima e herói, e não a visão de pessoa. Essa hierarquização dos corpos está diretamente ligada com o capacitismo.

Ou seja, em um projeto que atuou para a garantia de direito ao trabalho das pessoas com deficiência nem todos colocaram de forma aprofundada sobre o termo, alguma das respostas foram de forma superficial, dependendo do conhecimento do Técnico, pode interferir nas percepções de capacitismo velado no mercado de trabalho.

8) Você vê o Emprego Apoiado como forma de revisão do discurso e prática capacitista?



As repostas dessa pergunta vêm acompanhadas com problemáticas e barreiras enfrentadas para a execução do projeto dentro das empresas. Vejamos a seguir a resposta de um dos técnicos que explica de forma detalhada;

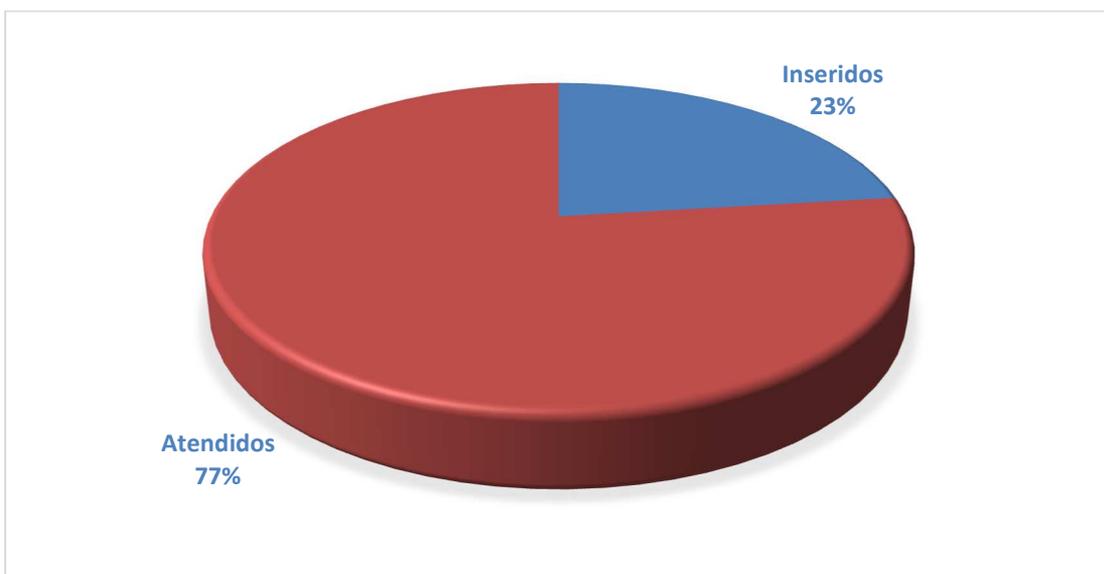
TEA 1 *“Seria bom se fosse né? Seria maravilhoso se fosse, mas eu encaro mais como uma política reparatória, reparação histórica, do que as pessoas vêm sofrendo de séculos e séculos, não contempla em sua totalidade porque o emprego apoiado só lida com um dos eixos fundadores da vida que é o trabalho. Mas e a habitação, a cultura, a educação e o esporte? O emprego, claro, é um eixo que atravessa todos esses planos sociais que eu mencionei anteriormente, mas não foi o que eu observei.*

Não foi isso que eu vi acontecer, eu vi muito mais uma demanda de mercado que se criou uma demanda de mercado que é a sigla de letras pcd “vaga pcd” e parece que emprego apoiado é uma maneira um pouquinho mais humanizada de suprir essa demanda para não ficar nas mãos à mercê de um RH convencional, né, o RH capacitista.” (SIC)

No relato acima podemos perceber que enquanto possibilidade o Emprego Apoiado se apresenta como política reparatório para um caminho de inclusão mais humanizada. A metodologia em si enfrenta barreiras que à limita e mostra que ela não consegue atualmente ser a única ferramenta que vai resolver a questão do discurso e prática capacitista nas empresas.

É importante lembrar que a metodologia do Emprego Apoiado começou com práticas diferentes do que é hoje, é de extrema urgência expandir em nível nacional e que mais pesquisadores estudem para aperfeiçoá-la de acordo com as constantes descobertas e resultados das pesquisas. Já existe dois Projetos de Lei de proposta de Emprego Apoiado enquanto Política Pública, enquanto ela não acontece as Instituições seguem encabeçando o desenvolvimento da metodologia principalmente no Estado de São Paulo.

9) Quantas pessoas com deficiência você apoiou?

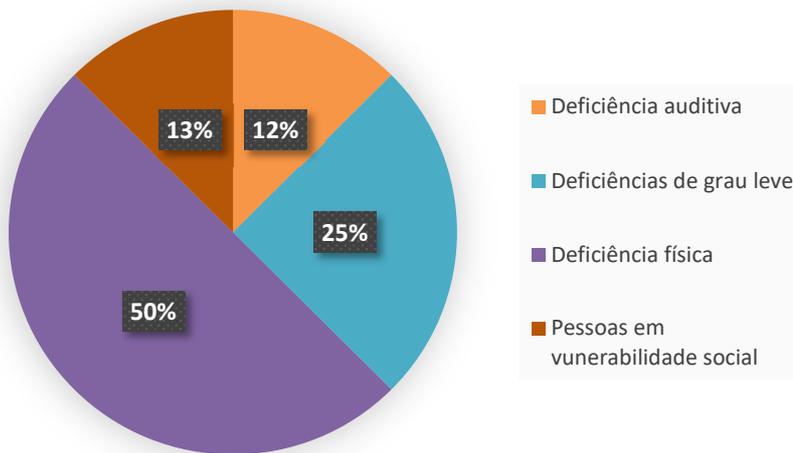


A maioria dos Técnicos não lembravam exatamente quantas pessoas foram atendidas. Em uma média de 100 atendidos e 30 inseridos por Técnico.

