



DOCUMENTO
NORTEADOR

Trabalho, Emprego e Renda

**Ações profissionalizantes
da Rede Apae para pessoas com
deficiências intelectual e múltipla**



APAE BRASIL
Federação Nacional das Apaes

**Documento Norteador
Trabalho, Emprego e Renda**

**Ações profissionalizantes
da Rede Apae para pessoas com
deficiências intelectual e múltipla**

2017



APAE BRASIL
Federação Nacional das Apaes

Organizadora

Maria Helena Alcântara de Oliveira

Autores

Cecília Gomes Muraro Alecrim (DF)
Erenice Natália Soares de Carvalho (DF)
Maria Helena Alcântara de Oliveira (DF)
Moaci Alves Carneiro (DF)
Romeu Kazumi Sasaki (SP)
Sérgio Sampaio Bezerra (MG)

Colaboradores

Élio Oliveira (DF)
Kelly Assunção (DF)
Laura Valle Gontijo (DF)
Maria Aparecida Gugel (DF)

Coordenadores Estaduais de Educação**Profissional, Trabalho, Emprego e Renda**

Fabíola Silva de Freitas (AC)
Lylian Araújo Aguiar (AL)
Janete Batalha Ploia (AM)
Andrea Regiane Brito (AP)
Tânia Maria de Freitas Brandão (BA)
Maraísa Rodrigues de M. Mesquita (CE)
Adriana Maria Alves Pinto Lotti (DF)
Alcionis Ennes de Oliveira Nascimento (ES)
Marlene Divina Dias Santana (GO)
Marlete de Almeida da Silva (MA)
Marli Helena Duarte Silva (MG)
Maria Aparecida Lemos Reis (MS)
Eli Capitanio Betella (MT)
Maria Iacilda de Lima Freitas (PA)
Iraquitânia Alves Bezerra (PB)
Vera Lúcia de Lima Serafim (PE)
Keyla Linez de Vasconcelos Santana (PI)
Ivanilde Tíbola (PR)
Maria Helena Tinoco de Oliveira (RJ)
Maria Alzira Correa da Silva (RN)
Maria José da Silva (RO)
Jussara Muller de Assis (RS)
Neide Buch (SC)
Madson Rodrigo Silva Bezerra (SE)
Liviana Giuliana Baldon (SP)
Lucilene Macedo Ribeiro de Souza (TO)

FICHA CATALOGRÁFICA

M294 Documento norteador: trabalho, emprego e renda:
Ações profissionalizantes da Rede Apae para
pessoas com deficiências intelectual e múltipla
/ Maria Helena Alcântara de Oliveira (Org.). –
Brasília: APAE Brasil, 2017.

198 p. : il.

1.Educação profissional. 2. Inclusão laboral.
3.Inclusão social. 4. Deficiência intelectual. 5.
Deficiência múltipla. I. Federação Nacional das
Apaes. II. Título.

CDU: 376:331

Expediente

Federação Nacional das Apaes

SDS – Ed. Venâncio IV – Cobertura
CEP 70.393-900 - Brasília – DF
Fone: (61) 3224-9922 / FAX: (61) 3223-8072
fenapaes@apaebrazil.org.br
www.apaebrazil.org.br
Diagramação: Splindler Comunicação
Corporativa
Revisão: Diego Lima

Gestão: 2015 – 2017

Diretoria Executiva

Presidente

Aracy Maria da Silva Lêdo (RS)

Vice – Presidente

José Turozi (PR)

1º Diretor Secretário

Albanir Pereira Santana (GO)

2º Diretor Secretário

Narciso José Batista (BA)

1º Diretor Financeiro

Unírio Bernardi (RS)

2º Diretor Financeiro

Sergio Prodócimo (SP)

Diretor Social

Rodolpho Luiz Dalla Bernardina (ES)

Diretora de Assuntos Internacionais

Rosane Teresinha Janhke (SC)

Diretor de Patrimônio

Luiz Augusto Machado dos Santos (PA) - *In Memoriam*

Autodefensoria Nacional

José Lucas Ferreira dos Santos (TO) - *In Memoriam*

Titulares

Francisco Matos Além (PE)

Thaylane Tonet Muniz (SC)

Suplentes

Bianca Aliatti (RS)

Conselho Fiscal

Titulares

Ana Claudia de Andrade Trondoli (RO)

Eduardo da Silva Mendonça (MG)

Nilson Alves Ferreira (TO)

Suplentes

Delton Pedroso Bastos (RJ)

Maria das Graças Mendes da Silva (PE)

Conselho de Administração

Federação das Apaes do Estado de Alagoas

Alesson Loureiro Cavalcante

Federação das Apaes do Estado do Amazonas

Maria do Perpetuo Socorro Castro Gil

Federações das Apaes do Estado da Bahia

Derval Freire Evangelista

Federação das Apaes do Estado do Ceará

Francisco Leitão Moura

Apae do Distrito Federal

Diva da Silva Marinho

Federação das Apaes do Estado do Espírito Santo

Washington Luiz Sieleman Almeida

Federação das Apaes do Estado de Goiás

Wagner Benevides Duarte

Federação das Apaes do Estado do Maranhão

Milka Luciana Lima de Souza Bastos

Federação das Apaes do Estado de Minas Gerais

Eduardo Luiz Barros Barbosa

Federação das Apaes do Estado do Mato Grosso

Doracy Gomes Nonato

Federação das Apaes do Estado do Mato Grosso do Sul

Tidelcino dos Santos Rosa

Federação das Apaes do Estado do Pará

Emanoel O' de Almeida Filho

Federação das Apaes do Estado da Paraíba

Gilvan José Campelo dos Santos

Federação das Apaes do Estado do Paraná

Neuza Soares de Sá

Federação das Apaes do Estado do Pernambuco

Amélia Maria Borges da Silva

Federação das Apaes do Estado do Piauí

Maria do Socorro Paula dos Santos

Federação das Apaes do Estado do Rio de Janeiro

Hélio Torres da Silva

Federação das Apaes do Estado do Rio Grande do Norte

Willian Ferreira de Lima

Federação das Apaes do Estado do Rio Grande do Sul

Luiz Alberto Maioli

Federação das Apaes do Estado de Rondônia

Ilda da Conceição Salvático

Federação das Apaes do Estado de Santa Catarina

Júlio Cesar de Aguiar

Federação das Apaes do Estado de Sergipe

Carlos Mariz Moura de Melo

Federação das Apaes do Estado de São Paulo

Cristiany de Castro

Federação das Apaes do Estado de Tocantins

Marciane Machado Silva

Estados sem Federação

Apae de Macapa - AP

Abel da Silva Mendes

Apae de Rio Branco - AC

Cecília Maria Garcia Lima

Apae de Boa Vista - RR

Bruno Perez de Sales

Conselho Consultivo

Eduardo Luiz Barros Barbosa (MG)

Elpídio Araujo Neris (DF)

Flávio José Arns (PR)

Luiz Alberto Silva (SC)

Nelson de Carvalho Seixas (SP) - *In memoriam*

Antônio Semas Figueiredo (PE) - *In memoriam*

Antônio Santos Clemente Filho (SP) - *In memoriam*

Justino Alves Pereira (PR) - *In memoriam*

José Candido Alves Borba (RJ) - *In memoriam*

Equipe Técnica Fenapaes

Gerente Geral

Cristiane Araci Andersen

E-mail: sec.executiva@apaebrasil.org.br

Procuradoria Jurídica

Procuradora:

Rosângela Maria Wolff de Quadros Moro

E-mail: procuradoria@apaebrasil.org.br

Assessor Jurídico: Alessandra de Oliveira Caixeta

E-mail: alessandra.procuradoria@apaebrasil.org.br

Assistente: Larissa Chirstyna Alves Pereira

E-mail: larissa.procuradoria@apaebrasil.org.br

Auxiliar Jurídico: Dayara Evangelista

Email: dayara.procuradoria@apaebrasil.org.br

Assessora de Assuntos internacionais

Maria Amélia Vampré Xavier

E-mail: assessoria.internacional@apaebrasil.org.br

Coordenação Administrativa

Coordenador: João Batista da Silva

E-mail: administrativo@apaebrasil.org.br

Equipe:

Waldinéia Olímpio Zoraide Santana Ramos

E-mail: juventude@apaebrasil.org.br

Eduardo Souza Leite

E-mail: eduardo.logistica@apaebrasil.org.br

Daurinha de Souza Leite

E-mail: servicosgerais@apaebrasil.org.br

Fernando Ferreira dos Santos

E-mail: logistica@apaebrasil.org.br

Lucas Lima Gomes

E-mail: logistica2@apaebrasil.org.br

Coordenação Financeira

Coordenadora: Marineide Oliveira da Silva Freire

E-mail: financeiro@apaebrasil.org.br

Auxiliar Contábil: Tânia Ramos

E-mail: financeirosuporte2@apaebrasil.org.br

Auxiliar Contábil: Dayelle Oliveira

E-mail: financeirosuporte3@apaebrasil.org.br

Estagiário Contábil: Luiz Paulo

E-mail: financeirosuporte4@apaebrasil.org.br

Atendimento ao Público

Atendente: Bruna Emily Lima Cordeiro

E-mail: bruna.atendimento@apaebrasil.org.br

Estagiária de Atendimento: Adriana Rayssa

Santos Ribeiro

E-mail: adriana.atendimento@apaebrasil.org.br

Estagiária de Atendimento: Valcilene Siqueira

E-mail: valcilene.atendimento@apaebrasil.org.br

Coordenação de Comunicação

Coordenador: Diego Lima

E-mail: comunicacao@apaebrasil.org.br

Assessoria de Comunicação

Jornalista: José Mauricio

E-mail: assessoriadecomunicacao@apaebrasil.org.br

Tecnologia da Informação

MSWI Soluções Web Inteligente

Auxiliar de Tecnologia da Informação: Rafael Alves da Silva

E-mail: informatica@apaebrasil.org.br

Estagiário de TI: Wanderson Amorim

E-mail: informatica2@apaebrasil.org.br

Consultor de apoio

Cláudio Pizzato

E-mail: consultorapoio@apaebrasil.org.br

Universidade Corporativa da Rede Apae (Uniapae):

Coordenadora: Fabiana Maria das Graças S. Oliveira

E-mail: fabianamariasoaes@hotmail.com / coordenadoria.educacao@apaebrasil.org.br

Coordenador Pedagógico: Erivaldo Fernandes Neto

E-mail: institucional@apaebrasil.org.br

Escritório Avançado Fenapaes

Porto Alegre Rio Grande do Sul

Rua General Câmara, nº 406 sala 403

Centro - Porto Alegre/RS - CEP 90.010-230

Telefone: (51) 3228-1252/ 3212-5397

Assessora da Presidente

Lúcia Maria Cardoso Centena

E-mail: fenapaesrs@apaebrasil.org.br

Auxiliar Administrativo: Alexandro Martim Vargas dos Santos

E-mail: presidente@apaebrasil.org.br

Coordenador Nacional de Eventos

Antônio Bastos

E-mail: bastos@apaepoa.org.br

Controladoria

Roberto Machado Salaberry

E-mail: controladoria@apaebrazil.org.br

Auxiliar Administrativo: Juliana Correa

E-mail: controladoria@apaebrazil.org.br

Coordenações Nacionais**Coordenação de Arte**

Rosânia de Almeida (PR)

Coordenação de Assistência Social

Marilena Ardore (SP)

Coordenação de Autodefensoria e Autogestão

Elcira Lourdes Machado Bernadi (RS)

Coordenação de Defesa de Direitos e Mobilização Social

Anna Beatriz L. Peranovich Leite (SP)

Coordenação de Educação e Ação Pedagógica

Fabiana Maria das G. Soares de Oliveira (MS)

Coordenação de Educação Física, Desporto e Lazer

Roberto Antônio Soares (SP)

Coordenação de Educação Profissional

Maria Helena Alcântara de Oliveira (DF)

Coordenação de Prevenção e Saúde

Dr. Rui Fernando Pilotto (PR)

PREFÁCIO

Vivenciamos hoje um grande esforço para a inclusão das pessoas com deficiência, eliminando todas as formas de discriminação.

Nesse contexto, a Federação Nacional das Apaes (Fenapaes) busca oferecer orientações básicas, de acordo com a legislação vigente, destacando o valor de cada indivíduo e permitindo a participação social, independente de sua situação.

O sucesso para a inserção destas pessoas no mundo do trabalho depende de fatores como reconhecimento da família, promoção de políticas públicas, respeito a sua diversidade, além da conscientização e humanização dos espaços corporativos. Esse conjunto de fatores é essencial para que se promova o enriquecimento social, a partir de diferentes visões e experiências, e a plena cidadania das pessoas com deficiência.

Desejamos que este documento, organizado pela Coordenação Nacional de Educação Profissional, sirva de referência para o trabalho nas Apaes de todo o país, oferecendo a todos os profissionais subsídios para uma transformação social através da implementação de serviços, programas e projetos.

Aracy Maria da Silva Lêdo

Presidente da Federação Nacional das Apaes

Maria Helena Alcântara de Oliveira

Coordenadora Nacional de Educação Profissional,
Trabalho, Emprego e Renda

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	15
INTRODUÇÃO.....	17
CAPÍTULO 1 - FUNDAMENTOS QUE ORIENTAM O DOCUMENTO.....	25
1.1 PRINCÍPIOS NORTEADORES.....	25
1.2 CONCEPÇÕES PRÉVIAS.....	25
1.3 MARCOS LEGAIS E NORMATIVOS.....	26
1.4 MARCOS CONCEITUAIS E TEÓRICOS.....	39
1.4.1 Deficiência Intelectual.....	39
1.4.2 Deficiência Múltipla.....	39
1.4.3 Classificação Internacional de Funcionalidade (CIF).....	40
1.4.4 Teoria Familiar Sistêmica.....	40
1.4.5 Perspectivas Educacionais de Paulo Freire.....	41
1.4.6 Perspectivas Desenvolvimentistas e Educativas de Lev Vygotsky.....	41
1.4.7 Teoria das Inteligências Múltiplas de Howard Gardner.....	41
1.4.8 Teoria dos Estilos de Aprendizagem.....	42
1.4.9 Perspectivas de Qualidade de Vida, Sistemas de Apoio e Autodeterminação de Miguel Ángel Verdugo.....	43
CAPÍTULO 2 - A TRAJETÓRIA DA REDE APAE NO PROCESSO DE FORMAÇÃO E INCLUSÃO LABORAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS INTELECTUAL E MÚLTIPLA.....	44
2.1 PERSPECTIVAS.....	46
2.2 RELEVÂNCIA DE PESQUISAS NA ÁREA.....	47

CAPÍTULO 3 - EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA DA REDE FEDERAL: CONCEPÇÃO TÉCNICO-LEGAL E MULTIFOCALIDADES OPERATIVAS.....	52
3.1 QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, FORMAÇÃO INICIAL E CONTINUADA DE TRABALHADORES.....	54
3.1.1 PRONATEC.....	55
3.2 EDUCAÇÃO PROFISSIONAL TÉCNICA DE NÍVEL MÉDIO.....	56
3.3 EDUCAÇÃO PROFISSIONAL TECNOLÓGICA DE GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO.....	56

CAPÍTULO 4 - EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E INCLUSÃO LABORAL PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS INTELECTUAL E MÚLTIPLA NA REDE APAE.....	61
4.1 HABILITAÇÃO E REABILITAÇÃO PROFISSIONAL.....	61
4.2 AVALIAÇÃO PRELIMINAR E DINÂMICA.....	64
4.3 PRIMEIRA ETAPA: FORMAÇÃO BÁSICA.....	67
4.3.1 Sugestão de metodologia.....	68
4.4 SEGUNDA ETAPA: QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL.....	78
4.4.1 Contrato de Aprendizagem.....	81
4.5 TERCEIRA ETAPA: INCLUSÃO LABORAL.....	83
4.5.1. Emprego Convencional.....	85
4.5.2 Emprego Convencional Sem Apoio.....	85
4.5.3 Emprego Convencional Com Apoio.....	86
4.5.4 Emprego Apoiado.....	88
4.5.4.1 Introdução ao Emprego Apoiado.....	88
4.5.4.2 Definição e Significado do Emprego Apoiado.....	90
4.5.4.3 Metodologia do Emprego Apoiado.....	92
4.5.4.4 Modalidades do Emprego Apoiado.....	93
4.5.4.5 Fases do Emprego Apoiado.....	96

4.5.4.6 Programa de Emprego Apoiado.....	97
4.5.4.7 Fundamentação Legal do Emprego Apoiado.....	98
4.5.5 Trabalho Autônomo.....	99
4.5.5.1 Ocupação Individual.....	100
4.5.5.2 Indústria Caseira.....	100
4.5.5.3 Cooperativa.....	101
4.5.5.4 Microempresa.....	103
4.5.6 Conclusão.....	104

CAPÍTULO 5 - EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS E SUA ARTICULAÇÃO COM A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL.....105

5.1 CONCEITO.....	105
5.2 ALTERNATIVAS DE OFERTA DE EJA NA REDE APAE.....	105

CAPÍTULO 6 - A IMPORTÂNCIA DA FAMÍLIA E O PAPEL DOS ENVOLVIDOS NO PROCESSO PROFISSIONALIZANTE.....108

6.1 FAMILIARES.....	109
6.2 EMPREGADORES.....	110
6.3 DIRIGENTES DA INSTITUIÇÃO.....	110
6.4 PROFISSIONAIS QUE ATUAM NO DESENVOLVIMENTO DE EMPREGOS E NA INCLUSÃO LABORAL.....	110
6.5 PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....	111
6.6 GOVERNOS MUNICIPAL, ESTADUAL, DISTRITAL E FEDERAL.....	111

