

Emprego Apoiado: por que e para quem.

“O espetáculo da loucura, não só no indivíduo isolado, mas, e sobretudo, numa população de manicômio, é dos mais dolorosos e tristes espetáculos que se pode oferecer a quem ligeiramente meditar sobre ele”.

Lima Barreto

Prezado Supervisor,

Uma questão central na constituição de uma sociedade e na vida de cada cidadão é o trabalho decente e não precarizado, o que possibilita que as pessoas possam viver com dignidade, abrindo portas para a garantia de direitos humanos e o fortalecimento da cidadania. Entretanto, o acesso ao trabalho não se dá da mesma forma para as pessoas com deficiência e/ou em situação de vulnerabilidade, sendo imprescindível a elaboração de políticas inclusivas e/ou discriminação positiva.

O **Emprego Apoiado (EA)** surgiu em meados da década de 1980 nos Estados Unidos como resultado de projetos-pilotos desenvolvidos por Universidades que trabalhavam com programas vocacionais destinados a pessoas com deficiência intelectual. Nesses projetos-pilotos, o EA foi construído a partir da superação de duas experiências que havia à época: a experiência das oficinas protegidas de trabalho e a experiência de realizar formação profissional como um caminho prévio à procura de emprego para as pessoas com deficiência, o que não garantiu a colocação em postos de trabalho. Com a superação do paradigma **formar x empregar** em prol do novo paradigma **empregar x formar**, o treinamento em serviço se tornou um eixo fundamental.

Cabe ressaltar que a metodologia do EA ainda é pouco conhecida no Brasil. De modo geral, esta consiste em preparar pessoas interessadas em um posto de trabalho mediante a assistência pessoal de um consultor ou técnico de EA ou preparador laboral. Trata-se de uma tecnologia assistiva que abrange um conjunto de ações denominadas **apoios**, para que as pessoas consigam ingressar no trabalho formal em condições de trabalho e salário iguais aos dos trabalhadores em geral, acedendo a um emprego digno. Os apoios devem favorecer os usuários de EA, de modo que possam atingir os seus objetivos e minimizar suas dificuldades no ambiente laboral, social e, conseqüentemente, nos demais. Importante ressaltar que o EA não se caracteriza nem deve ser confundido com as **políticas assistencialistas**. No EA, o empregador e o trabalhador devem estar satisfeitos, entre outras coisas, com a qualidade e produtividade do trabalho desempenhado, com a função exercida e as condições de

trabalho. Também é fundamental na metodologia do EA que sejam feitas adaptações razoáveis no ambiente e nos postos de trabalho, utilizando-se das tecnologias assistivas existentes sem que isso prejudique o desenvolvimento das tarefas pertinentes ao cargo e função exercidos.

Para efetiva adoção do EA, é necessário trabalhar em prol da mudança de mentalidade e de práticas convencionais de atenção às pessoas com deficiência. É preciso superar o “paradigma da integração” e adotar o “paradigma da inclusão”, visto que é a sociedade que deve se adequar às diferentes peculiaridades da diversidade humana.

Tecnologia Social do Emprego Apoiado: principais fases ou etapas

I – Ações prévias ao momento do contrato de trabalho:

- a) Elaboração do Plano Personalizado de Ação Laboral e do Perfil Profissional da pessoa com deficiência;
- b) Prospecção do mercado de trabalho: busca ativa de postos de trabalho compatíveis;
- c) Assessoria, orientação e informação à empresa sobre as necessidades de apoio do trabalhador, incluindo os processos de adaptação do posto de trabalho, sobre a acessibilidade e sobre a tecnologia assistiva, quando sejam detectadas essas necessidades.

II – Ações no posto de trabalho:

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

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

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

Tecnologia Social do Emprego Apoiado: Valores e Princípios

1º - Presunção de Empregabilidade:

Todas as pessoas são capazes e têm o direito ao trabalho.