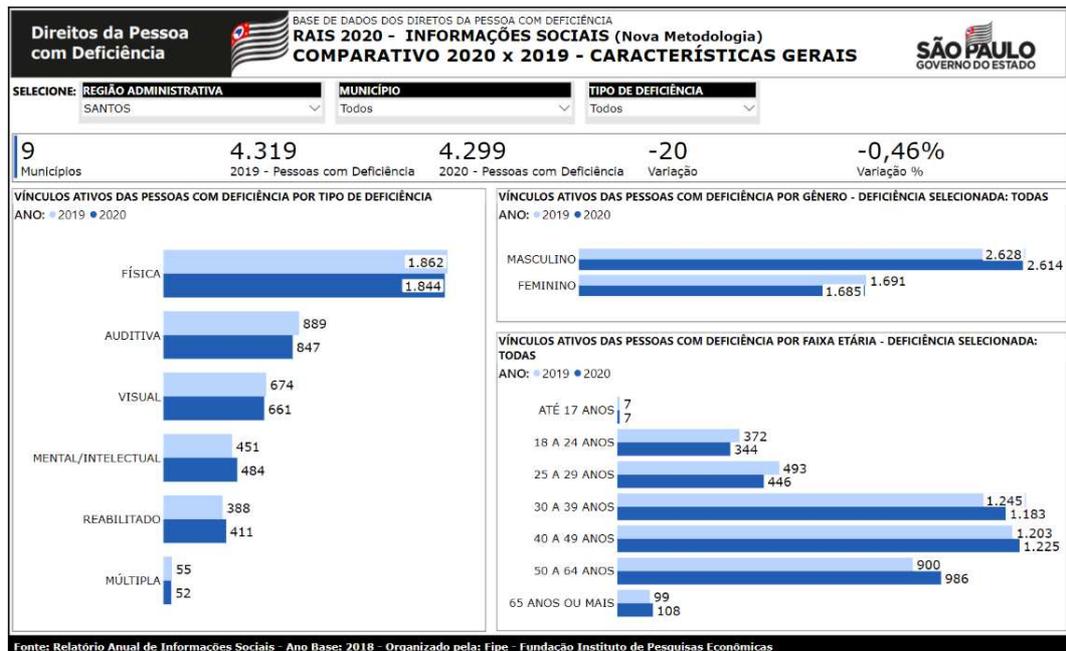
De acordo com o relatório anual de 2019 da OSCIP, os dados da Baixada

Santista e de outras cidades atendidas estão unidos. Os resultados são de 2199 de pessoas com deficiência que foram atendidas, desses 38% são inseridos no mercado de trabalho, ou seja, 840 pessoas.

10) Quais os perfis mais inseridos durante a sua atuação?



Nos dados acima estão mostrando as palavras mais utilizadas para responder essa pergunta. Vamos comparar com a tabela do RAIS de 2019 e 2020, abaixo com os dados da Baixada Santista.



É possível verificar que pessoas com deficiência física e auditiva estão nessa tabela também. Não é possível verificar qual é o grau da deficiência como nas respostas das percepções dos técnicos, como podemos ver nos relatos a

seguir:

TEA 9: *“Os perfis mais inseridos e que geralmente são mais pedidos pelas empresas estão as pessoas com deficiência física que não tem a sua mobilidade reduzida. As pessoas com deficiência auditiva que não tem uma perda tão severa nada que seja tão agravante que possa impedir o desenvolvimento da pessoa aos olhos da empresa.” (SIC)*

TE 4: *“Disparado, as pessoas com deficiência física, as mais leves, deficiência física de grau leve.” (SIC)*

TEA 8 *“Eu vi que as pessoas com deficiências físicas são as pessoas que têm mais facilidade de serem inseridas, porque eu acredito que vai ver a questão de que a empresa ela acaba sendo um pouco seletiva acerca do tipo de deficiência com qual ela considera entre aspas mais fácil.” (SIC)*

TEA 10: *“Pessoas com deficiência física em disparada, quanto menos acometimento, melhor. São as deficiências físicas leves que eu estou dizendo, porque cadeirante eu não vi. Depois deficiência auditiva, aqueles que faziam leitura labial e eram oralizados. Ou seja, deficiência leve, mesmo a física, auditiva e visual.” (SIC)*

Portanto, podemos pensar que nós sabemos que mesmo aqueles que não precisam de adaptações no meio ambiente ou tecnologias assistivas, muitas vezes podem precisar de um apoio de comunicação com as empresas, como vimos em outros relatos. Porém, como vimos no capítulo anterior, a proposta central do emprego apoiado não é só essa, isso pode acabar alimentando a forma capacitista e capitalista que a empresa lida com as pessoas com deficiência e o Emprego Apoiado pode acabar se reduzindo a uma consultoria de indicação de candidatos mais próximo do que eles desejam sem se preocuparem com as suas responsabilidades.

Para a Associação Brasileira de Emprego Apoiado – ABEA, nem todas as pessoas com deficiência precisam de Emprego Apoiado, pois algumas delas conseguem através de métodos convencionais e não precisam de adaptações. Segundo eles, a metodologia do EA é voltada as pessoas que realmente precisam de adequações e estratégias mais intensas de apoio para conseguir e seguir no

trabalho. Com as respostas dos Técnicos percebemos que não são esses perfis que são inseridos na grande maioria das vezes.

11) Quais vagas são mais frequentes?

Sobre as vagas mais frequentes, para melhor compreensão, serão expostas 2 categorias, **vagas padronizadas** e **vagas específicas**.

Na categoria de **vagas padronizadas**, podemos ver nos relatos abaixo:

TEA 1: *“O que eu pude observar das vagas, operacional, de atendimento ao cliente ou vagas em que você pudesse condicionar uma repetição, por exemplo, estoquista, almoxarifado, repositor, atendente do público.” (SIC)*

TEA 3: *“As vagas que surgiram com mais frequência eram vagas ligadas a áreas administrativas, serviços gerais, área de atendimento, vendas. Então, vagas que exigem ensino médio completo, surgiam sim vagas de nível técnico e nível superior, mas em contrapartida a gente possuía menos participantes qualificados para ocupar essas vagas. Tinha sim gente, mas se for colocar em porcentagem eram bem menores, era bem menor esse número de participantes com maiores qualificações. Inclusive um dado importante que o projeto levantou foi justamente isso, pessoas com deficiência na região, elas têm muita dificuldade em acessar o ensino mesmo que essa instituição de ensino, ou seja por que o transporte, seja por questões de acessibilidade seja porque não tem profissionais qualificados nesses locais e não sabem como lidar e trabalhar os diversos tipos de deficiência.” (SIC)*

Na categoria **vagas específicas**:

TEA 10: *“As vagas mais frequentes eram administrativas ou operacionais, todas elas exigiam ensino médio completo. Mas algumas vagas a gente tentava flexibilizar com a empresa sabe, as vezes serviços gerais por exemplo, tínhamos pessoas com perfil da vaga, mas não poderíamos indicar porque não tinha terminado o ensino médio, algumas empresas flexibilizavam e outras não e isso dificultava muito! Gente! As pessoas com deficiência intelectual como que termina o ensino médio na escola pública? Fora isso, eu tinha pcd jornalista, advogado, formado em RH, administração, só que não tinha vaga para essas formações sabe? Quando aparecia algo era muito específico, tipo técnico de segurança do trabalho especializado em gestão portuária.*

Parece que era vaga que sobrava aí eles colocavam pcd.” (SIC)

A seguir, vamos ver uma tabela sobre a região da Baixada Santista, e verificar quais são os cargos mais contratados em relação às pessoas com deficiência para comparar com os dados que os TEAs apresentaram.