CONSIDERAÇÕES FINAIS.....113

REFERÊNCIAS.....114

APÊNDICE A - GLOSSÁRIO.....	125
APÊNDICE B - PERGUNTAS E RESPOSTAS.....	130
APÊNDICE C - SUGESTÕES PARA UMA CONTRATAÇÃO SEM BARREIRA.....	139
APÊNDICE D - ESTRATÉGIAS DE INGRESSO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MUNDO DO TRABALHO.....	146
APÊNDICE E - SUGESTÕES SOBRE AS DIFICULDADES APONTADAS NA COLETA DE DADOS.....	147
APÊNDICE F - LEI DE COTAS: PASSADO E PRESENTE.....	151
APÊNDICE G - DIMENSÕES DA ACESSIBILIDADE NA PROFISSIONALIZAÇÃO E NO TRABALHO.....	157
APÊNDICE H - NORMAS DE GRAFIA DE SIGLAS.....	160
APÊNDICE I - SIGLAS E NOMES POR EXTENSO.....	163
ANEXO 1 - FICHAS DE AVALIAÇÃO	167
FICHA DE ENTREVISTA COM OS PAIS OU RESPONSÁVEIS.....	167
FICHA DE ENTREVISTA COM O APRENDIZ.....	168
FICHA DE AVALIAÇÃO PEDAGÓGICA.....	169
FICHA DE AVALIAÇÃO SOCIOECONÔMICA FAMILIAR.....	170
ANEXO 2 – FICHA DE ESTUDO DE CASO.....	171
ANEXO 3 – FICHA DE AVALIAÇÃO DINÂMICA PARA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL..	172
ANEXO 4 – FICHA DO RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DO APRENDIZ.....	174
ANEXO 5 – FICHA DO PLANO INDIVIDUAL DO APRENDIZ.....	178
ANEXO 6 - FICHA DO PLANO INDIVIDUALIZADO DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E INCLUSÃO LABORAL DO EMPREGO APOIADO.....	181
ANEXO 7 – FICHA DO PERFIL VOCACIONAL DE EMPREGO APOIADO.....	183
ANEXO 8 – FICHA DE ANÁLISE DA FUNÇÃO DO EMPREGO APOIADO.....	189
ANEXO 9 – FICHA DE DESEMPENHO DO TRABALHADOR APOIADO E DA EMPRESA.....	196

APRESENTAÇÃO

Cada vez mais a competição no mercado de trabalho exige que o trabalhador esteja preparado para enfrentar as exigências de um processo mais rigoroso e seletivo nas contratações, e que as empresas públicas e privadas sejam orientadas a adaptar os locais de trabalho às sete dimensões da acessibilidade, conforme explicadas neste documento. Assim, a educação profissional e a inclusão laboral vêm se destacando como força de inclusão social. As instituições que atuam com pessoas com deficiência precisam dar passos decisivos para que a educação profissional e a inclusão laboral se tornem uma realidade no País.

A Federação Nacional das Apaes (Fenapaes) disponibiliza à Rede Apae a publicação do **Documento Norteador Trabalho, Emprego e Renda - Ações Profissionalizantes da Rede Apae para Pessoas com Deficiências Intelectual e Múltipla**, com orientações básicas do que se deve conhecer antes de implantar ou implementar o Programa de Educação Profissional e Inclusão Laboral. O documento incorporou as medidas legais adotadas a partir de 1999 para atualizar e dinamizar a legislação brasileira, permitindo a preparação, a qualificação e a colocação de pessoas com deficiência no mundo do trabalho. Seu objetivo é servir como um guia; no entanto, é preciso adaptá-lo às especificidades de cada município e estado, observando as demandas do mercado de trabalho.

Esperamos que as orientações propostas contribuam para a compreensão do tema por parte das pessoas com deficiência e suas famílias. Também de todos os que atuam profissionalmente na área, para elaborar e desenvolver ações que possibilitem o engrandecimento de nossas instituições, das empresas e das pessoas com deficiência, e de todos os que veem na inclusão social a expressão de um mundo mais justo e acolhedor.

INTRODUÇÃO

A discussão da diferença na sociedade sempre existiu, sendo intrínseca à própria condição humana, ainda que sua presença tenha sido fortemente marcada pela ação da exclusão. A partir do século 20, no entanto, começam a ser delineadas as políticas de inclusão social que conferem tratamento favorável aos grupos minoritários, que apresentam desvantagens visíveis em relação a outros grupos sociais, buscando assegurar-lhes melhores condições de promoção material e de inserção no espaço social. A operacionalização desse tipo de política se dá pelo acionamento de vários mecanismos, sendo um deles a definição de cotas.

Quanto à pessoa com deficiência, as discussões são ampliadas no que se refere ao reconhecimento de que essa pessoa é cidadã como qualquer outra, com os mesmos direitos à livre escolha e ao usufruto das oportunidades disponíveis na sociedade, qualquer que seja seu tipo de deficiência e grau de comprometimento que apresente. Dessa forma, caberia à sociedade reorganizar-se para que o acesso a tudo que a constitui e caracteriza seja garantido a qualquer um, independentemente das peculiaridades individuais.

Esse pensamento tem como base a universalização dos direitos sociais como direito de todo e qualquer cidadão, inclusive o direito ao trabalho, devendo a responsabilidade pelo bem-estar social ser assumida principalmente pelo Estado. É nesse contexto que se começa a discutir a inclusão das pessoas com deficiência intelectual nas empresas brasileiras.

Numa perspectiva histórica, constata-se que a forma de pensar a pessoa com deficiência intelectual e também de interagir com ela foi se modificando ao longo do tempo, a partir do contexto da organização sociopolítica e econômica vigente na sociedade, dos avanços científicos e dos conhecimentos historicamente produzidos e ampliados ao longo do tempo.

Nas sociedades ocidentais contemporâneas, o trabalho representa um valor importante, exercendo uma influência considerável sobre a motivação dos trabalhadores, assim como sobre sua satisfação e sua produtividade. Atualmente, compreender os sentidos do trabalho é um desafio importante, tendo em vista as múltiplas transformações que têm atingido as organizações e o mundo do trabalho.

Essa importância se torna maior quando falamos de um trabalhador com deficiência intelectual, que é uma condição complexa. Seu significado e diagnóstico envolvem a ação combinada de quatro fatores etiológicos: os biomédicos, os comportamentais, os sociais e os educacionais, todos considerados de suma importância para garantir a inclusão dessa pessoa num mundo do trabalho onde o conhecimento é um dos fatores mais importantes.

Na última década, houve um expressivo crescimento do número de pessoas que declararam ter algum tipo de deficiência no Brasil. De acordo com os dados dos dois últimos Censos Demográficos realizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no ano 2000 tínhamos 24 milhões de pessoas com deficiência, representando 14,3% da população total do Brasil. Em 2010, tínhamos 45,6 milhões, significando que 23,9% do total populacional são de pessoas com deficiência. O Quadro 1 demonstra os valores comparativos entre a população total e o segmento específico das pessoas com deficiência (PcD) e por categoria de deficiência.

Quadro 1 - Demonstrativo de pessoas com deficiência segundo o IBGE

IBGE	Censo 2000	Censo 2010
População Total	175.862.100 hab.	190.820.285 hab.
Pessoas com Deficiência (PcD)	24.500.000 hab. (14,5% da pop. total)	45.606.048 hab. (23,9% da pop. total)
Def. Visual	48,1% das PcD	58,1% das PcD
Def. Motora ou Física Geral		21,8% das PcD
Def. Motora (Só Mobilidade Reduzida)	22,9% das PcD	
Def. Física Geral Exceto Mobilidade Reduzida	4,1% das PcD	
Def. Auditiva	16,7% das PcD	15,7% das PcD
Def. Intelectual	8,3% das PcD	4,4% das PcD

Fonte: Censo 2000 (Sentidos, ano 1, n. 6, junho 2002, p. 22-26) e Censo 2010 (Cartilha do Censo 2010 Pessoas com Deficiência, SNPD/SDH-PR, 2012, 32p.).

No que se refere ao direito das pessoas com deficiência ao trabalho, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), com o propósito de garantir oportunidades a esse segmento da sociedade, definiu os seguintes princípios

básicos: a não discriminação; a igualdade de oportunidades e de tratamento; e o acesso a oportunidades de treinamento e de emprego. Para atingir esses objetivos, foram elaboradas normas internacionais aprovadas pela Conferência Internacional do Trabalho e, posteriormente, submetidas à ratificação dos países-membros da OIT. Uma das principais normas relativas à questão das pessoas com deficiência no trabalho, ratificadas pelo Brasil, é a convenção da OIT n.º 111/58, validada pelo País em 1965. Por essa convenção, todos os países-membros se comprometem a adotar e seguir uma política nacional destinada à promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e trabalho, visando eliminar a discriminação.

Em 1991, o Brasil promulgou outra importante convenção da OIT, a de n.º 159/83, que traz como princípio basilar a garantia de emprego adequado e a possibilidade de inserção da pessoa com deficiência na sociedade. Em 30 de março de 2007, o Brasil referendou essa garantia ao assinar a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, da ONU, seguida pela Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência em 2015.

Farta legislação, abordada mais extensamente neste documento, deixa claro que existe uma relação estreita entre educação e inserção no mercado de trabalho para promoção da inclusão social das pessoas com deficiência intelectual (LINO & CUNHA, 2008). Essa relação surge quando se percebe a real necessidade de se atender às demandas do mercado de trabalho e, devido a isso, os indivíduos com algum tipo de deficiência – congênita ou adquirida - passaram a ser capacitados profissionalmente. Essa capacitação é realizada através do desenvolvimento de habilidades e competências por meio de cursos de qualificação profissional e/ou adaptação do ambiente real de trabalho.

Essa relação estreita entre educação e inserção no mercado de trabalho aponta para uma maior dificuldade de inclusão social da pessoa com deficiência intelectual por meio do trabalho, seja por causa dos traços constitutivos desse indivíduo com suas limitações cognitivas e problemas de comportamento, seja por seus valores, modo de vida, aspirações ou por sua concepção de mundo (BELLAN, 2002).

A luta pela inclusão social no mundo obteve conquistas significativas, principalmente nos países de maior tradição nesse sentido. No entanto, o modo como tal inclusão foi assegurada variou de um país para outro, conforme as características sociais de cada um e, também, pelo momento político do país. Essa mesma heterogeneidade de práticas é observada no que diz respeito, especificamente, à

pessoa com deficiência (GARCIA, 2002). Um exemplo desse esforço, no Brasil, foi a definição de cotas para inserção das pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho. O país estava no início do seu processo de redemocratização, portanto, o debate público sobre várias questões, apesar do grande exercício feito na assembleia constituinte, ainda era uma prática embrionária. Esse fato pode ter influenciado na efetivação, ou não, da lei de cotas para pessoas com deficiência no território nacional. Pode-se concluir que a adoção de cotas para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil, apesar do pouco debate público quando de sua definição, é uma ação afirmativa, no entanto, gera grande controvérsia e é alvo de debates acalorados.

Quando falamos da inserção da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho, foco deste documento, estamos falando de contratação sempre com a adoção de procedimentos e apoios especiais devido à gênese desse sujeito. De acordo com Matos (2013), a maioria das pessoas com deficiência intelectual no Brasil está em oficinas protegidas de trabalho, sendo necessária uma mudança de perspectiva para a inclusão desse público no mercado formal de trabalho.

Ainda, segundo a referida autora, na Espanha, a metodologia denominada “emprego apoiado” tem 50% (cinquenta por cento) dos usuários composto por pessoas com deficiência intelectual. A principal característica dessa metodologia é a figura do mediador, que se denomina “preparador laboral” (ou consultor de emprego apoiado), e tem como função oferecer ao trabalhador com deficiência intelectual o apoio necessário para sua adaptação ao posto de trabalho, desde a preparação para o desenvolvimento das habilidades e tarefas necessárias até o seguimento e acompanhamento em serviço.

Cação (2007) reforça a necessidade de novas metodologias quando se fala da inserção da pessoa com deficiência intelectual no mercado formal de trabalho. Ele afirma que a colocação no mercado formal de trabalho é somente o primeiro passo do processo de inclusão e que no caso da pessoa com deficiência intelectual, o emprego implica um conjunto de desafios e responsabilidades que, muitas vezes, gera perturbações no indivíduo e, sobretudo, na sua relação com os outros e com o contexto onde está inserido, sendo fundamental o desenvolvimento de metodologias de acompanhamento pós-colocação.

Este documento tem como foco a inclusão social da pessoa com deficiência intelectual no mercado formal de trabalho, independentemente da modalidade empregada, sejam aquelas definidas na legislação brasileira, ou a nova metodologia

de emprego apoiado. Não nos preocuparemos com a questão do emprego em oficinas protegidas de trabalho, previsto na legislação brasileira, por entendermos que essa modalidade não se configura em trabalho no mercado formal.

De acordo com a Relação Anual de Informações Sociais (Rais), publicada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (ver “MT” no Glossário), em 2013, no Brasil, tínhamos um total de 318.379 pessoas com deficiência empregadas no mercado formal de trabalho, sendo que, desse total, 17% são de pessoas com deficiência intelectual, representando um crescimento de sua participação no mercado de trabalho de 4,58% em relação ao ano de 2007 (BRASIL, 2013). Acrescente-se que o mencionado percentual de 17% (ou, mais exatamente, 19,2%) se refere à média do número de homens e mulheres com deficiência intelectual que estavam no mercado de trabalho competitivo em 2010 (BRASIL, 2012, p. 22).

Alonso (1995) caracteriza o trabalhador com deficiência intelectual por um déficit acadêmico na leitura, na escrita e no cálculo, semelhante aos alunos dos primeiros anos do ensino fundamental. Além disso, esse trabalhador manifesta deficiências em habilidades de independência pessoal que o impedem de ter a autonomia necessária para a obtenção de um mínimo de autossuficiência.

Pode-se, no entanto, oferecer a essa pessoa oportunidades de desenvolver habilidades e competências que contribuam para a sua inserção no mercado de trabalho, mediante o incremento de apoios e eliminação de obstáculos. O objetivo é promover apoios e adequar os entornos (BADESA; CERRILHO MARTÍN, 2010), facilitando sua socialização no ambiente de trabalho.

Mas, segundo Veiga (2007), no estágio atual do capitalismo neoliberal, a evolução do mercado de trabalho com a crescente incorporação de novas tecnologias para responder à concorrência global que demanda inovações constantes de produtos e serviços, reduz o número de trabalhadores e exige mais qualificação e competitividade, gerando uma tendência ao “desaconselhamento” da admissão de trabalhadores com deficiência intelectual. Assim, as ações afirmativas de inserção das pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho estão na contramão dessa característica estrutural. As distorções em relação ao desrespeito a direitos que estão estabelecidos em legislação específica, por vezes, decorrem da eticidade das práticas sociais fundadas no utilitarismo (FRANÇA *et al.*, 2008).

A inserção da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho, indo ao encontro de uma extensa igualdade promovida pela lei de cotas, não elimina, de

fato, a maioria das desigualdades, caracterizando o que Dubet (2001) denomina de emancipação segregativa ou emancipação “sob tutela”, evidenciando a manutenção ou a consolidação de microdesigualdades, mais insuportáveis por entrarem em choque com uma progressão “objetiva” de igualdade. A inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho envolve, então, dois aspectos: a discussão da não discriminação e a dimensão positiva representada pelas ações afirmativas como meio de promover essa inclusão. O conceito de inclusão traz no seu bojo dois fatores distintos, porém complementares: um conteúdo negativo, que é o não fazer, não discriminar; e um conteúdo positivo, a ação afirmativa, que é a obrigação de fazer (BELLAN, 2002).

O trabalhador com deficiência intelectual, além de ocupar a faixa inferior da classe proletária brasileira, sofre uma “estigmatização” dentro das organizações do trabalho por suas significativas limitações de desempenho, pois a pessoa com deficiência intelectual, por própria definição, necessita de apoio por meio de orientações, de supervisão e de ajuda técnica, que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais de suas limitações funcionais, motoras, sensoriais ou mentais, de modo a quebrar as barreiras da mobilidade, da temporalidade e da comunicação.

No que se refere aos trabalhadores com deficiência intelectual, Batista (2003) aponta que quando inexistente uma política de ações afirmativas na empresa e a contratação de trabalhadores com deficiência intelectual se dá apenas para cumprir uma imposição legal, a igualdade de oportunidades para essas pessoas fica dificultada ou mesmo impedida. No Brasil, observa-se que o principal motivo para a contratação de funcionários com deficiência é o cumprimento da legislação existente (TANAKA; MANZINI, 2005).

Ainda, segundo esses autores, falta qualificação profissional e preparo social para que a pessoa com deficiência intelectual possa ocupar um cargo cujo perfil seja compatível com suas habilidades e com as reais necessidades da empresa. E concluem que contratar a pessoa com deficiência intelectual apenas para cumprir uma lei, sem remover os obstáculos existentes no caminho que ela terá que percorrer para buscar um trabalho, acabará colaborando para criar o estigma de que ela não possui competência para disputar o mercado de trabalho competitivo. Portanto, a simples prescrição de leis que assegurem os direitos da pessoa com deficiência intelectual ao trabalho não irá mudar a sua realidade se os fatores que dificultam a sua inclusão no meio social não forem detectados, discutidos e minimizados.

Não obstante a contratação de profissionais com deficiência intelectual resultar da imposição da lei, segundo Lino e Cunha (2008) houve uma melhora na “imagem” da pessoa com deficiência intelectual, uma vez que antes da lei de cotas as empresas nem pensavam em contratar pessoas com deficiência intelectual e hoje a existência de funcionários com essa deficiência nas empresas brasileiras é uma realidade, apontando que essas empresas ultrapassaram, ainda que de forma limitada, uma visão restrita em relação às potencialidades da pessoa com deficiência intelectual.