2º - Foco na capacidade e habilidade:

Todas as pessoas devem ser vistas em termos de seus pontos fortes, habilidades e interesses e não das suas limitações.

3º - Emprego/trabalho competitivo:

Todos devem ter assegurado o direito de trabalhar em regimes legais que o mercado tem a oferecer.

4º - Salários e benefícios adequados:

Todas as pessoas devem receber os mesmos salários e benefícios por trabalhos iguais.

5º - Poder dos apoios:

Os apoios devem favorecer todas as pessoas que deles precisam para que atinjam os seus objetivos.

6º - Autonomia e empoderamento (independência):

Fazer escolhas e tomar decisões garantindo autonomia.

7º - Importância das relações e da vida comunitária:

Todas as pessoas devem estar conectadas às redes de relacionamento formais e informais.

8º - Mudança de sistema – Acessibilidade:

Do modelo da integração para o modelo da inclusão.

9º - Importância do uso de tecnologias assistivas e das tecnologias de informação e comunicação.**10º - Centrado na pessoa e confidencialidade:**

Resguardar as informações recebidas do estagiário.

Como o projeto MP Inclusivo pode contribuir e adaptar as ações da metodologia do EA nos locais onde os parceiros não utilizem o método?

Como citado acima, o treinamento no local de trabalho é um dos eixos fundamentais na metodologia do EA e pode ser adaptado sem maiores dificuldades para uso dos supervisores integrantes do Projeto MP Inclusivo nas questões relativas a:

1 – Formação e treinamento dentro do posto de trabalho com o suporte do supervisor e/ou colegas de trabalho proporcionando-lhe o conhecimento prático, para que a pessoa com deficiência possa realizar as tarefas;

2 – Desenvolvimento dos apoios necessários identificando as dificuldades no ambiente laboral observando o desenho de acessibilidade universal.

https://www.maragabrilli.com.br/wp-content/uploads/2016/01/universal_web-1.pdf

3 – Adaptação e/ou criação de procedimentos facilitadores do processo de trabalho.

4 – Observação dos momentos de crise e encaminhamento para o setor de Saúde Ocupacional.

5 – Escutar atentamente as solicitações do estagiário e responder da mesma forma que se responde ao estagiário não PCD. Por exemplo, se receber uma mensagem de whats App, responder da mesma forma que responderia a um colega de trabalho, levando em conta que o supervisor é um apoiador e não um conselheiro.

6 – Nos casos de Deficiência mental/psicossocial, deixar claro que no ambiente de trabalho se discutirá trabalho. Quaisquer outras questões, principalmente as ligadas à saúde, serão encaminhadas tanto ao setor competente como para todos os demais funcionários ou estagiários. Por exemplo, se o estagiário diz estar em crise ou se se detecta que ele está, solicitar que procure seu médico e/ou encaminhar para o setor de saúde ocupacional, que tomará as medidas cabíveis.

7 – Ter o número do telefone do familiar mais próximo, ou mesmo da pessoa a quem o estagiário conta como a pessoa que mais o apoia, com vistas a mediar e/orientar as ações pertinentes ao ambiente de trabalho e às questões de saúde.

8 – Resguardar a confidencialidade de laudos e declarações médicas.

Referências:

Emprego Apoiado: Curso de ead para a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho – [Instituto de Tecnologia Social, Secretaria de Ciência e Tecnologia para Inclusão Social – SECIS]. – São Paulo: Instituto de Tecnologia Social/MTCI-SECIS, 2013.

http://itsbrasil.org.br/wp-content/uploads/2018/02/ebook_EAintrodução.pdf

Erínia Maria Ulisses de Carvalho Belchior - CRP 05/8287.

Vera Lúcia Prates dos Santos Nogueira - CRP 05/7819

Parceiro: Instituto Municipal Philippe Pinel/Núcleo de Intervenção Cultural e Geração de Trabalho e Renda.

Rio de Janeiro, 14 de abril de 2019.