Direitos da Pessoa com Deficiência		BASE DE DADOS DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA RAIS 2020 - INFORMAÇÕES SOCIAIS (Nova Metodologia) RANQUE POR OCUPAÇÃO (CBO)		SÃO PAULO GOVERNO DO ESTADO	
SELECIONE: REGIÃO ADMINISTRATIVA	MUNICÍPIO	TIPO DE DEFICIÊNCIA	FAIXA ETÁRIA		
SANTOS	Todos	Todos	Todos		
9	369.571	4.299	1,16%		
Municípios	Vínculos Ativos	Pessoas com Deficiência	% Vínculos Ativos		
CÓDIGO CBO 2002	OCUPAÇÃO	VÍNCULOS ATIVOS	VÍNCULOS ATIVOS - PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	% PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	
411005	AUXILIAR DE ESCRITÓRIO	16.188	384	2,37%	
411010	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	13.338	379	2,84%	
521125	REPOSITOR DE MERCADORIAS	7.011	288	4,11%	
514320	FAXINEIRO	17.512	138	0,79%	
421125	OPERADOR DE CAIXA	10.030	115	1,15%	
521110	VENDEDOR DE COMÉRCIO VAREJISTA	14.546	103	0,71%	
422105	RECEPCIONISTA, EM GERAL	5.015	95	1,89%	
517410	PORTEIRO DE EDIFÍCIOS	11.298	88	0,78%	
414105	ALMOXARIFE	2.018	67	3,32%	
513435	ATENDENTE DE LANCHONETE	5.477	65	1,19%	
514225	TRABALHADOR DE SERVIÇOS DE LIMPEZA E CONSERVAÇÃO DE ÁREAS PÚBLICAS	7.418	64	0,86%	
521140	ATENDENTE DE LOJAS E MERCADOS	7.658	60	0,78%	
354125	ASSISTENTE DE VENDAS	1.083	52	4,80%	
413225	ESCRITURÁRIO DE BANCO	1.494	51	3,41%	
514325	TRABALHADOR DA MANUTENÇÃO DE EDIFICAÇÕES	4.018	49	1,22%	
514105	ASCENSORISTA	96	39	40,63%	
322230	AUXILIAR DE ENFERMAGEM	3.928	39	0,99%	
331205	PROFESSOR DE NÍVEL MÉDIO NO ENSINO FUNDAMENTAL	4.519	38	0,84%	
911305	MECÂNICO DE MANUTENÇÃO DE MÁQUINAS, EM GERAL	1.563	36	2,30%	
410105	SUPERVISOR ADMINISTRATIVO	3.483	36	1,03%	

Fonte: Relatório Anual de Informações Sociais - Ano Base: 2018 - Organizado pela: Fipec - Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas

Podemos perceber que a tabela tem relação com as respostas da maioria dos técnicos. É importante salientar que pessoas com deficiência encontram barreiras sociais nas escolas, universidades, estruturas arquitetônicas nas cidades e tudo isso pode vir a interferir em alguns casos na sua qualificação para o mercado de trabalho, nesse sentido, os pré-requisitos de algumas empresas não estão considerando realidades como essa quando padronizam exigências de vagas operacionais como relatado por alguns técnicos.

Se a maioria das vagas forem para ensino médio se tornam **vagas padronizadas**, ou seja, quem tem ensino superior por ter tido condições de chegar até lá e quem não conseguiu finalizar o ensino médio acabam tendo mais dificuldades de se colocar no mercado de trabalho a partir da “vaga pcd”.

Sobre as **vagas específicas**, era quando apareciam vagas para ensino superior, mas muito específica, para acabar com essa dicotomia, uma possibilidade seria todas as vagas que surgirem nas empresas qualquer pessoa ter a liberdade de se candidatar sem passar constrangimento depois com a mesma dizendo que aquela vaga não é

para “pcds” que geralmente são vagas padronizadas ou específicas.

12) Quais as barreiras são mais frequentes no mercado de trabalho?

Sobre as barreiras mais citadas no mercado de trabalho é a falta de conhecimento que podemos chamar aqui de **barreira atitudinal**. Como podemos ver nas respostas a seguir:

TEA 4: *Por incrível que pareça são comportamentais da equipe que recebe, porque quando era a pessoa com deficiência a gente conseguia conversar e ir ajustando, mas a receptividade e as pessoas entenderem que era uma pessoa com deficiência e que a deficiência não taxava aquela pessoa, era uma grande dificuldade. (SIC)*

TEA 3: *As barreiras mais frequentes, eu creio que seja as barreiras atitudinais, por que existe sim claro, as dificuldades de acesso invisibilidade nessas barreiras físicas. Mas eu vejo que elas são muito mais fáceis de serem resolvidas e serem contornados. Por que as barreiras atitudinais que seria as barreiras de atitude, elas têm o nível de alcance maior, o nível de alcance dela é muito, ela limita muito mais, ela impede muito mais na minha opinião. Então se a gente pensando em mercado de trabalho quem tá lá no setor de contratação, quem tá lá na direção do setor de Recursos Humanos, dependendo de como essa pessoa pensa em relação às pessoas com deficiência, dependendo do pensamento dela, alimenta muito aquela empresa. O pensamento de uma pessoa só, umas duas, que que administra o setor de contratação dependendo da forma como ela se posiciona em relação as pessoas com deficiência e em relação a esse mercado de trabalho voltado a pessoas com deficiência então ele acaba impedindo muito mais esse processo. Então as barreiras são inúmeras, elas estão aí, porém, as barreiras atitudinais na minha opinião ela é muito mais limitante para as pessoas com deficiência, é muito mais excludente.*

TEA 9: *As barreiras mais frequentes, que na verdade eu entendo que seja uma não, é um ciclo, na verdade eu entendo que seja um conjunto de coisas porque eu acredito que algumas empresas por exemplo teria total possibilidade de onde poderão ser inserido cadeirantes, contudo acessibilidade cadeirante até aquela empresa é zero. A*

empresa não tinha conhecimento para deficiência intelectual e já descartava o perfil antes de falar com a pessoa. Então eu acho que é desde a acessibilidade até o entendimento. (SIC)

A **barreira atitudinal** nada mais é do que o capacitismo estrutural como vimos nos capítulos anteriores. Quando não se pensa em acessibilidade nos processos seletivos e treinamentos, quando escolhe pela deficiência e não pelo currículo, quando as vagas são padronizadas, quando a empresa tem acessibilidade para cadeirante, mas eles descartam sem olhar o currículo, tudo isso é capacitismo.