Segundo Carvalho-Freitas & Marques (2009), essa matriz de interpretação da deficiência intelectual tira seu foco da pessoa com deficiência e o coloca na sociedade, isto é, considera que a sociedade é composta por todos, pela diversidade, e que o respeito às diferenças deve ser a norma a ser compartilhada. Nesse sentido, a deficiência é da sociedade que não se organiza para ser acessível a todos.

Diante disso, o fato de essas pessoas estarem contratadas pelas organizações não significa, necessariamente, que elas se sintam integradas, percebendo-se como uma minoria incluída, aceita, que possa devolver aos dominantes os estigmas que lhes são atribuídos. Inclusão significa o ato ou efeito de incluir, a penetração de uma coisa em outra, ou seja, significa o sentimento de pertencimento a um espaço social, sendo necessário compreender o sentido que o trabalho tem para as pessoas com deficiência intelectual inseridas no mercado formal de trabalho, o que é nossa proposta neste documento. O trabalho está estruturado como especificado a seguir.

O Capítulo 1 indica os fundamentos que orientam o documento. O Capítulo 2 focaliza a trajetória da Rede Apae no processo de formação e inclusão laboral de pessoas com deficiências intelectual e múltipla. O Capítulo 3 esclarece a educação profissional e tecnológica como modalidade de ensino na rede federal, conceituando e caracterizando suas etapas ou níveis. O Capítulo 4 detalha as etapas da educação profissional e inserção laboral das pessoas com deficiências intelectual e múltipla, na Rede Apae, destacando a formação básica, a qualificação profissional e a inclusão laboral, apresentando suas diversas alternativas. O Capítulo 5 oferece breves esclarecimentos sobre a relação entre duas modalidades: Educação de Jovens e Adultos, e Educação Profissional, posicionando a Rede Apae nessas perspectivas. E, o Capítulo 6 aborda o tema da família e de outros atores envolvidos no processo profissionalizante.

O documento traz, ainda, uma parte pós-textual com apêndices e anexos que enriquecem a compreensão da área profissionalizante em aspectos conceituais, práticos e instrumentais.

CAPÍTULO 1 - FUNDAMENTOS QUE ORIENTAM O DOCUMENTO

1.1 PRINCÍPIOS NORTEADORES

Os princípios gerais que orientam este documento são os mesmos adotados na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (BRASIL, 2008):

- O desenvolvimento é um processo contínuo, universal, inerente aos seres humanos e se dá ao longo de toda a vida.
- Respeito pela dignidade inerente ao ser humano, a autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas.
- A não discriminação.
- Plena e efetiva participação e inclusão na sociedade.
- Respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade.
- Igualdade de oportunidades.
- Acessibilidade.
- Igualdade entre o homem e a mulher.

1.2 CONCEPÇÕES PRÉVIAS

- Todos são capazes de aprender.
- O ser humano é singular. Somos todos diferentes.
- As leis do desenvolvimento e da aprendizagem são aplicáveis igualmente a todas as pessoas.
- A capacitação permanente e continuada dos profissionais que atuam em programas, serviços, projetos e atividades institucionais contribuem para a preparação, o exercício profissional e o convívio social das pessoas no mundo do trabalho.
- A informação e o compromisso da sociedade com medidas de adaptação dos ambientes e espaços de trabalho às necessidades das pessoas com deficiência são necessários à permanência e ao sucesso desse segmento social.

- O estímulo e a garantia da elevação do nível de escolaridade dos educandos ao máximo de suas potencialidades possibilitam seu desenvolvimento pessoal e sua inclusão social, ampliando, ainda, as oportunidades no mundo do trabalho.
- A garantia de sistemas de apoio, gerais e específicos, para as pessoas com deficiência contribuem para o seu pleno funcionamento pessoal, familiar, comunitário e profissional.
- Os apoios individualizados necessários devem ser promovidos de acordo com as demandas das pessoas com deficiências intelectual e múltipla, pelo tempo e na intensidade identificada, observando os estilos de aprendizagem e as inteligências múltiplas dos usuários dos programas de educação profissional.
- O trabalho é firmado no respeito ao aprendiz, no reconhecimento de sua capacidade e autonomia e na valorização de seus desejos, destacando seu bem-estar e produtividade. Ele é percebido como sujeito ativo, capaz de opinar sobre a própria vida, fazer escolhas e atuar como pessoa participativa na sociedade.
- A realização de alianças estratégicas acordadas em parcerias e interfaces interinstitucionais é indispensável à garantia de oportunidades e permanência no trabalho para as pessoas com deficiência.
- É de mais valor para as entidades que promovem iniciação, qualificação e inclusão laboral de pessoas com deficiências intelectual e múltipla priorizar o acompanhamento do trabalhador no mercado, do que o quantitativo de atendidos ou inseridos no trabalho.

1.3 MARCOS LEGAIS E NORMATIVOS

Nós entendemos que os marcos legais devam ser palatáveis e bons para ler e compreender, por isso não inserimos o inteiro teor dos artigos, mas somente uma explicação sobre eles.

Este documento fundamenta-se na Constituição de República, na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), na Lei n.º 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI), Estatuto da Pessoa com Deficiência) e nas demais normas em vigor, inclusive nas orientações decorrentes das políticas públicas voltadas para a educação, saúde, assistência social, trabalho, emprego e renda da pessoa com deficiência.

- **Constituição Federal** - A Constituição da República Federativa do Brasil trata - além dos direitos sociais, a educação, saúde, alimentação, trabalho, moradia, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância e a assistência social (art. 6º) - especificamente da pessoa com deficiência: proibindo qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência (art. 7º, inc. XXXI); assegurando que os Estados, Municípios e Distrito Federal também possam prever alguns direitos desde que compatíveis com as normas constitucionalmente previstas (art. 24); determinando o atendimento prioritário e a acessibilidade em todas as áreas e programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas com deficiência, mediante o trabalho, a convivência e a facilitação de acesso a bens e serviços (art. 227); e prevendo a reserva de cargos e empregos públicos em concursos públicos no âmbito da administração pública direta e indireta (art. 37, inc. VIII).
- **Lei n.º 7.853/1989, regulamentada pelo Decreto n.º 3.298/1999** - Trata da política nacional para a integração da pessoa com deficiência e se constitui em um “resultado positivo do movimento de pessoas com deficiência dos anos 80” (GUGEL, 2007, p. 47), que buscava tornar as pessoas com deficiência visíveis para a sociedade. Além das concepções na área da formação profissional e do trabalho por meio de diferentes modalidades de colocação (competitiva e seletiva), instituiu competências nas áreas governamentais e de serviços, inclusive prevendo atribuições aos órgãos de defesa de direitos, dentre eles o Ministério Público e as associações constituídas há mais de um ano e que tenham por objetivo a proteção dos direitos das pessoas com deficiência (segundo as alterações introduzidas pela Lei n.º 13.146/2015).

O Decreto n.º 3.298/1999, que regulamentou a Lei n.º 7.853/1989, trouxe importantes avanços para as áreas da habilitação e educação profissional com a previsão de programas de formação de pessoas com deficiência em diferentes modalidades de oficinas e que serviram de base para a evolução do direito e do pensamento jurídico até a atual Lei Brasileira de Inclusão (LBI), com a concepção de emprego com apoio (art. 37, parágrafo único).

É importante ressaltar que se consideram revogadas as previsões concernentes às oficinas protegidas terapêuticas e de produção, subscritas no Decreto n.º 3.298/99. Valem somente as regras do referido Decreto que não forem incompatíveis com a LBI. Assim citamos o exemplo do art. 35 do Decreto n.º 3.298/99, que propõe a colocação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho por meio de procedimentos e apoios especiais, pois é harmônico com as previsões de emprego com apoio.

Sobre o concurso público, cuja previsão de reserva de cargos está no artigo 5º da Lei n.º 8.112/1991, o Decreto n.º 3.298/1999 cria mecanismos para garantir a participação de pessoas com deficiência em concursos públicos no âmbito da administração pública, em igualdade de condições com os demais candidatos (GUGEL, 2006). Os artigos 37 e seguintes do Decreto n.º 3.298/1999 estabelecem diretrizes para a efetivação do direito desde a inscrição para o concurso público até a nomeação do candidato com deficiência. O ponto alto do regulamento é a previsão do atendimento diferenciado para a realização das provas, que permite a adaptação das provas segundo a necessidade de cada candidato e de sua deficiência.

Atualmente, somam-se às previsões do Decreto n.º 3.298/1999 os princípios da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (CDPD), art. 3º, e da LBI sobre, entre outros, a igualdade de oportunidades e a não discriminação; a acessibilidade, incluída a adaptação razoável, princípios esses que obrigam o administrador público a tornar o conteúdo das provas (que é o mesmo para todos) acessível também para a pessoa com deficiência intelectual (GUGEL, 2013).

Daí porque o administrador público deve prever nos editais de concursos públicos, dentre outras regras, a possibilidade de as provas serem adaptadas segundo a necessidade de cada candidato com deficiência, por exemplo: prova adaptada em computador com leitor de voz, para candidatos cegos; prova adaptada em Libras, para candidato surdo e que só se comunica nessa linguagem; prova com conteúdo (que é o mesmo para todos) facilitado para pessoas com deficiência intelectual. No edital devem também estar descritas as atribuições e tarefas dos cargos e empregos públicos para permitir que a pessoa com deficiência intelectual decida se se sente capaz e se quer prestar o concurso público.

As pessoas com deficiência intelectual também têm o direito de acessar os cargos e empregos públicos por meio do concurso público, conforme previsto na Constituição da República, sendo que, para que isso seja possível, as provas devem ser adaptadas em linguagem simples e com direito ao apoio de um facilitador durante a realização das provas.

- **Convenção n.º 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 1983, promulgada pelo Decreto n.º 129, de 22/5/1991** - tem o status de lei ordinária e obriga o Estado-Parte a considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa com deficiência obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim, a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade.

- **Lei n.º 8.666/1993** - institui normas para licitações e contratos no âmbito da Administração Pública. Essa lei fundamenta a possibilidade de dispensa de licitação para a prestação de serviço por instituições não governamentais (art. 24, inc. XX), ou seja, permite a contratação de serviços por meio das entidades e associações de pessoas com deficiência, sem fins lucrativos e de comprovada idoneidade, para a prestação de serviços especializados e com preço compatível com o praticado no mercado. A LBI trouxe duas importantes previsões da Lei n.º 8.666/1993: obriga as empresas que contratam com a administração pública a comprovação do cumprimento da reserva de cargos por pessoas com deficiência; e, obriga a própria administração pública a fiscalizar o cumprimento dos requisitos de acessibilidade nos serviços e nos ambientes de trabalho das empresas que contrata.
- **Lei n.º 8.213/1991** - dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e prevê a habilitação e reabilitação profissional e a reserva de cargos em empresas com cem ou mais empregados (art. 93).

A reserva de postos de trabalho em empresas com cem ou mais empregados inclui também a obrigação de o empregador tornar todos os ambientes de trabalho acessíveis com eliminação de barreiras arquitetônicas e de atitudes e, principalmente, disponibilizar o amplo acesso aos processos de trabalho para o qual a pessoa com deficiência foi contratada (GUGEL, 2007). Assim, devem ser cumpridas, além das normas regulamentares (NR) do Ministério do Trabalho e Emprego (hoje, Ministério do Trabalho e Previdência Social, ver “MT” no Glossário), as leis de acessibilidade (Leis n.º 10.048/2000 e n.º 10.098/2000 e o Decreto n.º 5.296/2004 que as regulamentou) e as normas técnicas (NBR) da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), principalmente a NBR 9050:2015 e a ISO 9396:1.

O art. 93 da Lei n.º 8.213/1991 impõe ao empregador manter preservados os postos de trabalho ao determinar que, se um trabalhador com deficiência for dispensado ao final do contrato de trabalho (ultrapassado o período máximo de experiência de 90 dias), somente poderá fazê-lo após contratar outro trabalhador com deficiência.

A Lei n.º 8.213/1991 trata também do benefício da Previdência Social ou pensão previdenciária ou, ainda, como é mais conhecida, pensão por morte. Afirma (arts. 16 e 77) que a pensão é devida ao beneficiário (a pessoa com deficiência intelectual ou deficiência grave, segundo a Lei n.º 13.183/2015, e que, nesse ponto específico entra em vigor em dois anos) do segurado (pai, mãe), na condição de dependente devidamente inscrito pelo seguro em vida.

Caso o beneficiário venha a exercer uma atividade remunerada (contrato de trabalho ou atividade autônoma), a pensão será reduzida em 30% e só será integralmente restabelecida após a extinção da relação de trabalho ou da atividade empreendedora, na forma do art. 77, § 4º, com a redação da Lei n.º 12.470/2011.

Ressalte-se que a LBI, no art. 110-A, altera parte da Lei n.º 8.213/1991 e determina que em qualquer requerimento de benefícios junto ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) não poderá ser exigido termo de curatela (ou interdição de direitos) do titular ou beneficiário com deficiência.

- **Lei n.º 8.742/1993 (Loas)** - Dispõe sobre a assistência social e prevê a concessão do Benefício de Prestação Continuada (BPC). O BPC é a garantia de um salário-mínimo mensal à pessoa com deficiência e ao idoso com 65 (sessenta e cinco) anos ou mais que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção nem de tê-la provida por sua família, cuja renda mensal per capita seja inferior a 1/4 (um quarto) do salário-mínimo.

É importante saber que a Lei n.º 12.470/2011 fez importantes alterações na Loas, trazendo maiores possibilidades de inserção da pessoa com deficiência intelectual no trabalho ao prever que: a) a cessação do BPC não impede nova concessão do benefício, desde que atendidos os requisitos definidos em regulamento; b) o BPC será suspenso quando a pessoa com deficiência exercer uma atividade remunerada, inclusive na condição de microempreendedor individual; c) extinto o contrato de trabalho ou a atividade empreendedora, ou, ainda, encerrado o prazo de pagamento do seguro-desemprego e não tendo o beneficiário adquirido direito a qualquer benefício previdenciário, poderá ser requerida a continuidade do pagamento do BPC suspenso, sem a necessidade de realização de perícia médica ou reavaliação da deficiência e do grau de incapacidade; d) a contratação de pessoa com deficiência como aprendiz, segundo as regras da lei de aprendizagem (Lei n.º 10.097/2000), não acarreta a suspensão do BPC, limitado ao período de dois anos o recebimento concomitante da remuneração e do benefício (GUGEL, disponível em: <http://www.brasilia.apaebrasil.org.br/artigo.phtml?a=23878>).

A LBI fez algumas alterações importantes na Loas como, por exemplo, adotar o mesmo conceito de deficiência da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e afirmar que os rendimentos decorrentes de estágio supervisionado e de aprendizagem não serão computados para os fins de cálculo da renda familiar per capita (§ 9º, art. 20, da Loas).

- **Lei n.º 9.394/1996 e Decreto n.º 3.298/1999** - A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), no art. 59, inc. IV, e o Decreto n.º 3.298/1999, no art. 28, tratam do acesso da pessoa com deficiência à educação para o trabalho. A educação profissional deve ser aplicada com a perspectiva da educação inclusiva. Assim também são as leis que se propõem a ministrar a educação profissional técnica de nível médio, prioritariamente na forma de cursos integrados, para os concluintes do ensino fundamental e para o público da educação de jovens e adultos.
- **Lei n.º 10.097/2000 e Decreto n.º 5.598/2005** - A Lei da Aprendizagem, com as alterações que ocorreram por meio da Lei n.º 11.180/2005, é um marco importante para as pessoas com deficiência, pois assegura que jovens com deficiência a partir dos 14 anos e sem idade limite, a partir de suas habilidades e competências e sem a necessidade de comprovação de escolaridade, possam, por meio de um contrato de trabalho, obter formação técnico-profissional diretamente na empresa que precisa cumprir a cota de aprendizagem. O jovem ou adulto com deficiência deve estar matriculado e frequentando a escola comum enquanto perdurar o contrato de trabalho especial da aprendizagem, que é de dois anos.

O Decreto n.º 5.598/2005, por sua vez, prevê que as entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente, estão qualificadas para prestar a formação profissional.

A lei e o decreto se complementam e regulamentam a aprendizagem para as pessoas com deficiência intelectual, tratando-se de mais uma possibilidade digna de a pessoa aprender um ofício diretamente na empresa e com a Carteira de Trabalho assinada e todos os direitos garantidos.

A reserva de postos de trabalho para o trabalhador com deficiência e a reserva de aprendizagem para o aprendiz com deficiência não podem se comunicar, é o que diz a LBI ao acrescentar o § 3º ao art. 93 da Lei n.º 8.213/1991.

- **Lei n.º 11.892/2008** - Cria a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica para ofertar educação profissional e tecnológica, em todos os seus níveis e modalidade. A lei prevê a educação profissional técnica de nível médio, prioritariamente na forma de cursos integrados, para os concluintes do ensino fundamental e para o público da Educação de Jovens e Adultos.

- **Lei n.º 11.692/2008** - Institui o Programa Nacional de Inclusão de Jovens (Projovem) destinado aos jovens a partir de 15 anos com o objetivo de promover sua reintegração ao processo educacional, sua qualificação profissional e seu desenvolvimento humano.

Observe-se que para a execução do Projovem Trabalhador, o Ministério do Trabalho e Emprego está autorizado, mediante convênio, a efetuar transferências de contribuições correntes e de capital aos órgãos e entidades da administração pública federal, estadual e municipal, bem como a entidades de direito público e privado sem fins lucrativos, observada a legislação pertinente.

- **Lei n.º 12.513/2011, com as alterações da Lei n.º 12.816/2013** - trata do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec), com a finalidade de ampliar a oferta de educação profissional e tecnológica a estudantes do ensino médio da rede pública, inclusive da Educação de Jovens e Adultos, e trabalhadores.