O conceito de barreira atitudinal está explícito na LEI Nº 13.146/2015 no art. 3º “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” (BRASIL, 2015)

13) Quais tipos de perfis você tinha mais dificuldade de inserir?

Sobre os perfis com mais dificuldade de inserção, para melhor compreensão serão expostas 2 categorias, **deficiência** e **escolaridade**. Na categoria **deficiência**, é possível compreender melhor a partir dos relatos abaixo;

TEA 3: *Bom, os perfis com maior dificuldade de inserção eram as pessoas com deficiência intelectual e pessoas com deficiência psicossocial. As pessoas com deficiência psicossocial ainda maior do que as pessoas com deficiência intelectual. (SIC)*

TEA 7: *Dentro da psicossocial acredito que ainda mais difícil por questões de CIDs que são aceitos esse diz que são desconsiderados, além nem do estigma que se tenha referente por exemplo a esquizofrenia. É um candidato que não é bem visto que dá medo aos outros funcionários então eles geralmente não são aceitos. (SIC)*

TEA 1: *Vou usar de novo termo que a gente ouvia, mas que não é o termo que eu gosto que são as pessoas mais acometidas. (SIC)*

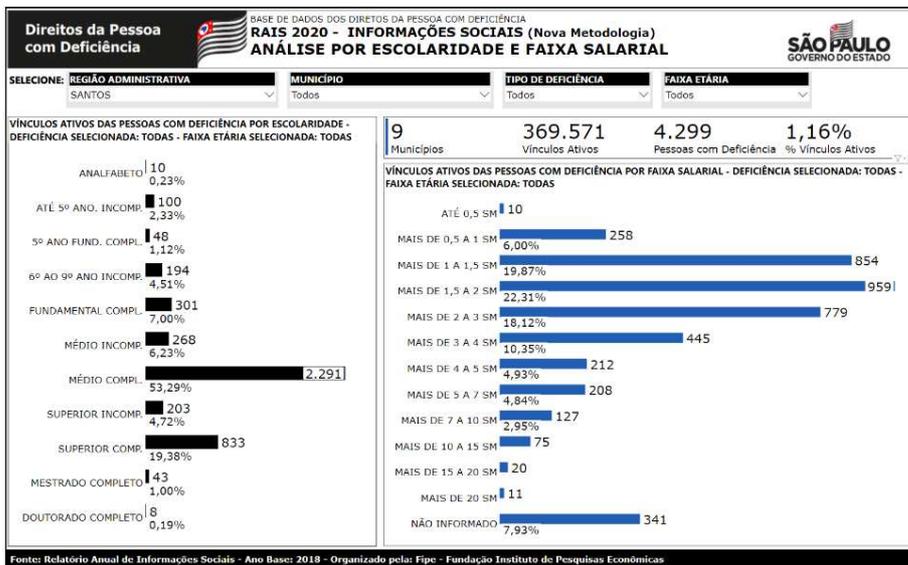
Na categoria **deficiência**, podemos verificar que para as pessoas com deficiência intelectual e principalmente psicossocial o estereótipo internalizado para a empresa é da “loucura”, medo do surto, violência e todas os estigmas que essa população sofre. Além disso, percebe-se nos relatos que as pessoas com deficiência que precisam de adaptações e acessibilidade são os que mais se tem dificuldade de incluir. Um grande

paradoxo já que o objetivo do Emprego Apoiado é incluir no mercado de trabalho justamente essas pessoas.

Na categoria **escolaridade** podemos ver os seguintes relatos:

TEA 10: “Acho importante falar, que seriam os dois extremos, ou os com nível superior completo, que buscam cargos de liderança ou específicos. Ou as pessoas com menos qualificações, que não tinham ensino médio completo. (SIC)

TEA 1: “A começar pelas pessoas que estão ditas fora da idade do a idade produtiva do mercado de trabalho pessoa com mais de 45 anos, pessoas que não tinham mínimo de escolaridade comprovada inclusive com certidão de escolaridade histórico escolar, pessoas que estavam morando nas periferias.” (SIC)



Na categoria **escolaridade** é possível perceber que tem grande relação as respostas dos técnicos comparando com os dados do RAIS 2020. De fato quem tem ensino médio em disparado são os mais inseridos, as pessoas com nível superior ou fundamental os números mudam. Obviamente não temos informações se as pessoas com deficiência com nível superior conseguiriam se colocar no mercado de trabalho na sua área, algo que poderia ser investigado.

14) Tem exemplos práticos da atuação no posto de trabalho que gostaria de compartilhar?

Aqui para melhor compreensão será representada por 2 categorias a **ergonomia**, **apoio**.

Na categoria **ergonomia** o relato abaixo mostra a experiência de um dos TEAs para exemplificar a discussão.

TEA 1: Mas experiências boas, teve uma particularmente numa outra loja de roupa, uma loja mais chique loja de shopping e tal, em que eu pude ver uma mulher também super jovem mais ou menos daquela da idade daquele outro jovem que eu apoiei. Ela tinha uma questão com membro inferior dela, foi assim um pouquinho antes de eu ir embora acompanhando ela, umas duas três vezes, vi assim uma grande diferença dela. Ela na rua, ela pegando o ônibus, atravessando a balsa, conversando com as colegas de trabalho, sendo vista pela gerência, ela tinha vergonha de mim especificamente. É, eu imagino porquê, mas ela tinha vergonha de mim, então eu tentava acompanhá-la um pouco de longe e tal, e teve uma intervenção muito pontual que era uma coisa de ergonomia do trabalho. Uma das atribuições era pegar a roupa que chegava novas etiquetas e colocar no cabide, bem assim, aquela coisa de linha de produção, uma caixa desse lado, uma do outro e fazer um movimento repetitivo. E eu queria só dar uma sugestão, olha se as caixas estiverem na mesma altura vai ser melhor porque ela tá abaixando e forçando a coluna dela, foi uma coisa assim, não seria nem algo de Terapia Ocupacional, seria algo no mínimo de ergonomia do trabalho. Aí eu fiz como se fosse um telefone sem fio assim, com as colegas de trabalho dela, conversando com essas colegas de trabalho para fazerem isso com jeitinho. Daí eu percebi que elas estavam saindo para almoçar juntas, que ela estava criando laços sociais, que essa é grande questão do Emprego Apoiado, ou seja, como você coloca e é colocado na sociedade isso para mim foi legal, essa foi uma das mais legais não só do desempenho, mas de como estava acontecendo lá a qualidade desses vínculos.