Esse programa estimula a participação das pessoas com deficiência nas ações de educação profissional e tecnológica desenvolvidas no âmbito do Pronatec, observadas as condições de acessibilidade e participação plena no ambiente educacional, tais como adequação de equipamentos, de materiais pedagógicos, de currículos e de estrutura física.

- **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência – CDPD, Decreto n.º 6.949/2009** - A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e o Protocolo Facultativo à CDPD, assinados pelo Brasil em Nova York, em 30 de março de 2007 e ratificados pelo Congresso Nacional em 09 de julho de 2008, com valor de Emenda Constitucional, promulgados em 25 de agosto de 2009 por meio do Decreto n.º 6.949, consolidam vertiginosa mudança de paradigma nas concepções, atitudes e abordagens em relação às pessoas com deficiência.

A CDPD é o primeiro tratado internacional de direitos humanos do século 21 que obedece ao rito do art. 5º, § 3º, da Constituição Federal, segundo o qual os tratados e as convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados no Senado Federal e na Câmara dos Deputados, em dois turnos, por três quintos dos votos dos

respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. Equivalência constitucional significa, por exemplo, que a Convenção reforma a Constituição da República e as leis se forem incompatíveis com as suas previsões.

A CDPD enfatiza um modelo que reconhece a deficiência como o resultado da interação entre as pessoas com deficiência e as barreiras atitudinais e ambientais que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas (Preâmbulo, alínea “e”). A pessoa com deficiência é o centro da norma internacional e é revelada como titular de uma situação jurídica, sobretudo quando reconhece que tem deveres para com outras pessoas e para a comunidade a que pertence.

O Artigo 1º fixa o seu objetivo, ou propósito, que é o de promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e, promover o respeito pela sua dignidade inerente.

Ao mesmo tempo em que indica seu propósito, a Convenção define quem são as pessoas com deficiência, reconhecendo que o conceito está em evolução e que todas as questões relativas à deficiência devem ser trazidas a lume, ao centro das preocupações da sociedade, integrando-as às políticas e estratégias para o desenvolvimento sustentável:

Artigo 1º - Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.

O conceito contém elementos importantes que caracterizam o destinatário da norma. O legislador e o gestor público, quando da elaboração de leis e de políticas de ação afirmativa, respectivamente, que visam a garantir a igualdade de oportunidades, devem atentar para os destaques que particularizam a pessoa com deficiência em situação de desvantagem social: ter impedimentos de longo prazo; ser a deficiência de natureza física, mental (psiquiátrica), intelectual e sensorial (auditivo, visual), indicando a existência de diversidade na área da deficiência; o ambiente com barreiras obstrui a participação plena e efetiva na sociedade.

A CDPD reconhece que, para a pessoa com deficiência poder gozar plenamente de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, é vital que haja acessibilidade aos meios físico, social, econômico, cultural, à saúde, à educação, ao trabalho, à informação e comunicação. Para tanto, esgrima no artigo 2º definições quanto à “comunicação” (nela incluída a “língua”), “discriminação por motivo de deficiência”, “adaptação razoável” e “desenho universal”.

A abrangência dada ao termo “comunicação”, incluída as línguas faladas e de sinais e outras formas de comunicação não falada, é exemplificativa e comporta a visualização de textos, o braile, a comunicação tátil, os caracteres ampliados, os dispositivos de multimídia acessível, assim como a linguagem simples, escrita e oral, os sistemas auditivos e os meios de voz digitalizada e os modos, meios e formatos aumentativos e alternativos de comunicação, inclusive a tecnologia da informação e comunicação acessíveis.

Ressalte-se a importância da definição de “discriminação por motivo de deficiência” que significa qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro. Esse traçado evidencia que a discriminação por motivo de deficiência configura violação direta à dignidade e valores inerentes da pessoa. Ao mesmo tempo, permite a identificação de práticas de discriminação por ação ou omissão e a busca de sua reparação judicial, se for o caso.

Destaca-se também a definição de “adaptação razoável”, que significa:

[...] as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais.

Esse conceito, além de se relacionar à mobilidade da pessoa com deficiência e aos elementos de acessibilidade ao meio físico, de comunicação, de sistemas, de serviços e outros, também se refere à proibição de discriminar por motivo da deficiência, ou seja, se não forem concedidos os ajustes razoáveis será considerada a discriminação baseada na deficiência. Entenda-se que as adaptações razoáveis são

aquelas necessárias para cada pessoa em particular e devido às necessidades da natureza de sua deficiência. Uma vez implantados todos os requisitos de acessibilidade, e sendo necessário mais algum ajuste.

O “desenho universal” (a concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados, na maior medida possível, por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou projeto específico) é o ideal a ser desfrutado por toda sociedade, composta de pessoas diferentes umas das outras e que compõem a diversidade humana. O desenho universal, no entanto, não inibirá o direito da pessoa com deficiência às ajudas técnicas específicas. Isso porque, esclareça-se, a acessibilidade e todas as medidas necessárias que devem ser tomadas para que as pessoas com deficiência possam viver de forma independente e participar de todos os aspectos da vida (artigo 9º), bem como a mobilidade pessoal que comporta elementos de tecnologia assistiva e ajudas técnicas (artigo 20) são direitos inalienáveis das pessoas com deficiência.

Visando a garantir um ambiente propício para a realização plena dos direitos das pessoas com deficiência, a CDPD fundamenta-se nos princípios da igualdade de oportunidades e da não discriminação, dos quais decorrem os demais princípios (oito ao todo) inscritos no artigo 3º, de respeito à dignidade humana e independência, às diferenças, capacidades e identidades. Além de eixos como saúde, educação, trabalho, habilitação e reabilitação, acessibilidade, assistência e outros direitos de ordem social como cultura, lazer e esporte, a Convenção se posiciona sobre: a) a fragilidade das mulheres e crianças com deficiência a merecer ação imediata e firme dos Estados visando ao seu empoderamento e, proteção integral, respectivamente; b) a conscientização da sociedade e famílias sobre os direitos das pessoas com deficiência, indicando ao Estado a necessidade de reconhecer a capacidade legal das pessoas com deficiência e, adotar salvaguardas apropriadas para o seu efetivo exercício, sendo que qualquer medida restritiva deve ser proporcional e apropriada às necessidades da pessoa e da situação, bem como seja aplicada pelo período mais curto possível e com revisões periódicas; c) a acessibilidade, a um custo mínimo, ao meio físico, ao transporte, à informação e comunicação, inclusive aos sistemas de tecnologias da informação e comunicação e outros serviços ao público, sem esquecer-se dos apoios pessoais (guias, leitores, intérpretes) ou assistência de animais, de sistemas (Braille e Libras), formatos e sinalizações; d) ao acesso efetivo à justiça, mediante adaptações processuais e capacitação de serventuários; e) a prevenção contra a tortura e tratamento desumano ou penas cruéis, exploração, violência e abuso; f) a liberdade de movimentação, vida

independente e liberdade de expressão e opinião; g) ao direito de estabelecer família, casamento, concepção e responsabilidade na criação dos filhos; h) a geração de estatísticas e coleta de dados tornando as pessoas com deficiência visíveis e, assim, possibilitar a elaboração de políticas públicas (GUGEL *in* Deficiência, 2014, p. 172-183).

- **Lei n.º 13.146/2015 ou Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência / Estatuto da Pessoa com Deficiência (LBI)** - A LBI assenta-se em princípios fundantes de acessibilidade, igualdade, não discriminação e reconhecimento da capacidade legal das pessoas com deficiência, que se reflete em todos os eixos de direitos nela elencados.

No que se refere à educação, promove a educação inclusiva (art. 27) em todos os níveis e aprendizado.

Quanto aos serviços de habilitação profissional, de reabilitação profissional e de educação profissional, a LBI determina que sejam dotados de recursos necessários para atender as pessoas com deficiência, independentemente de suas características específicas, a fim de que elas possam ser capacitadas para o trabalho e terem perspectivas de obtê-lo, de conservá-lo e de nele progredir (art. 36, § 3º).

Uma das previsões inovadoras da LBI para o mundo do trabalho é a que torna legal a prática (que já vinha ocorrendo de fato) da habilitação profissional da pessoa com deficiência diretamente nas empresas por meio de um contrato de trabalho (art. 36, § 6º):

Art. 36 - § 6º - A habilitação profissional pode ocorrer em empresas por meio de prévia formalização do contrato de emprego da pessoa com deficiência, que será considerada para o cumprimento da reserva de vagas prevista em lei, desde que por tempo determinado e concomitante com a inclusão profissional na empresa, observado o disposto em regulamento. (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência n.º 13.146/2015).

A outra previsão da LBI é a do art. 37, que constitui como modo de inclusão das pessoas com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, enfatizando que devem ser atendidas todas as regras de acessibilidade, com a disponibilização de tecnologia assistiva e adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Elege o trabalho com apoio para aquelas pessoas com maior dificuldade de inserção no mundo do trabalho e prevê algumas diretrizes, inclusive com a participação de organizações da sociedade civil, que deverão ser oportunamente regulamentadas, tais como:

- a) Suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;
- b) Respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;
- c) Oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;
- d) Realização de avaliações periódicas;
- e) Articulação intersetorial das políticas públicas.

Lembre-se sempre que a realização das normas de acessibilidade, seguidas do fornecimento de tecnologia assistiva ou apoios especiais e da adaptação razoável, quando necessário para cada caso, além das normas de saúde e segurança para os ambientes de trabalho, são condições indispensáveis quando se pensa em trabalho pleno e digno para a pessoa com deficiência. A falta dessas condições são tão gravosas que a LBI, no art. 88, criou um novo tipo penal para quem discriminar a pessoa em razão de sua deficiência. Deixar de atender a necessidade particular de uma pessoa à adaptação razoável é considerado discriminação:

Art. 88 - Praticar, induzir ou incitar discriminação de pessoa em razão de sua deficiência: Pena - reclusão, de 1 (um) a 3 (três) anos, e multa. (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência n.º 13.146/2015).

Continua a valer o art. 8º da Lei n.º 7.853/1989, com alteração dada pelo art. 98 da LBI, ao prever o crime relacionado ao acesso ao trabalho:

Art. 8º - Constitui crime punível com reclusão de 2 (dois) a 5 (cinco) anos e multa: [...] III - negar ou obstar emprego, trabalho ou promoção à pessoa em razão de sua deficiência.

Por outro lado, a proibição da discriminação contra o acesso ao trabalho ou à sua manutenção, inclusive o direito à promoção, e à reabilitação profissional também está garantida na Lei n.º 9.029/1995, alterada pela LBI no art. 107, que diz:

Art. 1º - É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção [...], reabilitação profissional, [...], ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

O art. 7º, inc. XXXIII da Constituição Federal, referido na Lei n.º 9.029/1995, afirma que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, com a proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito e de qualquer trabalho aos menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

ALBI traz a novidade concernente ao “auxílio-inclusão” para pessoa com deficiência moderada ou grave que recebe o BPC. Trata-se de um estímulo para a pessoa ingressar no mundo do trabalho em uma atividade remunerada. A forma e procedimento de como será o pagamento ainda depende de regulamentação. O artigo diz o seguinte:

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

I - receba o benefício de prestação continuada previsto no art. 20 da Lei n.º 8.742, de 7/12/1993, e que passe a exercer atividade remunerada que a enquadre como segurado obrigatório do RGPS;

II - tenha recebido, nos últimos 05 (cinco) anos, o Benefício de Prestação Continuada previsto no art. 20 da Lei n.º 8.742, de 07/12/1993, e que exerça atividade remunerada que a enquadre como segurado obrigatório do RGPS (Art. 94, incs. I e II). (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência n.º 13.146/2015)

No mais, os contratos de trabalho das pessoas com deficiência continuam a ser regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

1.4 MARCOS CONCEITUAIS E TEÓRICOS

Este documento adota os seguintes conceitos e perspectivas teórico-metodológicos:

1.4.1 Deficiência Intelectual

Neste documento é adotada a definição da Associação Americana de Deficiências Intelectual e do Desenvolvimento (AAIDD, na sigla em inglês):

A deficiência intelectual é caracterizada pela limitação significativa no funcionamento intelectual e no comportamento adaptativo expresso nas habilidades conceituais, sociais e práticas. Origina-se antes dos 18 anos de idade. (AAIDD, 2010, p. 1).

Essa definição associa as habilidades intelectuais ao comportamento adaptativo da pessoa para explicar a deficiência intelectual como condição do desenvolvimento, segundo uma orientação multidimensional que integra processos cognitivos e o comportamento individual a outras dimensões, como a saúde, participação social e contexto. Nesse entendimento, caracteriza-se a situação de deficiência como socioecológica e dependente de sistemas de apoio capazes de influenciar o funcionamento da pessoa no seu ambiente físico, social, comunitário e societal.

1.4.2 Deficiência Múltipla

A definição aqui adotada está indicada no Decreto n.º 5.296, de 02/12/2004 (BRASIL, 2004), descrita como a “*associação de duas ou mais deficiências.*” (art. 5º, § 1º). Para efeito do trabalho realizado na Rede Apae, a deficiência múltipla implica a deficiência intelectual presente com uma ou mais deficiências (visual, auditiva, física, psicossocial).

Este documento fundamenta-se em perspectivas teóricas e orientações técnicas diversas de órgãos internacionais que convergem para os seus objetivos e o cumprimento de suas metas, como elencados a seguir.

1.4.3 Classificação Internacional de Funcionalidade (CIF)

A CIF (OMS, 2003) considera os aspectos sociais da deficiência e propõe um mecanismo para estabelecer o impacto do ambiente social e físico sobre a funcionalidade da pessoa. Assim, a deficiência não deve ser vista como atributo da pessoa, mas uma condição decorrente de sua interação com o ambiente em diferentes contextos. Desse modo, as limitações individuais são restringidas quando o indivíduo pertence a um ambiente que apresenta adaptações necessárias e favoráveis à sua participação, podendo até deixar de representar uma limitação significativa. A versão imediatamente anterior à CIF chamava-se *International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps (ICIDH)*, que a Organização Mundial da Saúde (OMS) publicou em 1979 e que esteve em vigor por 21 anos e foi substituída pela CIF em 2001. A ICIDH foi traduzida em 1989 pelo Secretariado Nacional de Reabilitação, do Ministério do Emprego e da Segurança Social de Portugal, sob o título “Classificação Internacional das Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (CIDID): um manual de classificação das consequências das doenças.” (OMS, 1989).

1.4.4 Teoria Familiar Sistêmica

A Terapia Familiar Sistêmica surgiu nos Estados Unidos a partir do trabalho de um grupo de pensadores e terapeutas. Gregory Bateson e Nathan Ackerman foram os pioneiros. Entre 1960 e 1970 surgiram diferentes abordagens, métodos, clientelas e contextos do que hoje temos como o escopo da Terapia Familiar Sistêmica. Ao longo dos anos diferentes autores têm contribuído para a construção teórico-metodológica dessa abordagem (COSTA, 2010).

Fundamentada na “Teoria Geral dos Sistemas” de Bertalanffy (BEVIA, 2001), essa abordagem traz para análise o campo de interseção dos indivíduos em família, e desta com o ambiente sócio comunitário que a circunda, enfocando sistemas, subsistemas e sistemas mais amplos. Tendo em vista a família como um sistema aberto, os processos transacionais que ocorrem transcendem a atividade dos membros familiares. A teoria e a pesquisa vistas nessa perspectiva entendem a família como um sistema aberto, mutuamente influenciado, onde os processos transacionais que ocorrem entre os membros da família transcendem o comportamento dos membros individualmente (MINUCHIN, 1982). Assim, não há como atender ao aluno sem que

sua família participe do processo. Levam em conta os contextos a que pertence o aprendiz, não adotando posturas assistencialistas, além de valorizar o empoderamento e a importância da família.

1.4.5 Perspectivas Educacionais de Paulo Freire

O pensamento de Paulo Freire preconiza o diálogo entre os seres humanos consigo mesmos, mediante a opção ético-humanista e a defesa da vida, da liberdade e do afeto na busca pelo resgate da capacidade humana e do futuro mais equânime. Esse autor preconiza que o ato de aprender a ler, escrever e alfabetizar-se é, antes de tudo, aprender a ler o mundo e entender seu contexto, segundo Freire e Macedo (2011).

1.4.6 Perspectivas Desenvolvimentistas e Educativas de Lev Vygotsky

A visão desse autor sobre deficiência é histórica e sociocultural, entendendo que as pessoas têm amplas e ilimitadas possibilidades de aprendizagem e desenvolvimento ao longo de toda a vida. (VYGOTSKY, 1994). São capazes de desenvolver mecanismos compensatórios de suas funções, cuja nova organização orienta o funcionamento pedagógico na superação dos limites associados à situação de deficiência (VYGOTSKY, 1995).

1.4.7 Teoria das Inteligências Múltiplas de Howard Gardner

De grande valia temos a contribuição de Howard Gardner com a teoria das Inteligências Múltiplas, que defende que cada inteligência organiza-se em torno de um conjunto de informações interna e externa, devendo ser codificada num sistema de símbolos, ou seja, constituir um sistema de significados culturalmente compartilhado que capture e comunique informações. O autor identifica sete categorias de inteligências e a classifica como: linguística, lógico-matemática, espacial, musical, corporal-cinestésica, interpessoal e intrapessoal.

A aplicação da teoria das múltiplas inteligências na educação dos alunos com deficiências intelectual e múltipla é o reconhecimento de que capacidades intelectuais variadas podem coexistir com áreas deficitárias. Pelos critérios atuais, limitações significativas nas inteligências linguísticas e lógico-matemática são consideradas indicadores de deficiência intelectual, ignorando outras capacidades. O que Gardner denuncia em sua proposta teórica é a insuficiência do fator geral de inteligência como indicador único, relevante e suficiente para se referir à capacidade intelectual da pessoa.