Na categoria **apoio**, coloco um exemplo das experiências relatadas por um dos TEAs

TEA 3: Bom, eu auxiliei um participante com deficiência intelectual, ele tem síndrome de Down, eu auxiliei ele em todo o processo no projeto, no processo seletivo, ele participou de entrevista e a primeira entrevista que ele o participou foi aprovado, ele foi contratado para o setor administrativo. Era um participante que tinha que estava cursando ensino médio, ele estava fazendo aquele EJA Educação de Jovens. E ele foi inserido onde ele auxiliava na parte administrativa, parte de impressão, parte de

cadastro no computador, recortes. Ele precisava recortar vários comunicados então era uma atividade aparentemente simples, mas que ele requereu bastante apoio na questão de digitação no computador. Então, copiar informações de currículos de candidatos e colocar no computador, ele precisou de bastante orientação pois tinha alguns campos que precisavam ser preenchidos e para ele no pensamento dele não havia necessidade. Então tinha essa parte de orientação por relação a importância de colocar todos os dados como estava no papel a passar para o computador. Ele tinha bastante dificuldade com relação a coordenação motora fina então cortar papel para ele era dificultoso, então a gente encontrou um meio de usar não a tesoura, mas uma guilhotina que facilitava muito o trabalho dele, então também dei muitas orientações e apoio com relação a relacionamento interpessoal entre ele e a equipe. Então, por conta da deficiência intelectual o nível de compreensão dele era diferente então às vezes algum colega falava algo em tom de brincadeira de coisas mais informais, mas ele levava a sério ele não sabia distinguir. E isso acaba gerando alguns pequenos conflitos internos, e algumas dificuldades de relacionamento e o meu apoio enquanto a técnica de emprego fazia sempre essa mediação entre os colegas e ele, entre eles e os colegas. E essa parte também de apoio nas atividades do dia a dia do participante, eu fazia toda semana. Eu fazia visita no local de trabalho dele porque toda semana teria algo para auxiliar desde uma orientação a como escrever alguma coisa no computador que seria mais fácil para ele desde uma orientação a como ele se organizar no dia a dia de trabalho e orientações também com relação à preservação do local de trabalho dele a organização como ele nunca tinha tido essa responsabilidade organizar preservar e ter higiene e limpeza, então também requereu coisas que talvez para gente no cotidiano né de trabalho sejam coisas naturais ou coisas automáticas mas para ele precisou de bastante orientação e de reforço dessas orientações.

Na categoria **ergonomia**, como o nome já diz, é possível perceber a necessidade apenas de um Técnico da Segurança de Trabalho da própria empresa para dar conta de tal demanda. O grande questionamento que se faz é que a mudança no ambiente quando não é algo muito complexo, até que ponto precisa do Técnico de Emprego Apoiado para orientar algo básico. Como vimos nos relatos acima, ele observou as relações da candidata inserida e os pontos positivos, porém essa observação poderia ser feita pelo Recursos Humanos uma vez que se o Técnico fica responsável por cada detalhe interativo do sujeito pode se perder o que realmente é

a proposta central do EA. Pessoas que realmente precisam de adaptações acabam sendo a minoria incluída. Na categoria **apoio** a TEA detalhou os apoios feitos em vários âmbitos para que o sujeito consiga exercer seu direito ao trabalho de forma humanizada.

15) Tem mais alguma informação que considera relevante compartilhar?

Nessa última questão, colocarei 2 categorias, **caridade** e **direito**. Na categoria **caridade**, podemos comentar com um exemplo de uma resposta abaixo:

***TEA 2:** Eu adoraria que existisse mais projetos como esse porque ainda é algo que me emociona muito, apesar da distância de ter terminado o projeto. É tão gratificante você ver a capacidade do outro em conseguir algo, mas que sozinho a jornada é mais difícil. Por várias questões, das mais simples que é um laudo técnico bom, de várias preocupações que essa pessoa seja inserida, feliz e grata pela vida, então eu acho que deveria existir mais projetos como esse. (SIC)*

***TEA 4:** Eu acredito que o Emprego Apoiado faz com que não só para uma pessoa com deficiência acredita em si, mas que a sociedade acredite que ela é capaz de produzir também, traz visibilidade para essas pessoas e autonomia para a vida delas. É muito emocionante ver eles conseguindo entrar no mercado de trabalho e mudando a vida deles.*

Na categoria **direito**, podemos comentar com dois exemplos conforme exposto nos relatos abaixo:

***TEA 3:** Bom, o Emprego Apoiado em alguns países ele já se constitui como uma política pública, então eu acredito que o projeto que eu participei teve sim grande relevância aqui na região, mas pelo fato de ele ter sido encerrado você encerra também um trabalho de extrema importância que deveria ser permanente. Então é realmente com relação as importâncias que os poderes públicos poderiam dar ao emprego apoiado e tornar ele uma política pública conforme já comentado anteriormente, as barreiras enfrentadas no cotidiano para pessoas com deficiências são inúmeras. (SIC)*

***TEA 10:** Só acho que precisa virar uma política pública, é muito importante caminhar para inclusão. Ter que existir lei de cotas para eles contratarem pessoas com deficiência ainda nos dias de hoje. As pessoas com deficiência pagam impostos e*

podem sim ser produtivas. E agradecer por poder expor aqui minhas experiências, espero que ajude muito no projeto. (SIC)

Na categoria **caridade** é possível ver discursos de alguns técnicos se emocionando ao relatar ter participado do processo de empregabilidade de pessoas com deficiência. Por mais que exista possíveis construções de vínculos, esse discurso é de uma certa forma um capacitismo velado. Nos capítulos anteriores, Emilio Figueira(2015), traz a reflexão que quando temos pena da pessoa com deficiência e ela consegue alcançar algo que subestimamos ou achamos difícil, nos emocionamos porque enxergamos elas como heróis. Inclusive o cunho da emoção pode estar relacionado também com a questão de achar que “ajudou” essa pessoa a conseguir o emprego, por ter feito parte desse processo.

É claro que nesse contexto o técnico pode se emocionar por ver as dificuldades que a pessoa com deficiência enfrenta, pode acontecer de não ser pelo viés capacitista e sim por ter construído algum vínculo afetivo. Mas ainda assim, não costumamos ver profissionais de RH se emocionar na contratação de pessoas para a sua empresa.

Na categoria **direito**, alguns técnicos trazem uma perspectiva mais relacionada a Política Pública para equiparação e reparação histórica. Os mesmos não dão conotação emotiva e enfatizam a importância de virar uma política nacional, também colocam como importante a profissão “Técnico de Emprego Apoiado” ser regulamentada como já são em outros países.