Essa perspectiva abre espaço para questionar, inclusive, a qualidade semântica da expressão “deficiência” e sua aplicação para categorizar uma pessoa com limitação cognitiva devido ao seu caráter generalizante, restritivo do termo, limitado em sua possibilidade de abranger a natureza múltipla do perfil intelectual do ser humano.

Gardner defende o compromisso do professor com o conhecimento do aluno, seus interesses, preferências, pontos fortes, dificuldades etc., para que as decisões educacionais considerem essa realidade e sejam compatíveis com a particularidade de cada um. Esse pensamento remete à teoria dos estilos de aprendizagem, que também poderá ser aplicada no programa de desenvolvimento acadêmico. Trata-se de uma construção complexa que se preocupa em associar os meios e recursos diferenciados a serem utilizados no ensino com as experiências e condições diferenciadas de cada aluno. Segundo Fernández (2005), o conhecimento atual sobre estilos de aprendizagem revela um conjunto de modelos organizados por diferentes autores que se agrupam em propostas cuja ênfase se dá em um ou mais aspectos dos citados: no papel desempenhado pela cognição e pela personalidade, somente na cognição e nos elementos ambientais e características pessoais que interferem na aprendizagem.

1.4.8 Teoria dos Estilos de Aprendizagem

São diversos os conceitos de estilo de aprendizagem. Neste trabalho adotamos a seguinte definição proposta por DeBello (1990 apud KURI, 2004, p. 80): “a maneira pela qual a pessoa absorve, processa e retém a informação”. Para Fernández (2005), o conhecimento atual sobre estilos de aprendizagem revela um conjunto de modelos organizados por diferentes autores que se agrupam em propostas cuja ênfase se dá em um ou mais aspectos dos citados:

- a) no papel desempenhado pela cognição e pela personalidade;
- b) no papel desempenhado somente na cognição e;
- c) nos elementos ambientais e características pessoais que interferem na aprendizagem.

Desse modo, os estilos de aprendizagem podem ser entendidos como comportamentos psicológicos, afetivos e cognitivos voltados ao processo de aprendizagem do sujeito. Segundo Fernández (2005), o conhecimento atual sobre estilos de aprendizagem revela um conjunto de modelos organizados por diferentes autores que se agrupam em propostas cuja ênfase se dá em um ou mais aspectos dos citados: no papel desempenhado pela cognição e pela personalidade, somente na cognição e nos elementos ambientais e características pessoais que interferem na aprendizagem.

1.4.9 Perspectivas de Qualidade de Vida, Sistemas de Apoio e Autodeterminação de Miguel Ángel Verdugo

Para Verdugo e Bermejo (2003), o contexto em que a pessoa vive e a forma de identificar suas necessidades para oferecer os apoios de que necessita podem facilitar seu crescimento, desenvolvimento, bem-estar, ajustamento social, bem como sua satisfação pessoal. O autor adota a abordagem socioecológica da AAIDD (2010), dando ênfase ao comportamento adaptativo da pessoa com deficiência intelectual e focalizando o paradigma de apoio. Defende a necessidade de identificar os níveis de apoios que a pessoa necessita e ofertá-los, para que possa ampliar suas oportunidades de participação no lar, na comunidade, na saúde e no trabalho. Além disso, contribuir para o desenvolvimento pessoal, social e emocional, fortalecendo a autoestima e o sentimento de mais-valia, como oportunidade para contribuir e ser útil na sociedade.

Verdugo (1995) desenvolve instrumentos avaliativos da autodeterminação e do trabalho, na perspectiva da qualidade de vida. Considera a importância do planejamento e a implementação de práticas educativas e profissionais orientadas para o atendimento integral da pessoa (VERDUGO; SÁNCHEZ; AGUILLELA, 2011). Ressalta a participação da família e o acompanhamento do comportamento adaptativo, de modo a identificar e promover a superação de obstáculos em todo o curso da vida, com o alcance de integração no mercado de trabalho (VERDUGO, 2011).

CAPÍTULO 2 - A TRAJETÓRIA DA REDE APAE NO PROCESSO DE FORMAÇÃO E INCLUSÃO LABORAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS INTELECTUAL E MÚLTIPLA

A prática da educação profissional para pessoas com deficiência no Brasil tem sido alvo de trabalhos significativos. São privilegiadas aqui informações baseadas em experiências e publicações da Rede Apae, a seguir consideradas para compreensão da trajetória do Movimento nessa área.

Na obra “Educação Profissional e Colocação no Trabalho: Uma nova proposta de trabalho junto à pessoa portadora de deficiência” (FENAPAES, 1997), o Movimento Apaeano pôde contar com um primeiro texto organizado pelos seus integrantes voltado às experiências de profissionalização, antes eventualmente realizadas por algumas Apaes de forma isolada, sem um registro sistemático que pudesse ser conhecido ou acessado pela rede.

Na obra “Educação Profissional e Trabalho para Pessoas com Deficiências Intelectual e Múltipla: Plano Orientador para Gestores e Profissionais” (FENAPAES, 2007), aspectos históricos são mencionados, focalizando como a educação profissional de pessoas com deficiência teve como base a educação profissional em geral. Destaca-se, na obra, a década de 50, que avançou no campo da reabilitação profissional, cujo processo iniciava-se com a fase do treinamento profissional como condição para uma pessoa ter sucesso no mercado de trabalho. O termo “treinamento profissional”, utilizado genericamente no passado, gerou outras designações, como: pré-profissionalização, profissionalização, formação profissional, qualificação profissional, capacitação profissional e outros.

Ainda nesse texto, é relatado que, por 30 anos, a prática de qualificação e colocação foi exercida voltando-se ao processo de reabilitação profissional. Os centros de reabilitação médica e/ou profissionais, tanto públicos como particulares, cujos desafios a vencer deviam-se a uma sociedade e um mercado de trabalho sem suficiente familiaridade com a questão das deficiências. Enquanto isso, na década de 80, as propostas de normalização, *mainstreaming* e integração, deram ensejo ao encaminhamento das pessoas com deficiência para escolas profissionalizantes da comunidade, empresas e outros locais comuns a fim de receberem serviços e programas de educação profissional.

Em 1997 foi estabelecida entre a Fenapaes e o Ministério do Trabalho e Emprego (ver “MT” no Glossário), por meio do Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador (Planfor), uma parceria financiada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). As linhas programáticas do Planfor enfatizavam o desenvolvimento de estratégias destinadas à qualificação de trabalhadores em geral, jovens e adultos e à sua formação continuada, superando a visão anterior predominante, de “capacitação” no sentido restrito.

Ainda na década de 90, tomou lugar o paradigma da inclusão, defendendo que cabe à sociedade adaptar-se às pessoas, e não o contrário, para que todos possam integrá-la em todos os aspectos: educação, trabalho, lazer, etc. Como desdobramento, em 1998, a Fenapaes e o MTE (ver “MT” no Glossário) promoveram uma parceria que permitiu realizar o Curso de Formação de Formadores, que objetivava a capacitação de multiplicadores de todos os estados do Brasil, indicados pelos presidentes das Federações Estaduais do Movimento Apaeano, alinhando o Movimento aos novos paradigmas da educação profissional e do trabalho de pessoas com deficiências intelectual e múltipla. O trabalho resultou na qualificação de 28 mil profissionais, dentre eles professores, coordenadores, técnicos, familiares, dirigentes, empresários, instituições congêneres, representantes das Secretarias de educação, trabalho e saúde. Como parte desse trabalho foi publicada, no ano 2000, a “Cartilha de Habilidades Básicas e de Gestão” com o objetivo de motivar o aluno, com ilustrações que facilitam aprendizagem das habilidades exigidas a todo trabalhador que deseja alcançar sucesso no trabalho e com a intenção de torná-la um instrumento de apoio ao professor/instrutor no desenvolvimento de suas atividades educativas (FENAPAES, 2000).

A parceria permitiu a extensão do curso até 2001, quando o repasse de recursos do MTE (ver “MT” no Glossário) à Federação foi interrompido. Em 2001, a Fenapaes publicou o manual “Guia para Desenvolvimento de Habilidades Básicas, Específicas e de Gestão”. O guia, destinado aos professores, sugere uma série de conteúdos de habilidades específicas para serem desenvolvidos na etapa de qualificação profissional, com vistas à colocação do aprendiz no mundo do trabalho (FENAPAES, 2001).

Em 2003, a Apae-DF em parceria com a Embaixada da Finlândia publicou o livro “Trabalho e Deficiência Mental: Perspectivas Atuais”, que reuniu artigos de diversos profissionais sobre um único tema: trabalho e deficiência intelectual, oferecendo aos leitores, na época, uma perspectiva histórica, imprescindível para um perfeito entendimento das mudanças que deviam ser introduzidas nas práticas institucionais. Essa publicação foi distribuída para toda a rede Apae.

A publicação “Metodologias Aplicadas na Educação Profissional de Pessoas com Deficiência Mental e Múltipla”, de 2005, teve como objetivo disseminar, em âmbito nacional, as metodologias que resultaram em experiências bem sucedidas de qualificação profissional e de geração de trabalho, emprego e renda de pessoas com deficiências intelectual e múltipla e suas famílias. Essa publicação foi realizada em parceria com o MTE (ver “MT” no Glossário), que acreditou na sua importância, com o comprometimento dos recursos financeiros.

Em 2007, a Fenapaes publicou a cartilha “Acessibilidade para pessoas com deficiência intelectual no mundo do trabalho” na perspectiva de contribuir com o segmento empresarial, acreditando que o impacto que a deficiência intelectual causa, ainda, tanto no mundo do trabalho quanto na sociedade em geral, possa ser extinta definitivamente, e o sonho da inclusão social da pessoa com deficiência intelectual, por meio do trabalho, possa se tornar uma realidade neste país.

A cartilha também beneficiou as instituições representativas de pessoas com deficiência intelectual, de trabalhadores e instituições especializadas que já desenvolviam e as que estavam em processo de desenvolvimento da educação profissional e trabalho.

Em 2011, a rede produziu nova publicação: “Inclusão Social da Pessoa com Deficiências Intelectual e Múltipla: Trabalho, Emprego e Renda, Projeto Águia.” (FENAPAES, 2011).

2.1 PERSPECTIVAS

Para o fim de contextualizar a questão específica da inclusão laboral de pessoas com deficiência, coloquemos em perspectiva duas leis federais, distantes 24 anos uma da outra: a Lei de Cotas e a LBI.

Lei n.º 8.213, de 24/7/1991

Art. 93 - A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois por cento a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados 2%

II - de 201 a 500 3%

III - de 501 a 1.000 4%

IV - de 1.001 em diante 5%

Lei n.º 13.146, de 06/7/2015

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

I - receba o benefício de prestação continuada previsto no art. 20 da Lei n.º 8.742, de 07 de dezembro de 1993, e que passe a exercer atividade remunerada que a enquadre como segurado obrigatório do RGPS;

II - tenha recebido, nos últimos 05 (cinco) anos, o benefício de prestação continuada previsto no art. 20 da Lei n.º 8.742, de 07 de dezembro de 1993, e que exerça atividade remunerada que a enquadre como segurado obrigatório do RGPS.

Diante de perspectivas reais como a acima, no momento presente, as seguintes orientações estão propostas pela Rede Apae:

- Atuar segundo os paradigmas da inclusão social, contribuindo para que todas as pessoas, independentemente de suas características individuais, étnicas, raciais, linguísticas, físicas e outras, façam parte da sociedade, exercendo seus direitos e deveres de cidadania.
- Garantir políticas públicas que permitam acesso, ingresso, permanência e empregabilidade das pessoas com deficiências intelectual e múltipla.
- Formular novas legislações que promovam o ingresso da pessoa com deficiências intelectual e múltipla em concursos públicos e promover adaptações razoáveis para seu efetivo exercício profissional.
- Dar sustentabilidade jurídica, política e técnica ao emprego apoiado como alternativa para acesso, ingresso e permanência das pessoas com deficiências intelectual e múltipla no mundo do trabalho e seu efetivo exercício profissional.

2.2 RELEVÂNCIA DE PESQUISAS NA ÁREA

A pesquisa é importante para a construção do conhecimento. Por meio dela é possível buscar novas informações e ampliar os saberes já existentes em áreas de interesse científico e social. Utilizar as Apaes como laboratório permite que o trabalho executado seja transformado em um espaço de descobertas tornando-se possível a avaliação das práticas existentes e possibilitando ajustes e construção de novos serviços/programas necessários. Porém, o que se observa é uma

escassez de pesquisas na área da profissionalização da pessoa com deficiência, segundo Mendes, Nunes, Ferreira e Silveira (2004).

Apesar dessa escassez, existem alguns exemplos importantes que ilustram o valor da pesquisa na área da profissionalização da pessoa com deficiência.

Mendes, Nunes, Ferreira e Silveira (2004) identificaram as instituições especializadas como protagonistas da maior parcela de atendimento profissionalizante no País. Os aspectos críticos ressaltados no estudo desses autores revelaram que poucas instituições priorizavam a oferta de programas de orientação para a escolha profissional e, também, que havia grande distância entre a formação empreendida e as demandas do mundo do trabalho.

Este último aspecto foi reafirmado em pesquisa realizada pela Federação Nacional das Apaes (2007) focalizando a capacitação profissional e a demanda de trabalho para a pessoa com deficiências intelectual e múltipla, com alcance nas 26 capitais do País e no Distrito Federal, envolvendo 5 municípios de cada Estado da Federação, nas 5 regiões brasileiras. Um total de 1.146 empresas, em sua maioria privadas, participaram do estudo. Dados relevantes foram obtidos: 85,7% das empresas nunca empregaram pessoas com deficiência, apesar da Lei n.º 8.213/91, art. 93, que trata das cotas laborais para pessoas com deficiência (BRASIL, 1991). Paradoxalmente, 88,5% das empresas avaliaram positivamente a contratação desse segmento social, declarando confiança na sua capacidade produtiva. Outro dado relevante diz respeito aos postos de trabalho que os empresários consideraram compatíveis com as possibilidades de formação da pessoa com deficiências intelectual e múltipla. Dos 134 postos relatados destacaram-se: escritório/atividade administrativa (64,1%), atendente/balconista (40,1%), auxiliar de limpeza (31,1%) e vendedor (30,4%), além de mensageiro/office boy, recepção e processador/repositor de mercadorias, dentre outros, demonstrando a perspectiva de ampla diversidade de oportunidades, pouco exploradas pelas instituições formadoras. As empresas encararam positivamente as possibilidades e potencialidades dessa clientela. Revelaram, ainda, as características mais valorizadas em seus funcionários: responsabilidade (64,7%), pontualidade (42,2%), compromisso com a empresa (35,6%), ética (29,6%), competência (26,9%), produtividade (25,7%) e relacionamento interpessoal (20,5%), dentre outros. O resultado apontou ênfase nas habilidades e competências a serem desenvolvidas no aprendiz, segundo precisas indicações de demandas do mercado.

No Brasil, observam-se avanços na questão da educação profissional e especial, uma vez que a articulação entre as duas modalidades “passa pela apropriação e aplicação da ideia de educação inclusiva.” (CARNEIRO, 2005, p. 50). Durante décadas, a educação profissional e a inserção laboral oferecida por instituições públicas e especializada tiveram um caráter mais assistencialista. Sua atuação não contemplava a expectativa de promover o potencial acadêmico e laborativo do cidadão. A formação era descontextualizada e distante da demanda do mundo do trabalho, norteadas por paradigmas pouco exigentes, tanto na escolarização como na qualificação profissional (OLIVEIRA, 2003). O saber fazer era priorizado, em detrimento de outros saberes exigidos pelo mundo do trabalho (OLIVEIRA, 2007). A transformação dessas práticas tornou-se emergente, rompendo-se com modelos arcaicos, de modo a atender a essa clientela específica, historicamente excluída da participação social por meio do trabalho.

Outro estudo foi realizado por Silva (2010) em 18 empresas do Distrito Federal sobre a inclusão social de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho. Focalizou diferentes aspectos relacionados ao trabalho, revelando avaliações positivas desses trabalhadores pelas chefias imediatas quanto ao desempenho e comportamento profissional. Observou, ainda, a falta de adequação ambiental às condições laborativas, pouca oportunidade de desenvolvimento profissional nas empresas e falta de aceitação por parte de clientes.

O avanço alcançado na inclusão laboral ainda não atingiu os resultados esperados na formação do aluno com deficiências intelectual e múltipla, principalmente para o mundo do trabalho. Portanto, os esforços de superação dessa realidade precisam ser compartilhados, quando se almeja uma educação para todos, nos espaços “comuns”. Apenas a coparticipação de diferentes setores viabilizará essa perspectiva, porque o empenho solitário da educação é insuficiente para o cumprimento desse mister. Esse desafio renovador compromete legisladores, planejadores, gestores, educadores, familiares e o próprio aluno com deficiência, enquanto protagonista de sua participação social. Nessa perspectiva, pode-se ampliar o acesso ao trabalho e o favorecimento do sujeito no mercado, independentemente do tipo de apoio que possa necessitar. Pode-se construir efetivamente acessibilidade.