Com base na análise de dados, foi possível perceber que os profissionais de RH e profissionais que fazem a mediação da entrada de qualquer indivíduo no mercado de trabalho precisam de capacitação. Pois, como vimos nos capítulos anteriores, geralmente existem criações de capacitação para as pessoas com deficiência, mas pouco se vê ao contrário. O Emprego Apoiado precisa sim se expandir em conjunto com a capacitação, só o EA nunca vai sanar a problemática que são as barreiras atitudinais das empresas. A capacitação para esse público tem como objetivo levar informações não somente da lei de cotas que trata de quantidade, ou seja, de “quantas” pessoas com deficiência precisam incluir de acordo com o número de profissionais, mas “como” incluir esse profissional em igualdade de condições, respeitando os direitos humanos em todos os processos.

CONCLUSÃO

Em 2018 e 2019 atuei como Técnica de Emprego Apoiado em um projeto de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho utilizando a metodologia de Emprego Apoiado. Na ocasião, pude perceber algumas questões que giravam em torno do discurso e prática capacitista, tanto em relação a subestimar minha capacidade enquanto Técnica de Emprego Apoiado por ter uma deficiência, como para os candidatos que eu apoiei nos processos de inserção.

A partir dessa observação, surgiu a inquietação de explorar mais a metodologia do Emprego Apoiado e isso levou a elaboração dessa pesquisa. Por ser a única técnica com deficiência, o que gera uma experiência singular da minha atuação, foi importante a investigar a percepção da atuação dos outros demais técnicos entrevistados que não possuem deficiência, no caso, foram 10 técnicos que trabalharam no projeto e que foram entrevistados.

De modo geral, a grande problemática não é a metodologia em si, sua prática e seu olhar são funcionais de acordo com os profissionais que tiveram a liberdade de apoiar os atendidos. Porém, foi possível perceber que alguns técnicos relataram não terem autonomia para aplicar a metodologia, seja porque os perfis mais inseridos são pessoas com deficiência leve, seja porque algumas empresas possuem resistência de aceitarem o técnico acompanhar todo o processo dos candidatos inseridos, entre outras barreiras, que tem relação principalmente com a falta de conhecimento e o capacitismo estrutural.

É importante salientar que existiram empresas receptivas para aceitar todo o processo, houveram situações em que a metodologia foi aplicada sem barreiras por parte da empresa, como podemos ver no relato da penúltima pergunta em que a técnica incluiu um rapaz com síndrome de down e teve total abertura da empresa para dar todo o apoio necessário. Porém, não é a maioria dos casos, como podemos ver, os perfis com mais dificuldade de inserção (por opções das empresas) são as pessoas com deficiência intelectual e psicossocial.

Outra questão é que além dos limitadores detalhados na discussão, a falta de conhecimento aprofundada do que é capacitismo pelos próprios técnicos de

emprego apoiado faz com que eles possam não perceber falas capacitistas e situações de capacitismo veladas, apenas 30% colocou exemplos do que é capacitismo. Nesse sentido, pesquisar sobre os limites e as possibilidades do emprego apoiado, faz reforçar o lema “Nada sobre nós sem nós” por ter a oportunidade de participar ativamente das discussões de programas e políticas públicas que me diz respeito diretamente, já que nós, pessoas com deficiência sentimos na pele.

Mas é importante lembrar que o debate anticapacitista não é responsabilidade apenas de nós pessoas com deficiência pois, senão, mais uma vez estará sendo culpabilizado o oprimido por sua situação de opressão. (LUIZ, SILVEIRA, 2020, p.156)

O debate anticapacitista e a exigência de acessibilidade nos espaços é de extrema importância para todas as pessoas, pois a deficiência é uma condição humana e atravessa as questões de identidade de gênero, raça, orientação sexual, classe social, ou seja, as opressões se potencializam ao se somarem. Todas as pessoas precisam se responsabilizar e conscientizar, já que a voz da pessoa com deficiência historicamente foi silenciada, as pessoas com deficiência ao reivindicarem seus direitos, ou denunciarem a discriminação, geralmente não são ouvidas por serem inferiorizadas.

Portanto, se faz necessário a expansão da metodologia do Emprego Apoiado em território nacional para que aconteçam mais pesquisas, principalmente sobre a prática da metodologia, dessa forma ela pode evoluir cada vez mais e alcançar uma metodologia com foco na emancipação das pessoas com deficiência e na inclusão de forma anticapacitista.

REFERÊNCIAS

- ANAMT - Associação Nacional de Medicina do Trabalho. País tem mais de 418mil pessoas com deficiência no mercado de trabalho, 2018. Disponível em <https://www.anamt.org.br/portal/2018/01/17/pais-tem-mais-de-418-mil-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho/> Acesso em 20 de julho de 2021
- BARBOZA, F. V.; JOÃO, B. N. **Metodologia do emprego apoiado: estado atual e caminhos futuros da produção científica**. Revista Brasileira de Administração Científica, v.8, n.2, p.69-82, 2017. DOI: <http://doi.org/10.6008/SPC2179-684X.2017.002.0005>
- BERNARDES, Liliane. MAIOR Izabel et al. **Pessoas com deficiência e políticas de saúde no Brasil: reflexões bioéticas**. Ciênc. Saúde coletiva. vol.14, n.1, 2009
- BERSCH, Rita. **Introdução à Tecnologia Assistiva**. Assistiva • Tecnologia e Educação Porto Alegre • RS 2017
- BETTI, Alexandre Prado. **Perspectivas do Emprego Apoiado Mudanças na forma de se pensar e conceber o acesso ao trabalho de pessoas com Deficiência Intelectual são necessárias e urgentes**. Governo do Estado Paraná. Secretária da Educação 2017
- BOCK, Ana Mercês Bahia et AL. **Psicologia Sócio-Histórica (uma perspectiva crítica em psicologia)** São Paulo: Cortez, 2001
- CAMPBELL, Fiona. Kumari. **Exploring Internalized Ableism using Critical Race Theory**. Disability & Society 23:2, 2008: 151–162.
- DARDOT, Pierre e LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo. Ensaio sobre a sociedade neoliberal**. Boitempo Editorial. 2017
- DIAS, Adriana. **Por uma genealogia do capacitismo: da eugenia estatal a narrativa capacitista social**. Anais do I Simpósio Internacional de Estudos sobre a Deficiência SEDPcD/Diversitas/USP Legal – São Paulo, junho/2013
- DINIZ, Débora. **Deficiência, saúde pública e justiça social**. Rev. Estud. Fem. 15(3),2007.
- DIAS, Kelly Bossardi. **"Ergonomia No Brasil: Comparativo Entre a Anglo-Saxônica e a Francesa."** 2017. Disponível em https://semanaacademica.com.br/system/files/artigos/artigo_ergonomia_0.pdf Acesso em 02 de Julho de 2022
- FREITAS, Maria Nivalda. **A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras: um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho**. 2007. Disponível em <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/CSPO-72UKVU> Acesso em 02 de Julho 2022.
- FIP- Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas. **Cadastro geral de empregados e desempregados de pessoas com deficiência no Estado de São Paulo**, 2019. Disponível em

<http://basededados.sedpcd.sp.gov.br/dadoscaged.php> acesso em 03 de maio de 2021

FIGUEIRA, Emilio. **Psicologia e Inclusão atuações psicológicas de pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro Wak, 2015.