Deste modo, torna-se necessário que os atores que atuam em programas de educação profissional e inclusão laboral se mobilizem no sentido de realizar pesquisas de mercado com a intenção de captar dados para fundamentar o seu programa de educação profissional e, conseqüentemente, preparar os educandos para o mundo

do trabalho considerando o potencial de mercado de seu Estado e o perfil profissional dos aprendizes. É oportuno que as pesquisas incluam estudos sobre adaptações razoáveis e tecnologias assistivas que possam contribuir para ampliar as possibilidades de acesso das pessoas com deficiências intelectual e múltipla aos empregos privados e públicos, como preconiza o art. 77, inc. III, da Lei Brasileira de Inclusão (BRASIL, 2015): *“O poder público deve fomentar o desenvolvimento científico, a pesquisa e a inovação e a capacitação tecnológicas, voltados à melhoria da qualidade de vida e ao trabalho da pessoa com deficiência e sua inclusão social.”*

Outras pesquisas importantes dizem respeito ao andamento do serviço da própria instituição que oferece a educação profissional. Questões como: “Quantos aprendizes são incluídos no mercado de trabalho por ano?”; “Quantos permanecem no mercado de trabalho?”; “Quantos ex-aprendizes, agora funcionários, saíram de seus postos de trabalho e por quê?”; “Os programas oferecidos pela instituição realmente preparam os aprendizes para sua inclusão laboral?” Essas são algumas perguntas dentre muitas outras que devem ser feitas e respondidas por meio de estudos.

Um exemplo de pesquisa com esse objetivo foi uma realizada em 2015 na Apae/DF, onde os profissionais do Serviço de Atendimento Multiprofissional se perguntaram sobre a expectativa dos familiares em relação à inserção laboral do seu(sua) filho(a) ou pessoa de sua responsabilidade na instituição. Foram ouvidas 45 famílias, por meio de um questionário com questões abertas e fechadas. Os resultados mostraram que dos 45 entrevistados, apenas 11 esperam a inserção no mercado de trabalho, dos demais, 20 esperam atendimento ocupacional e 21 atendimento na área acadêmica. Outro dado relevante é que 24 responsáveis informaram que seus filhos/pessoa de sua responsabilidade recebiam o Benefício de Prestação Continuada (BPC), ou pensão e, desses 24, apenas 7 abririam mão do benefício para que a inclusão laboral fosse feita.

Esse pequeno estudo aponta para uma necessária reformulação do trabalho realizado com as famílias. Como fazer a inserção laboral dos aprendizes se um grande número de familiares não querem essa inclusão?

Outro estudo importante está sendo realizado na Apae/DF sobre a Rede Social das Pessoas com Deficiência Intelectual. Este é resultado de uma parceria entre a Fenapaes, Universidade Católica de Brasília e Universidade de Kent, na Inglaterra. As pesquisadoras Forrester-Jones & Carpenter (2004, 2006, 2012), em seus estudos sobre esse tema, apontam que a rede social de uma pessoa sem deficiência intelectual na Inglaterra apresenta um número bem reduzido de

pessoas se comparada à rede de uma pessoa sem deficiência intelectual. Além dessa significativa diferença em número, existe outra diferença na qualidade dessa rede.

Normalmente, uma pessoa sem deficiência intelectual conhece amigos em diversas áreas de sua vida. Muitos não se conhecem entre si. O que é visto como positivo, pois existe espaço para segredos, desabafos e confidências. Já na rede de uma pessoa com deficiência intelectual, a maioria dos conhecidos está nas mesmas áreas da vida (domicílio, escola, profissionais especializados) e praticamente todos se conhecem entre si. Forrester-Jones & Carpenter (2004, 2006, 2012) apontam esse fator como causador de alguns comportamentos desafiadores apresentados pelas pessoas com deficiência, pois essa falta de liberdade na rede gera estresse e pouca possibilidade de alívio. Além disso, quando uma pessoa está realmente incluída, espera-se que sua rede social aumente em número e qualidade.

Atualmente está sendo feito um estudo piloto na Apae/DF, que terá duração de um ano, para conhecer a rede social das pessoas com deficiência intelectual. A proposta é que, ao final, o estudo seja ampliado para as demais Apaes do Brasil. Esta pesquisa é importante para a área de educação profissional da pessoa com deficiência, pois a partir dela pode-se conhecer sobre a real inclusão no mundo do trabalho e, também, sobre a inclusão social dos que permanecem nas instituições.

Os exemplos acima apresentados demonstram o quão importante é a pesquisa para a melhoria dos serviços oferecidos nas áreas da educação profissional da pessoa com deficiência. É importante conhecermos objetivamente a realidade vivenciada, para que não haja a necessidade de reinvenção eterna da roda, mas sim, uma melhoria substancial em seu giro.

CAPÍTULO 3 - EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA DA REDE FEDERAL: CONCEPÇÃO TÉCNICO-LEGAL E MULTIFOCALIDADES OPERATIVAS

Toda legislação é um corpo de ordenamentos de cumprimento universal obrigatório no âmbito do objeto por ela focado. Quando acompanhada de um atributo, caso da legislação da educação, ela direciona tais ordenamentos não apenas para a área específica referenciada, mas também estabelece linhas de articulação com áreas conexas. No caso das leis voltadas para a educação profissional e tecnológica, o foco da legislação é todo o processo de ensino/aprendizagem centrado na preparação para o trabalho, com tendência hegemônica para as exigências do trabalho formal. Neste horizonte, impõe-se a conclusão de que a educação básica obrigatória passa a ser condição necessária para uma adequada preparação para o exercício da cidadania produtiva, no âmbito da sociedade do conhecimento. Não por acaso, a educação básica foi consolidada como direito social e como direito de socialização dos indivíduos de acordo com os padrões culturais vigentes. Ainda, como mecanismo de socialização de forma sistemática dos conhecimentos e avanços científicos e tecnológicos alcançados pela humanidade. Com a evolução humana e a crescente globalização estendida ao longo dos séculos, o processo de formação humana passou a exigir não só o desenvolvimento do ser social individual (sujeito/identidade), como do ser social que se agrupa para se preparar para o trabalho e para se inserir no mundo do trabalho (pessoa/trabalhador). A partir dessa necessidade existencial, a educação passou a assumir uma função fortemente social e existencialmente estratégica. Encorpou, por isso, o relevante papel de preparação das jovens gerações para o trabalho. Em decorrência, a qualificação laboral passou a hospedar-se, também, nas entranhas do direito à educação, referido a cada um, e do dever de educar, referido ao Estado.

Qualquer que seja o enfoque dado aos aspectos legais de oferta da educação profissional e tecnológica, é sempre oportuno reforçar a ideia de que ela envolve dois conceitos-vetor: qualificação e competência. Qualificação é conceito consolidado na sociologia, pelo menos, como aponta Ramos (2001 p.47), nos limites em que organiza as relações formais de trabalho, remetendo-se, simultaneamente, à existência de práticas educativas que ajudam a legitimar o estatuto do trabalho qualificado. Por outro lado, competência é noção originária das ciências cognitivas e emerge como traço psicológico para interrogar e ordenar práticas sociais e convivências (id., ib.).

Esses dois conceitos-vetor estão no mesmo campo semântico de habilidade, aptidão, habilitação, reabilitação e educação especial para o trabalho. Neste último caso, há de se levar em conta, invariavelmente, as potencialidades e as evidências de cada aluno.

De acordo com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação/LDB (Lei nº 9.394/96), a educação escolar (LDB, art. 1º, § 1º) se organiza em níveis de ensino e em modalidades educativas. Entre estas, situa-se a Educação Profissional e Tecnológica, com molduras específicas, sob a forma de cursos, a saber (LDB, art. 39, § 2º, Inc. I, II, III):

- I. De formação inicial e continuada ou qualificação profissional;
- II. De educação profissional técnica de nível médio;
- III. De educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação;

Convém destacar que a modalidade educativa ora abordada integra-se aos diferentes níveis de ensino e às demais modalidades de educação. Mais do que isto: vincula-se aos conteúdos estruturantes da sociedade laboral produtiva, essencializada nos componentes do trabalho, da ciência e da tecnologia. Nesta tríplice articulação, o conceito de qualificação profissional e tecnológica é irradiante. Ou seja, está enraizado na acumulação de saberes escolares de propulsão acadêmica básica. Nos termos da LDB, requer o domínio da leitura, da escrita e do cálculo, na perspectiva da formação básica do cidadão (LDB, art. 32). Trata-se, na verdade, de uma plataforma de competências pessoais exigíveis como mecanismos de operação contínua do processo de “desenvolvimento da capacidade de aprendizagem, tendo em vista a aquisição permanente de conhecimentos e habilidades, a formação de atitudes, a apreensão do saber técnico e do saber tecnológico, a valorização da cultura do trabalho e, por fim, a mobilização das potencialidades individuais para a tomada de decisões”.

A educação profissional e tecnológica, voltada para o desenvolvimento dos sujeitos da educação especial, é menos enquadramento e mais conformidade e suporte para processos de automobilização de acordo com as necessidades e interesses de cada um. Portanto, qualquer empreendimento institucional nesta direção impõe a superação do enfoque tradicional de uma qualificação profissional assestada apenas à preparação para a execução mecânica de uma determinado feixe de tarefas isoladas ou de uma sequência de ações tipificadoras de alinhamentos de fazeres estanques.

Ao contrário, requer uma compreensão articulada do processo produtivo diluído em diferentes níveis, contextos e etapas do campo do fazer saber e do saber fazer. Não é por acaso que a LDB estabelece, em seu art. 59, que os sistemas de ensino assegurarão aos educandos com deficiência, transtornos globais de desenvolvimento e altas habilidades, currículos, métodos, técnicas, recursos educativos e organização específicos para atender às suas necessidades. E prossegue o texto legal referido: Educação especial para o trabalho visando a sua efetiva integração na vida em sociedade, inclusive condições adequadas para os que não revelarem capacidade de inserção no trabalho competitivo.

3.1 QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, FORMAÇÃO INICIAL E CONTINUADA DE TRABALHADORES

Os ordenamentos legais da educação profissional e tecnológica são de aplicação universal. A eles, submetem-se os sistemas de ensino, as organizações da sociedade civil e as instituições educacionais especializadas. O país conta com uma cadeia sistêmica multifocal destas formas organizacionais de oferta, como é o caso da rede federal assentada nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, das escolas técnico-profissionais dos sistemas públicos estaduais de ensino, do Sistema S e de instituições comunitárias de envergadura nacional, reconhecidas pela relevância social do trabalho que realizam, como é o caso das Apaes. Há, igualmente, programas com forte impulso no desenvolvimento da oferta de cursos de educação profissional, como é o caso do PRONATEC, do Governo Federal.

Os cursos e programas de qualificação profissional, inclusive os de formação inicial e continuada, são oferecidos por estes diversos sistemas e instituições de ensino. Algumas redes e instituições são especializadas em formação profissional *stricto sensu*, dispondo de painel de cursos regulares integrados ou de ofertas de complementação formativa. Neste último caso, voltam-se para públicos específicos que exigem, de acordo com o perfil pessoal e de interesse, formulações, diretrizes, rotas operativas e regramentos institucionais com especificidades adicionais em termos de adequação e acompanhamento do processo de formação. Seja durante os cursos, seja na formatação do trabalho apoiado. Esse é o caso de instituições da rede Apae.

Esse conjunto de ordenamentos legais ganha força propulsora e reforço propositivo em termos do imaginário institucional com a vigência da Lei Brasileira de Inclusão (Lei 13.146/2015). O conteúdo legal ora referenciado assumiu o caráter de execução obrigatória a partir de janeiro de 2016. No capítulo dedicado à educação (art. 27), é peremptória ao reafirmar, ao lado de outros instrumentos legais, que a educação constitui direito da pessoa com deficiência (...), assegurada a inclusão em todos os níveis (...), e forma a alcançar o máximo desenvolvimento possível de seus talentos e habilidades. E arremata, afirmando que as pessoas com deficiência têm direito à participação e ao acesso a cursos de formação e de capacitação que lhes assegurem “a aquisição de conhecimentos, habilidades e aptidões para o exercício de profissões ou ocupações (art. 34, § 4º e art. 36 § 2º)”.

Os cursos de formação inicial caracterizam-se como ponto de partida para o ingresso no mercado de trabalho, possibilitando, ao indivíduo, atuar em determinada área de conhecimento. Já a formação continuada é compreendida como um processo permanente de aperfeiçoamento e atualização das experiências profissionais e adquiridas, no qual o trabalhador tem a oportunidade de ampliar suas competências profissionais. São objetivos dos cursos e programas de qualificação:

- Implementar programas de qualificação profissional, inclusive de formação inicial e continuada, para os trabalhadores do mercado formal e informal.
- Democratizar o acesso à educação profissional e tecnológica para os segmentos diferenciados da sociedade, em parceria com empresas, instituições, associações e organizações não governamentais.
- Implementar cursos, no âmbito da instituição, que assegurem aos programas de jovens e adultos trabalhadores a qualidade necessária à formação profissional desse segmento da população.

3.1.1 Pronatec

O Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec) foi criado pelo Governo Federal, em 2011, por meio da Lei 11.513/2011, com o objetivo de expandir, interiorizar e democratizar a oferta de cursos de educação profissional e tecnológica no país, além de contribuir para a melhoria da qualidade do ensino médio público.

Os cursos, financiados pelo Governo Federal, são ofertados de forma gratuita por instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica e das redes estaduais, distritais e municipais de educação profissional e tecnológica. Também, são ofertantes as instituições do Sistema S, como o Senai, o Senat, o Senac e o Senar. A Partir de 2013, as instituições privadas, devidamente habilitadas pelo Ministério da Educação, também passaram a ser ofertantes dos cursos do Programa.

Objetivos do Pronatec

1. Expandir, interiorizar e democratizar a oferta de cursos de educação profissional técnica de nível médio e de cursos de formação inicial e continuada ou qualificação profissional presencial e à distância;
2. Construir, reformar e ampliar as escolas que ofertam educação profissional e tecnológica nas redes estaduais;
3. Aumentar as oportunidades educacionais aos trabalhadores por meio de cursos de formação inicial e continuada ou qualificação profissional;
4. Aumentar a quantidade de recursos pedagógicos para apoiar a oferta de educação profissional e tecnológica; melhorar a qualidade do ensino médio.

3.2 EDUCAÇÃO PROFISSIONAL TÉCNICA DE NÍVEL MÉDIO

A Educação Profissional Técnica de Nível Médio possibilita a avaliação, o reconhecimento e a certificação para prosseguimento ou conclusão de estudos. Os cursos e programas de Educação Profissional Técnica de Nível Médio são organizados por eixos tecnológicos, possibilitando itinerários formativos flexíveis, diversificados e atualizados, segundo interesses dos sujeitos e possibilidades das instituições educacionais, observadas as normas do respectivo sistema de ensino para essa modalidade. Pode ser subsequente ao ensino médio (para quem já concluiu a educação básica); concomitante ao ensino médio (para quem já concluiu o ensino fundamental e está cursando o ensino médio); integrada ao ensino médio (em currículo único com esta etapa da educação básica), inclusive na modalidade EJA.

3.3 EDUCAÇÃO PROFISSIONAL TECNOLÓGICA DE GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO

A graduação se refere ao primeiro título universitário recebido por um indivíduo. Em geral, o termo “graduação” está cotidianamente associado também à ideia de formação profissional de nível superior, técnico-científico. Os cursos de graduação estão distribuídos nos seguintes graus acadêmicos:

- Bacharelado: Habilita o seu titular a ser um bacharel em diferentes áreas do conhecimento. Tem duração normal de dois a seis anos e é oferecido na maioria das áreas de estudo. Incluem-se entre os bacharelados aqueles cursos que concedem titulação profissional.
- Licenciatura: Habilita o seu titular a ser um professor em diferentes áreas do conhecimento, especialmente na Educação Básica, podendo atuar também em outros níveis.
- Tecnologia: Habilita o seu titular a ser um tecnólogo ou tecnologista, ou seja, mão de obra técnico-científica especializada em diversas áreas do conhecimento, cobrindo demandas específicas do mercado, como sistemas de informação, redes de computadores, marketing, logística etc.

No Brasil, os cursos de pós-graduação são classificados em: (a) *lato sensu*, aqueles direcionados à atuação profissional e atualização dos graduados no nível superior: tecnólogos, licenciados ou bacharéis e; (b) *stricto sensu*, os voltados à formação científica e acadêmica e também ligados à pesquisa.

Os cursos e programas de educação profissional técnica de nível médio e os cursos de educação profissional tecnológica da graduação, quando estruturados e organizados em etapas com terminalidade, incluirão saídas intermediárias, que possibilitarão a obtenção de certificados de qualificação para o trabalho após conclusão com aproveitamento.

A educação profissional observará as seguintes premissas, segundo o Decreto n.º 5.154, de 2004 (BRASIL, 2014):

I – Organização, por áreas profissionais, em função da estrutura sócio-ocupacional e tecnológica;

II – Articulação de esforços das áreas de educação, do trabalho e emprego, e da ciência e da tecnologia; (Redação dada pelo Decreto n.º 8.268, de 2014).

III – A centralidade do trabalho como princípio educativo; e incluído pelo Decreto n.º 8.268, de 2014. (BRASIL, 2014).

IV – A indissociabilidade entre teoria e prática, incluído pelo Decreto n.º 8.268, de 2014. (BRASIL, 2004).

Os educandos com deficiências intelectual e múltipla podem cursar todos os níveis de educação profissional e tecnológica, desde que tenham as habilidades e competências exigidas na primeira etapa da educação profissional e tecnológica, o nível de escolaridade exigido nos níveis técnico e tecnológico de graduação e pós-graduação, o perfil profissional para participar dos cursos, que estes sejam compatíveis com seus interesses e possibilidades e que recebam os apoios necessários às suas demandas.

As instituições especializadas podem, por meio de parcerias com instituições de ensino regular, assumir o papel de articuladoras e apoiadoras dos educandos em cursos de qualificação/formação inicial e continuada. Caso necessário, poderão igualmente contribuir para encaminhá-los ao mundo do trabalho convencional, apoiado ou autônomo.

As instituições especializadas devidamente habilitadas pelo Ministério do Trabalho (ver “MT” no Glossário) ou da Educação podem ofertar a qualificação, formação inicial e continuada do trabalhador, assim como a certificação.

A educação profissional (alíneas “a” e “b”) pode ser desenvolvida de duas formas e em dois contextos, a saber, (LDB, art. 40):

Formas

Em articulação com o ensino regular.

Com a adoção de diferentes estratégias de educação continuada. Aqui, vale lembrar que um dos princípios de organização do ensino é “o pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas” (LDB, art. 2º, inc. III).

Contextos

Instituições especializadas.

Ambiente de trabalho (empresas públicas, privadas e agências formadoras).

A educação especial para o trabalho (LDB, art. 59, inc. IV), no caso de educandos com déficit intelectual mais importante, requer arranjos institucionais específicos, de tal sorte que sejam assegurados programas e cursos de aprendizagem com modulação organizativa variada na duração, nos conteúdos, na metodologia, nas modalidades de

avaliação, no foco da intencionalidade final de cada programação/curso e na tipologia de certificação. Tudo isso tendo “como referência os objetivos constitucionais, vazados na cidadania e na dignidade da pessoa” (Res. n.º 4/2010 – CNE).

Nesse horizonte, é imperativo considerar:

1. As condições desiguais de escolaridade dos alunos.
2. A organização curricular destravada (objetos de conhecimento assistêmicos).
3. O quadro de habilidades específicas e indispensáveis a um exercício laboral adequado, acessado e internalizado pelo aluno, em ritmo compatível com suas etapas de desenvolvimento.
4. Em qualquer dos casos, a instituição certificadora deve contar, para tanto, com anotação em seu Regimento Escolar e com previsão, quando for o caso, de antecipação de conclusão de escolaridade, no Projeto Pedagógico.
5. Uma transição entre os módulos de aprendizagem sem o sobrepeso próprio das formas de articulação das dimensões orgânica e sequencial dos conteúdos e atividades, de tal sorte que o aluno vivencie, sem tensões nem rupturas, a continuidade de seus processos peculiares de aprendizagem e desenvolvimento.
6. Construção de agregados de conhecimentos laborais não condicionados à padronização remissiva convencional do trabalho competitivo.
7. Foco formativo em unidades de aprendizagem que, somadas, qualifica o aluno para uma ocupação com identificação social, enquanto área circunscrita de atividades e tarefas.
8. A formulação diferenciada de cursos ou de programas alternativos (educação especial para o trabalho, nos termos do art. 59, inc. IV da LDB) refere-se, de um lado, ao nível de extensão e de complexibilidade do trabalho e, do outro, ao feixe de conhecimentos, habilidades e aptidões requeridas para o exercício de profissão ou de ocupação, com um objetivo focal: permitir nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso, permanência e progresso no trabalho (LDB, art. 36, § 2º e 3º). Nesse sentido, é imprescindível a interação psicopedagógica no âmbito do eixo Serviços de habilitação profissional → Serviços de reabilitação profissional → Serviços de educação profissional.
9. Aqui, vale lembrar o que diz o art. 14 da Lei Brasileira de Inclusão: “O *processo de habilitação e de reabilitação é um direito da pessoa com deficiência*”, como a educação escolar e a educação profissional também o são! A articulação dos três segmentos deste eixo subordina-se ao imperativo legal de adequação de meios e estratégias para que, sobretudo no caso de cursos de formação inicial e continuada, pessoas com déficit intelectual leve ou severo tenham assegurado acesso, via educação básica regular, a conteúdos acadêmicos de desenvolvimento de competências cognitivas na circunscrição de habilidades básicas em leitura, escrita e cálculo. (LDB, art. 32, inc. I).

10. Por fim, convém ressaltar que os cursos de educação profissional de formação inicial e continuada, previstos no art. 39, § 2º, inc. I, da LDB, conectados a um perfil profissional específico e pré-definido, não devem ser confundidos com programações rápidas e eventuais para atender requerimentos circunstanciais, sempre moldados em agendas institucionais de informação e orientação profissional. Essas programações têm uma configuração de cursos livres e estão desobrigadas de um enquadramento curricular sob o ordenamento de diretrizes normativas prévias. Nesse caso, cabe à instituição ofertante definir simplesmente o alinhamento das atividades de aprendizagem não voltadas, no caso, à certificação de conhecimentos acadêmico-profissionais, mas, apenas, a informar e orientar pessoas no cenário amplo das atividades profissionais hospedadas no mercado formal de trabalho.

CAPÍTULO 4 - EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E INCLUSÃO LABORAL PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS INTELECTUAL E MÚLTIPLA NA REDE APAE

4.1 HABILITAÇÃO E REABILITAÇÃO PROFISSIONAL

Antes de entrarmos no mundo da Educação Profissional e Inclusão Laboral na Rede Apae, é oportuno destacarmos, brevemente, os processos de Habilitação e Reabilitação Profissional.

O objetivo principal desses dois processos profissionais é o de desenvolver as potencialidades, talentos, habilidades e aptidões físicas, cognitivas, sensoriais, psicossociais, atitudinais, profissionais e artísticas das pessoas com deficiência, que contribuam para a conquista da autonomia e da participação social em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas. Os processos de habilitação e reabilitação baseiam-se em avaliação multidisciplinar para identificar as demandas e habilidades de cada pessoa, observadas as seguintes diretrizes:

- Diagnóstico e intervenção precoces;
- Adoção de medidas para compensar a perda ou limitação funcional;
- Atuação permanente, integrada e articulada de políticas públicas;
- Oferta de rede de serviços articulados, com atuação intersetorial, nos diversos níveis de complexidade;
- Prestação de serviço próximo à residência das pessoas com deficiência.

A habilitação profissional e a reabilitação profissional da pessoa com deficiência e a promoção de sua inclusão à vida comunitária são

[...] um processo que envolve um conjunto articulado de ações de diversas políticas no enfrentamento das barreiras implicadas pela deficiência e pelo meio, cabendo à assistência social ofertas próprias para promover o fortalecimento de vínculos familiares e comunitários, assim como a autonomia, a independência, a segurança, o acesso aos direitos e à participação plena e efetiva na sociedade, no art. 2º da Resolução Cnas n.º 34, de 28/11/2011. (BRASIL, 2011).

Esses processos estão presentes em todas as etapas do processo educacional e profissionalizante do educando com deficiências intelectual e múltipla. Considera-se que o educando pode ser habilitado, reabilitado ou recolocado profissionalmente durante a primeira etapa, ou seja, na formação básica, durante a segunda etapa, de qualificação profissional, ou na terceira etapa, que consiste na inclusão laboral.

Passemos, agora, à **Educação Profissional e Inclusão Laboral na Rede Apae.**

As orientações aqui indicadas destinam-se aos educandos que em razão do grau acentuado de suas deficiências intelectual e múltipla requerem um atendimento personalizado, especializado, com apoios extensivos e/ou generalizados, para que possam desenvolver suas habilidades e competências para seguir para outras etapas da educação profissional com o apoio de equipe multidisciplinar com a finalidade de promover sua inclusão profissional.

Nesse caso, sugere-se que sejam adotadas as propostas da Fenapaes elaboradas pela Rede Apae nas seguintes publicações: “Educação Profissional e Colocação no Trabalho: uma nova proposta de trabalho junto à pessoa com deficiência – um manual para profissionais e dirigentes” (FENAPAES, 1997), “Metodologias aplicadas na educação profissional de pessoas com deficiências mental e múltipla” (FENAPAES, 2005), “Educação Profissional e Trabalho para Pessoas com Deficiências Intelectual e Múltipla – Plano Orientador para Gestores e Profissionais” (FENAPAES, 2007), “Inclusão Social da Pessoa com Deficiência Intelectual ou Múltipla: Trabalho, Emprego e Renda – Projeto Águia” (FENAPAES, 2011) aqui atualizados. Essa proposta da Fenapaes fundamenta-se principalmente:

- **Na Lei n.º 9.394/1996** - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), no art. 59, inciso IV, que menciona a Educação Especial para o trabalho, visando à efetiva integração da pessoa com deficiência na vida em sociedade, inclusive em condições adequadas para os que não revelarem capacidade de inserção no trabalho competitivo.

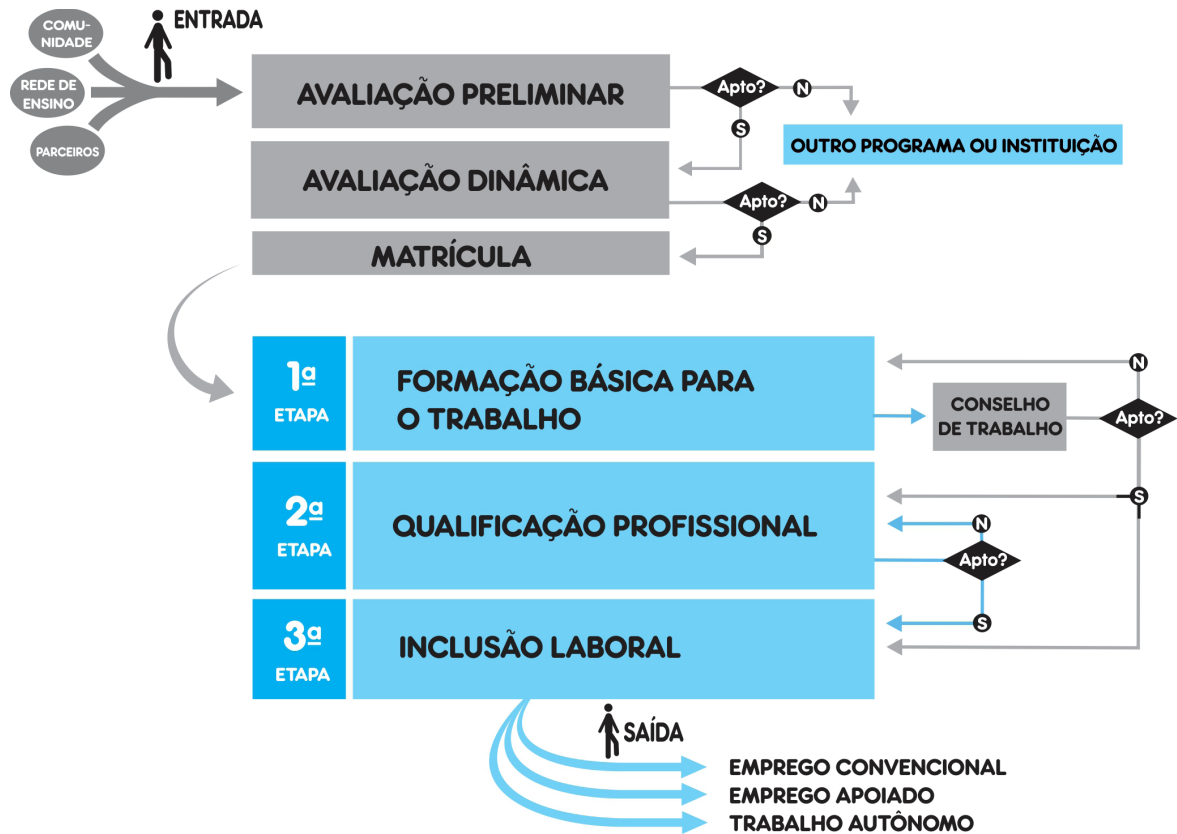
- **Na Lei n.º 13.146/2015** - Lei Brasileira de Inclusão (LBI), que em seu art. 37 afirma que “constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas”. E acrescenta que a colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio do “trabalho com apoio” (entenda-se “emprego apoiado”).
- **No Decreto n.º 3.298/1999, art. 28** - Que trata sobre o acesso da pessoa com deficiência à educação para o trabalho; e
- **Na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD).**

A educação profissional e inclusão laboral da Rede Apae é um programa que desenvolve ações profissionalizantes em sintonia com atividades acadêmicas, artísticas, físicas e tecnológicas na perspectiva de promover a inclusão profissional da pessoa com deficiências intelectual e múltipla.

Esse programa deve envolver políticas públicas de saúde, educação, assistência social, e, principalmente, do trabalho, emprego e renda e a integralidade entre elas, visando à eficiência nos resultados.

Dessa forma, a figura 1 apresenta as etapas do percurso do educando no processo educacional e profissionalizante.

Figura 1 - Percurso do educando no processo de educação profissional e inclusão laboral



Fonte: Acervo da Apae - DF.

O percurso inicial do processo envolve avaliação preliminar, avaliação dinâmica e a matrícula do educando na instituição.

4.2 AVALIAÇÃO PRELIMINAR E DINÂMICA

A modalidade de avaliação preliminar e dinâmica consiste no levantamento das potencialidades e dificuldades funcionais da pessoa com deficiência, especificando o grau de capacidade para execução de uma tarefa ou desempenho de uma função ou emprego. A avaliação é baseada no Sistema 2010, da Associação Americana de Deficiência Intelectual e do Desenvolvimento (AAIDD). A partir das avaliações, definem-se os demais programas que constarão do plano individual do educando. As ações de avaliação individual e dinâmica para o trabalho devem ser voltadas para o mapeamento do perfil vocacional, acadêmico, social, de saúde e as perspectivas

individuais de cada educando, assim há como determinar a elegibilidade do candidato ao programa e atividades disponíveis e identificar suas habilidades práticas, sociais e conceituais.

O fluxo adotado na avaliação de entrada do educando na instituição envolve os seguintes passos:

- Apresentação da Apae ao candidato e à família (ou responsável), objetivando explicar o trabalho realizado e esclarecer sobre o processo de avaliação inicial.
- Realização de entrevista com o candidato e o responsável, visando a obter informações sobre a história de vida pessoal e familiar, dentre elas: (Anexo 1 - Fichas de Avaliação Preliminar)
 - (a) informação sobre o desenvolvimento físico e social do candidato;
 - (b) conhecimentos acadêmicos do candidato, sua funcionalidade, histórico escolar e de saúde;
 - (c) informações sobre a participação do candidato nos contextos em que está inserido;
 - (d) situação socioeconômica da família;
 - (e) verificação do interesse e da compreensão do candidato e da família em relação ao mundo do trabalho.
- Elaboração de pareceres interdisciplinares formulados pelos profissionais da equipe multidisciplinar, nos quais se relatam as conclusões de cada área, sugerindo os apoios necessários ao desenvolvimento do sujeito e/ou sua preparação para o trabalho e emprego.
- Realização de Estudo de Caso com a presença de todos os profissionais da equipe, objetivando integrar os dados construídos e definir os atendimentos indicados ao candidato. São avaliadas, nesse procedimento, as condições de elegibilidade da pessoa ao ingresso no Programa de Educação Profissional e Inclusão Laboral. Se não elegível no momento, o candidato é encaminhado a outros programas da instituição ou fora dela compatíveis com suas necessidades. (Anexo 2 - Ficha de Estudo de Caso)
- Encaminhamento ao período de estágio. Essa fase consiste na realização de rodízio, no qual o candidato passa por oficinas de atividades práticas laborais, procedimento que pode durar de quinze dias a um mês. O objetivo do estágio é conhecer suas potencialidades e dificuldades, de forma vivencial. E, também, proporcionar-lhe conhecimentos e informações que o capacitem para a escolha da oficina que passará a frequentar. Trata-se de um

período de avaliação, que deve ter o pedagogo da equipe ou o coordenador do programa de formação básica para o trabalho como responsável pelo acompanhamento do processo. Os professores das oficinas contribuem para essa avaliação, cabendo-lhes o preenchimento de uma ficha própria. (Anexo 3 - Ficha de Avaliação Dinâmica para Educação Profissional). Encaminhamento dos responsáveis para efetivação da matrícula.

Essa fase envolve os seguintes profissionais: psicólogos, assistentes sociais, terapeutas ocupacionais, fonoaudiólogos, fisioterapeutas, psiquiatras, pedagogos, dentre outros. As seguintes sugestões são oferecidas para atuação da equipe envolvida com a Avaliação Preliminar e Dinâmica, após a matrícula do aprendiz na instituição:

- Observação direta do educando nos diferentes espaços da instituição, considerando sua atuação, relações interpessoais com pares e profissionais, focando-se nos processos que orientam o trabalho. Tais observações permitem intervenções futuras nas diversas áreas, envolvendo os próprios educandos, professores e funcionários.
- Atendimento em grupo aos educandos orientados por temáticas específicas propostas mediante demandas identificadas, entre elas: sexualidade, agressividade, vida saudável, trabalho, etc.
- Orientação individual aos educandos e seus familiares, quando identificada essa necessidade.
- Visita domiciliar, quando necessária, de modo a obter conhecimento sobre o seu contexto de vida.
- Realização de grupos de pais e de irmãos como objetivo de trocar informações sobre temas específicos e/ou com foco terapêutico.
- Participação em reuniões de professores, objetivando abordar temas específicos de cada área que possam contribuir para o efetivo atendimento dos educandos.
- Construção de uma rede crescente de apoio envolvendo profissionais e serviços externos oferecidos pela comunidade que possam contribuir para o bem-estar físico e emocional dos educandos e à sua formação.
- Orientação às famílias sobre benefícios garantidos por lei às pessoas com deficiência.
- Preenchimento, baseando-se no Relatório de Avaliação de Aprendiz (Anexo 4) com a participação do educando, de seu responsável e da equipe pedagógica, a Ficha do Plano Individualizado de Educação Profissional (Anexo 5).

Os seguintes pré-requisitos são indicados para o ingresso no programa: idade mínima de 14 anos e relativa autonomia em atividades da vida diária.

4.3 PRIMEIRA ETAPA: FORMAÇÃO BÁSICA

As considerações básicas dessa etapa são: educar, formar e identificar o perfil vocacional realizando a orientação profissional da pessoa com deficiência candidata a participar do programa, na instituição.