GARCIA, Vinicius Gaspar. Panorama da Inclusão das Pessoas com Deficiência No Mercado De Trabalho no Brasil. **Trab. Educ. Saúde, Rio de Janeiro**, v. 12 n. 1, p. 165-187, jan./abr. 2014

GESSER, Marivete. BOCK, Geisa Letícia Kempfer. LOPES Paula Helena. (org.). **Estudos da Deficiência Anticapacitismo e Emancipação Social**. Editora CRV, Curitiba, 2020

GIL, Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOHN, Maria da Glória. **Empoderamento e participação da comunidade em políticas sociais**. **Saúde e Sociedade**, v. 13, n. 2, p. 20-31, maio-ago 2004.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Petrópolis: Vozes, 2015.

LUIZ, Karla Garcia, NUERNBERG, Adriano Henrique. **Modos de vida e identidade em blogs de pessoas com deficiência**. *Informática na Educação: teoria e prática*. Porto Alegre, v. 16, n. 1, jan./jul. 2013

LUIZ, Karla Garcia. **Investigando Fotografias de Pessoas com Deficiência nas Capas da Revista Sentidos (2008 – 2013)**. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis 2015

LUIZ, Karla. SILVEIRA, Thais. **PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E (INTER)DEPENDÊNCIA: uma perspectiva da ética do cuidado para a promoção de justiça social**. Estudos da Deficiência Anticapacitismo e Emancipação Social. Editora CRV, Curitiba, 2020

MARTINS, José Alves. BARSAGLINI, Reni Aparecida. **Aspectos da identidade na experiência da deficiência física: um olhar socioantropológico**. *Interface - Comunic., Saúde, Educ.*, v.15, n.36, p.109-21, jan./mar. 2011.

MELLO, Anahí. NUERNBERG, Adriano. BLOCK, Pamela. **Não é o corpo que nos descapacita, mas sim a sociedade: a interdisciplinaridade e o surgimento de estudos sobre deficiência no Brasil e no mundo**. In: E. Schimanski & F. G. Cavalcante (Orgs.) **Pesquisa e Extensão**. Ponta Grossa - PR: Editora UEPG. 2014.

PEREIRA, Ana Maria Baila. **Viagem ao Interior da Sombra: Deficiência, Doença Crônica e Invisibilidade numa Sociedade Capacitista**. Dissertação (Mestre em Sociologia) Centro de Estudos Sociais Universidade de Coimbra. 2008

REGO, Teresa. **Vygotsky: uma perspectiva histórico-cultural da educação**. Rio de Janeiro, Vozes, 1995.

ROCHA, Thiago Alencar. **O culto da performance: As percepções do trabalho contemporâneo e a saúde mental dos trabalhadores na cidade de Araraquara - SP**. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Ciências e Letras – Unesp/Araraquara, como requisito para obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais. Orientador: Prof. Dr. João Carlos Soares Zuin Bolsa: CNPq ARARAQUARA – SP, 2020

SCAGLIARINI, Ana Paula Cordeiro. **Quando o Ego Auxiliar se Encontra com o Acompanhante Terapêutico no país da Loucura.** 2015 Disponível em: <http://trilhasat.com.br/wp-content/uploads/2015/03/quando-o-ego-auxiliar-se-encontra-com-o-acompanhante-terapeutico-no-pais-da-loucura.pdf> Acesso em 09 Julho de 2022.

SILVA, Érica Danielle. **A (in) visibilidade da monstruosidade do corpo deficientena/pela história e a produção de sentidos na contemporaneidade** Estudos da Língua (gem), [S.l.], v. 10, n. 1, p. 139, dez. 2012. ISSN 1982-0534.

SILVA, Otto Marques. A epopeia ignorada: **A Pessoa Deficiente na História do Mundo de Ontem e de Hoje.** São Paulo: CEDAS, 1987.

STAMATO, Maria Izabel Calil, ALENCAR, Maria do Carmo Baracho. **Atendimento em grupo de segurados do INSS com doenças da coluna lombar: Relato de experiência e desafios.** Psicologia e Políticas Públicas: Reflexões e Experiências. Santos, Editora Leopoldinum, 2016

STAMATO, Maria Izabel Calil org. **Relato de experiência e desafios.** Psicologia e Políticas Públicas: Reflexões e Experiências. Santos, Editora Leopoldinum, 2016

SASSAKI, Romeu Kazumi. **A História do Emprego Apoiado no Brasil.** Paraná, Governo do Estado, Secretaria de Educação, 2017.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Terminologia sobre Deficiência na era da Inclusão. Mídia e deficiência. Brasília:** Andi/Fundação Banco do Brasil (2003):

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Nada sobre nós, sem nós: Da integração à inclusão** –Parte 2. Revista Nacional de Reabilitação, ano X, n. 58, set./out. 2007, p.20-30.

SIQUEIRA, Denise. DORNELLES, Tarso. ASSUNÇÃO, Sabrina: **EXPERIENCIANDO CAPACITISMO: a vivência de três pessoas com deficiência** Estudos da Deficiência Anticapacitismo e Emancipação Social. Editora CRV, Curitiba, 2020

SOUZA, Jeniffer Farias. **Nem vítima, nem herói. Deficiência física e autoestima.** Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade Católica de Santos – Santos – SP, 2016.

TEIXEIRA, Izabel Mello. SILVA, Edson Pereira. **História da Eugenia e Ensino de Genética.** História da Ciência e Ensino. Revista PUC, volume 15, 2017, p.63-80

VENDRAMIN, Carla. **Repensando Mitos Contemporâneos o Capacitismo.** Simpósio Internacional Repensando Mitos Contemporâneos, Programa de pós Graduação em Artes da Cena Instituto de Artes, Unicamp 2019

ANEXO A

Questionário

- 1) Qual é a sua formação?
- 2) O que você entende por Emprego Apoiado?
- 3) Você considera que sua formação contribuiu para a aplicabilidade da metodologia?
- 4) Você encontrou alguma barreira para executar a sua função como TEA?
Se sim. Quais?
- 5) Qual o grau de receptividade das empresas durante sua atuação?
- 6) Qual o grau de aceitação das pessoas com deficiência em relação a atuação do TEA?
- 7) O que você entende por capacitismo?
- 8) Você vê o Emprego Apoiado como forma de revisão do discurso e prática capacitista?
- 9) Quantas pessoas com deficiência você apoiou?
- 10) Quais os perfis mais inseridos durante a sua atuação?
- 11) Quais vagas são mais frequentes?
- 12) Quais as barreiras são mais frequentes no mercado de trabalho?
- 13) Quais tipos de perfis você tinha mais dificuldade de inserir?
- 14) Tem exemplos práticos da atuação no posto de trabalho que gostaria de compartilhar?
- 15) Tem mais alguma informação que considera relevante compartilhar?

PRODUTO TÉCNICO

Na atualidade, as mudanças ocorrem de forma rápida. No mundo corporativo existe a necessidade da busca de versões mais aperfeiçoadas, novidades e recursos inovadores por conta da concorrência. Com isso, para acolher à demanda e manter sua equipe capacitada, surgem as “empresas-escolas”, com diversidade de conteúdos voltados ao crescimento de seus colaboradores, esse processo é chamado de Educação Corporativa (MARTINS, MARCIANO, CRUZ, 2013)

Porém, geralmente as capacitações são voltadas para os desenvolvimentos comportamentais e/ou de gestão com o foco de retenção interna de talentos. O objetivo não é nos direitos humanos e na harmonia de trabalho em equipe. As palestras, muitas vezes, são voltadas a “motivação de equipe”, usando palestrantes e seus corpos com deficiência para discursar sobre “superação”. Assim como explanamos no segundo capítulo, o quanto o discurso da performance pode afetar a saúde mental do trabalhador e o quanto se associa ao discurso e prática capacitista se motivar através de um corpo com deficiência.

O produto final tem o objetivo de capacitar os gestores e profissionais dos Recursos Humanos das empresas atendidas, não como substituição do Emprego Apoiado, mas como complemento. O propósito é fazer uma capacitação intensiva de como fazer a inclusão de pessoas com deficiência respeitando a Lei n. 13.146/15 que é a Lei Brasileira de Inclusão, que explica o que são barreiras sociais que impedem a participação plena das pessoas com deficiência. E principalmente a conscientização do artigo 88, que é a criminalização em relação a discriminação das pessoas com deficiência.

Dentro da metodologia do Emprego Apoiado, existe a “sensibilização de equipe”. A proposta do produto final não é uma sensibilização de equipe ou preparar o meio para receber a pessoa com deficiência de forma superficial. A proposta é de “Capacitação” junto com Emprego Apoiado para levar conhecimento técnico que provavelmente não está tendo nas Universidades que formam esses profissionais.

A capacitação pode ser feita antes mesmo da atuação do técnico dentro da

empresa, mas é importante serem feitas dentro das empresas, com gestores e profissionais de RH. Os principais temas a serem trabalhados são; capacitismo estrutural, análise de função, as 7 dimensões da acessibilidade, descrição da vaga, análise de laudos, parâmetros e tipos de deficiência, processo seletivo acessível, integração acessível, tecnologias assistivas possíveis, conscientização de equipe e manutenção. Fazendo com que a equipe tenha um olhar técnico voltado para os direitos humanos, gerando uma cultura anticapacitista no ambiente de trabalho.

Existem pessoas que mesmo que sejam retiradas todas as barreiras elas precisarão de apoios, é necessário pensar em políticas públicas que resguardecam possibilidades de inclusão dessas pessoas que realmente precisam do Emprego Apoiado. A capacitação se faz importante, sendo responsabilidade do Estado, já que se trata de uma política reparatória e emancipatória, pois as pessoas com deficiência na historicidade, na maior parte das vezes foram exterminadas e institucionalizadas.

Com a capacitação das empresas, a longo prazo, os próprios profissionais de RH saberiam lidar com a inclusão das pessoas com deficiência, que como vimos nos resultados da pesquisa que carece de conhecimento. A Metodologia de Emprego Apoiado geralmente é aplicada por Instituições, possivelmente seriam solicitados apenas em casos pontuais e específicos. O objetivo seria a emancipação das pessoas com deficiência que atualmente precisam ainda de um mediador para terem seus direitos garantidos. O Emprego Apoiado como política pública emancipatória precisa ter a liberdade de entrar nas empresas e apoiar. E se a própria empresa saber o que é a Metodologia de Emprego Apoiado?

a. Aderência e pertinência às linhas de pesquisa do Programa

A linha de pesquisa seguida pela dissertação é designada pela Universidade Católica de Santos como Linha1: Investiga práticas de gestão, atenção, intervenção e prevenção em serviços de saúde e assistência social. O foco é na produção de pesquisas que gerem tecnologias inovadoras voltadas à promoção de práticas psicológicas potencializadoras do desenvolvimento humano e social, e da prevenção de vulnerabilidades.

b. Impacto

O impacto proporcionado pelo produto final é positivo, visto que o objetivo é além de expandir o Emprego Apoiado, como complemento também é a capacitação dos profissionais de RH e Gestores para saber os princípios de capacitismo estrutural de como incluir pessoas com deficiência no mercado de trabalho respeitando os direitos humanos.

c. Abrangência

Já existem Instituições executando o Emprego Apoiado, sendo possível colocar a proposta do produto final para agregar na inclusão e evolução do EA.

d. Abrangência potencial (possibilidade de expansão)

O produto técnico, por sua versatilidade, pode ser expandido para todo o território nacional, atender outros públicos em situações de vulnerabilidade social, fazendo antes os devidos ajustes para atender estes públicos específicos.

e. Replicabilidade

O produto final pode ser replicado por profissionais da área de humanas que tiveram experiência com Emprego Apoiado ou formação do mesmo.

f. Complexidade

Apesar de não ser de grande complexidade, o produto final exige, do profissional, conhecimento técnico, das etapas do EA e entendimento do público-alvo.

g. Demanda

A demanda encontrada através da pesquisa que resultou no produto final citado foi as empresas não terem conhecimento sobre de que forma incluir pessoas com deficiência no mercado de trabalho de forma anticapacitista.

h. Inovação

A inovação do produto final se dá pela inserção da Psicologia em um ambiente que, gradativamente, está sendo cada vez mais explorado e se expandindo que é a

metodologia de Emprego Apoiado. A proposta trazida pela dissertação busca trazer maior visibilidade e entendimento para incluir as pessoas com deficiência de forma anticapacitista e humanizada no mercado de trabalho.

Referências:

MARTINS, Adilson, MARCIANO, Maryellen, CRUZ, Cláudio. **A Capacitação Interna para a Retenção de Profissionais**. Revista de Gestão & Tecnologia - ReGeT, v.1, n.1, dez. 2013.

BRASIL, 2015, **Lei n. 13.146**, de 6 de jul. de 2015. **Lei Brasileira de Inclusão** da Pessoa com Deficiência. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm; acesso em: 26 de julho de 2022.