A seguir, o detalhamento e a operacionalização das etapas da educação profissional e inclusão laboral.

A primeira etapa, realizada no ambiente institucional, propicia o domínio das condições necessárias para o ingresso dos educandos nas demais etapas. Especificamente, ela oferece vivência em atividades práticas laborais que revelarão potencialidades, aptidões e interesses para o exercício de uma atividade profissional. Nesse percurso global, cada educando deverá ter a sua Ficha do Plano Individualizado de Educação Profissional. Essa etapa inclui: Oficinas de Atividades Práticas, Atividades Acadêmicas e Atividades Complementares (Físicas, Artísticas, Tecnológicas, Esportivas, Culturais e de Lazer).

FIGURA 2 - Oficina de Atividades Práticas



Fonte: Acervo das Apaes.

Essa 1ª etapa consiste em oferecer maior variedade de experiências de trabalho para que as pessoas com deficiência, por meio de suas vivências, possam melhor definir seus interesses e desenvolver novas habilidades necessárias para o mundo do trabalho.

Propõe-se, aqui, uma sugestão de organização metodológica para a oferta da formação básica para o Trabalho.

4.3.1 Sugestão de metodologia

A organização da metodologia deve ser permeada pela perspectiva sócio-ecológica inspirada na matriz histórico-cultural voltada ao desenvolvimento de habilidades práticas, sociais e conceituais.

O desenvolvimento do trabalho nessa perspectiva contribui para que os educandos conquistem maior independência, autonomia, participação social e capacidade de produção, podendo assim melhor funcionar em seus ambientes físicos e sociais. Visa, ainda, à participação das famílias e de outros espaços sociais, tornando-os partes importantes do processo educacional e profissionalizante.

A educação profissional, portanto, deixa de ser algo distante em sua relação com a vida e passa a ser realizada de forma vivencial e prática, dando-se funcionalidade aos conteúdos abordados. Essa metodologia oferece a oportunidade de desenvolvimento de conhecimentos práticos, sociais e conceituais não alcançados pelo ensino fundamental e pela EJA. Sua ampla abrangência propicia condições de promoção da aprendizagem e de desenvolvimento para pessoas com maiores dificuldades funcionais, necessitando de meios e recursos especiais para superar barreiras e desenvolver potenciais. Trata-se de uma metodologia especial, não seriada, individualizada e, por esta razão, mais efetiva no alcance dos objetivos e finalidade da educação profissional para essa população específica.

➤ **Para o desenvolvimento de habilidades práticas**

- **Oficinas laborais**

As atividades práticas podem ser desenvolvidas em diferentes oficinas laborais, tais como: atividades de limpeza e conservação de ambientes, cozinha, horticultura, jardinagem, digitalização, copa, almoxarifado, vendas, atendimento ao público, recepção, lavanderia, entre outras. O objetivo maior das oficinas laborais é propiciar o desenvolvimento de habilidades práticas importantes para o mundo do trabalho.

FIGURA 3 - Oficina de Higienização de Ambientes



Fonte: Acervo das Apaes.

A vivência real de execução de tarefas laborais em uma situação natural contribui para que a aprendizagem tenha um sentido e, portanto, possa ser estendida em situações de trabalho fora da instituição.

FIGURA 4 - Oficina de Higienização de Ambientes – Apae de Salvador (BA)



Fonte: Acervo das Apaes.

FIGURA 5 - Oficina de Jardinagem



Fonte: Acervo das Apaes.

FIGURA 6 - Oficina de Lavanderia - Apae do Distrito Federal (DF)



Fonte: Acervo das Apaes.

FIGURA 7 - Oficina de Copa



Fonte: Acervo das Apaes.

FIGURAS 8 e 9 - Oficina de Auxiliar de Cozinha - Apae de Cacoal (RO)



Fonte: Acervo das Apaes.

- **Habilidades básicas para o trabalho**

FIGURA 10 - Oficina de Habilidades Básicas



Fonte: Acervo das Apaes.

Os temas das Habilidades Básicas para o Trabalho podem ser desenvolvidos pelo professor nas oficinas ou pode-se construir uma sala ambiente específica para isso. Os conteúdos devem ser trabalhados a partir de temas transversais, tais como: saúde e

segurança no trabalho, postura profissional, preservação ambiental, sexualidade, direitos humanos, informação e orientação profissional, documentos do trabalhador, legislação trabalhista, educação financeira e outros eventuais que se fizerem necessários.

As atividades devem ser elaboradas a partir de temas geradores e dinâmicos, a partir dos quais o educando participe ativamente das discussões. Devem-se considerar materiais e procedimentos que despertem o interesse de todos.

➤ **Para o desenvolvimento de habilidades conceituais**

- **Salas ambientes para desenvolvimento de atividades acadêmicas**

O raciocínio lógico-matemático pode ser trabalhado de forma prática por meio de vivências com materiais concretos manipulados pelos alunos e da compra e venda de produtos das aulas práticas.

Assim, conceitos de números, quantidades, contagem, noções de volume, peso, conceitos espaciais, temporais e monetários são trabalhados de forma vivenciada e funcional, a fim de que o educando seja capaz de usá-los em suas necessidades do dia a dia.

O ensino de Português deve propiciar aos educandos espaços facilitadores de sua comunicação com as pessoas. Essa comunicação pode ser verbal ou não verbal, apoiada por gestos, sinais, gravuras ou símbolos. O importante aqui é facilitar a compreensão pelo educando do que lhe é solicitado pelo meio. Todos os espaços e atividades tornam-se oportunidades para a comunicação e, portanto, para o estudo da língua portuguesa.

Estudos relacionados à vida do educando devem fazer parte do trabalho desenvolvido nessas salas. A história de vida de cada um, história da escola, história do Movimento Apaeano e história da cidade.

Os educandos devem ser estimulados a buscar em suas famílias informações sobre sua história de vida. Adquirir a consciência sobre sua deficiência e sobre as barreiras sociais existentes em relação a ela.

Devem-se realizar atividades comunitárias, onde se desenvolva uma maior autonomia e independência em relação ao uso de meios de transporte e de comunicação.

FIGURA 11 - Atividades Acadêmicas - Apae do Distrito Federal (DF)



Fonte: Acervo das Apaes.

Podem-se realizar visitas ao centro da cidade incluindo ainda o conhecimento e o uso adequado de locais públicos como igrejas, bancos, lojas, prefeitura, hospitais, postos de saúde, supermercados, etc.

➤ **Para o desenvolvimento de habilidades sociais**

- **Teatro**

As aulas de Teatro funcionam como atividade complementar às atividades convencionais. Nas aulas trabalha-se: expressão corporal e verbal, desinibição, interpretação de pequenas estórias, criação de pequenos textos, caracterização de personagens. Através das aulas de teatro, os educandos têm a oportunidade de apresentar pequenas peças teatrais em outras escolas, instituições, espaços culturais, vivenciando assim um pouco de produção teatral.

FIGURA 12 - Atividades em Artes - Apae de Salvador (BA)



Fonte: Acervo das Apaes.

FIGURA 13 - Atividades em Artes - Apae de Salvador (BA)



Fonte: Acervo das Apaes.

- **Artes plásticas**

FIGURA 14 - Atividades em Artes - Apae de Salvador (BA)



Fonte: Acervo das Apaes.

As Artes Plásticas funcionam também como atividades complementares e têm como objetivo principal estimular o pensamento criativo e a busca de diferentes soluções para um mesmo desafio.

Podem ser trabalhadas técnicas de pintura, modelagem, montagens, mosaicos, confecção de murais, decoração de ambientes e história em quadrinho. São estimulados o desenho livre e a descoberta do estilo próprio de cada educando.

A arte permite trabalhar as diferenças de estilo, produtividade, talentos, gostos de forma flexível, mostrando que há espaços para as diferenças e valorizando a expressão individual e a forma de perceber o mundo de cada educando.

- **Atividades Físicas**

Atividades Físicas têm como ênfase a descoberta do corpo e de suas possibilidades. Podem desenvolver projetos específicos trabalhando a atividade física itinerante, realizando aulas na comunidade, ampliando, assim os horizontes e facilitando a sua inclusão social.

FIGURAS 15 e 16 - Atividades Esportivas



Fonte: Acervo das Apaes.

FIGURA 17 - Atividades Esportivas



Fonte: Acervo das Apaes.

- **Informática**

A informática apresenta-se como uma ferramenta complementar do trabalho acadêmico que tem como objetivo o desenvolvimento sociocognitivo do educando, buscando e visando atender às suas necessidades de aprendizagem e de comunicação. Nas aulas de Informática, é dada continuidade aos trabalhos desenvolvidos nas salas ambientes. O laboratório de informática visa integrar o conhecimento tecnológico de forma prazerosa, dinâmica e interativa, para que o educando possa estar em contato com o mundo contemporâneo, participando como um ser em pleno desenvolvimento e capaz de apoderar-se de tecnologias, facilitando, assim, a sua inclusão digital.

FIGURA 18 - Informática Educativa



Fonte: Acervo das Apaes.

É de fundamental importância promover:

- A integração e a concomitância entre as atividades práticas, as conceituais e as sociais (música, artes, atividades físicas). O objetivo não é estimular somente o saber fazer, mas também o saber ser, pensar e agir. Logo, para que esse objetivo seja alcançado, é necessário o desenvolvimento de conteúdos acadêmicos que promovam a elevação da escolaridade, assim como melhorem o processo de ler, escrever e interpretar dos

educandos candidatos ao mundo do trabalho. A função unitária da educação profissional é juntar o trabalho intelectual ao trabalho manual, o fazer ao pensar, o planejamento à execução, o esforço ao prazer de ver a obra concluída e realizada. A instituição que separa o fazer do pensar será sempre uma instituição alienada e alienante.

- O desenvolvimento de atividades laborais deve ser desenvolvido em espaços de aprendizagem no formato de salas ambientes ou de oficinas de trabalho.
- O desenvolvimento de atividades acadêmicas pode envolver letramento, alfabetização, numeração, reforço escolar, temas transversais, primeiro emprego, informática educativa, letramento em artes, dentre outros.
- O desenvolvimento de atividades complementares na área social, ofertando atividades artísticas, físicas, culturais, esporte e lazer, dentre outros, contribui para compreensão do mundo do trabalho associado a conhecimentos éticos e estéticos, visando à cultura pessoal do educando de modo a favorecer sua inclusão social.

4.4 SEGUNDA ETAPA: QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Essa etapa caracteriza-se pelo seu objetivo eminentemente qualificador da mão de obra da pessoa com deficiências intelectual e múltipla, que varia de acordo com a realidade física e social do contexto regional.

A qualificação profissional tem sido reconhecida como fator fundamental na obtenção de bons empregos. Deve ser realizada, preferencialmente, fora do ambiente institucional, em parceria com o Pronatec (BRASIL, 2011), com as agências formadoras do Sistema S, por meio de cursos de no mínimo 280 horas, de acordo com o perfil do educando, pela própria instituição, por meio de cursos e nas empresas públicas e privadas.

Na empresa pública ou privada, aplicando a metodologia de Emprego Apoiado, ou seja, colocá-lo na empresa e, em seguida, qualificar com o apoio de profissionais especializados na área, invertendo a lógica inicial de “treinar-colocar” para “colocar-treinar”.

Na instituição, em salas ambientes nos moldes dos centros de formação do Sistema S (Senac, Senai, etc.), Centro Vocacional e Tecnológico, dentre outros. Esse formato proporciona uma situação real do fazer e do interagir e promove alto grau de independência pessoal e social, o que facilita o ingresso dos educandos no mundo do trabalho. Os educandos recebem orientação dos instrutores e adquirem, de forma progressiva, habilidades em todas as tarefas inerentes ao curso. A instituição deve certificar os educandos após a conclusão dos cursos, caso seja credenciada, ou buscar parceria com agências formadoras para a emissão de certificado.

FIGURAS 19 e 20 – Qualificação em Linha de Produção -
Apaes de Santo Ângelo/SENAI (RS)



Fonte: Acervo das Apaes.

FIGURA 21 - Qualificação em Digitalização de Documentos



Fonte: Acervo das Apaes.

Os cursos de qualificação profissional ofertados para pessoas com deficiências intelectual e múltipla devem ser alinhados às demandas do mundo do trabalho, mas é importante compatibilizar as demandas identificadas com as possibilidades, aspirações, escolaridade e saúde destas pessoas e, conseqüentemente, contribuir para a promoção delas às diversas alternativas de inclusão no trabalho.

Características da Qualificação Profissional:

Estrutura formal;

- Conteúdo programático sistematizado, abrangendo teoria e prática;
- Duração pré-determinada;
- Certificação.

FIGURAS 22 e 23 - Qualificação em Manutenção de Jardins -
Apae de Lucas do Rio Verde (MT)



Fonte: Acervo das Apaes.

FIGURA 24 - Qualificação em Manutenção de Bens Culturais -
Apae do Distrito Federal (DF)



Fonte: Acervo das Apaes.

4.4.1 Contrato de Aprendizagem

Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) anos e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

Esse contrato pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz na escola e tem duração de 2 (dois) anos. Em se tratando de pessoas com deficiência, a idade prevista no caput do artigo 428 da Lei n.º 10.097 de 14 de dezembro de 2000, e na Lei n.º 11.180, de 23 de dezembro de 2005, não se aplica a esta população.

A consideração principal para participação do jovem aprendiz com deficiência é que ele esteja frequentando a escola, na modalidade Educação de Jovens e Adultos (EJA), ou nos níveis de ensino fundamental e médio. Neste caso, a instituição é apenas uma articuladora. A instituição Apae pode ofertar a EJA desde que ela

esteja registrada no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente e/ou tenha credenciamento na Secretaria Estadual, Municipal e Distrital. É possível ainda a instituição oferecer turmas de EJA em parceria com a Secretaria de Estado de Educação, ou seja, o aprendiz é preparado pela instituição com adequações curriculares de pequeno, médio ou grande porte no conteúdo do programa e ele realiza as provas e recebe certificado pela Secretaria. Outras considerações sobre a EJA encontram-se no Capítulo 5 deste documento.

O contrato de aprendizagem é principalmente uma forma eficiente de qualificação profissional.

A Lei da Aprendizagem estabelece formas de proteger o adolescente que tem mais de 14 anos, no mundo do trabalho, envolvendo o empregador, o adolescente e a instituição qualificadora. Isso faz com que a pessoa com deficiência tenha a oportunidade de qualificação profissional e o mais importante, obrigatoriedade de estar na escola. Porque o que se observa é que pessoas com deficiência, contratadas em uma situação formal (com todos os direitos, mas não em aprendizagem), acabam deixando a escola por ser difícil conciliar com o trabalho.

A aprendizagem é importante porque é a entrada do aprendiz no mercado de trabalho, mas ele precisa permanecer na escola para que possa se qualificar e adquirir conhecimento e oportunidade de trabalho decente na vida futura.

As empresas que não cumprem essa lei serão multadas. Todas as empresas são obrigadas a destinar entre 5% e 15% das vagas para jovens aprendizes. Essa fiscalização é feita pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE) e pelo Ministério Público do Trabalho (MPT).

Outra possibilidade de aplicar a Lei da Aprendizagem é a instituição Apae articular ações com o Sistema S para realização dessa alternativa de qualificação profissional. Nesse caso, a participação da instituição é apenas no encaminhamento do aprendiz para a agência formadora e, caso haja interesse da família, do aprendiz e da própria agência, a Apae pode intermediar a colocação e o seu acompanhamento no mundo do trabalho.

As fichas utilizadas em relação aos aprendizes se encontram no Anexo 1 - Ficha de Entrevista com o Aprendiz; no Anexo 4 - Ficha do Relatório de Avaliação do Aprendiz; e no Anexo 5 - Ficha do Plano Individualizado do Aprendiz.

4.5 TERCEIRA ETAPA: INCLUSÃO LABORAL

Essa constitui a última etapa do processo educacional e profissionalizante, a qual confirmará ou não a validade e a eficiência de todos os procedimentos anteriores, ou seja, da 1ª e 2ª etapas.

A Etapa 3 consiste na inserção dos educandos no mundo do trabalho. A inclusão laboral é a inserção da pessoa com deficiências intelectual e múltipla em algum tipo de atividade laborativa, necessariamente competitiva e sempre condizente com o potencial, as condições físicas e as aspirações dessa pessoa e, também, com as disponibilidades de vagas existentes na comunidade.

As diferentes aptidões, capacidades e potencialidades são requisitos essenciais para a participação dessa clientela em diferentes alternativas de inclusão laboral. Alguns apresentam características para o mercado competitivo convencional, outros têm melhor desempenho quando são inseridos individualmente nas empresas com apoio de equipe da instituição, outros quando integram uma equipe de emprego apoiado ou autônomo. Há ainda, aqueles que, devido a problemas de saúde, não são indicados para ingressar no mundo do trabalho.

A etapa de Inclusão Laboral busca a inserção profissional do educando em todas as alternativas de trabalho, emprego e geração de renda. A indicação, o encaminhamento e o acompanhamento da pessoa com deficiências intelectual e múltipla no mundo do trabalho devem estar associados a vários aspectos individuais, tais como as condições físicas, saúde, aspirações sociais, nível de escolaridade, de qualificação e/ou de habilitação profissional.

A etapa da Inclusão Laboral visa:

- (a) facilitar a inclusão social da pessoa com deficiência na sociedade;
- (b) proporcionar à pessoa com deficiência o encaminhamento a um emprego ou trabalho que lhe dê condições de realização profissional e de exercício de seus direitos e deveres trabalhistas e;
- (c) permitir a garantia e a consolidação do exercício da cidadania como membro ativo da sociedade. Essa etapa utiliza-se de três modalidades, conforme demonstrado no Quadro 2.

Quadro 2 - Modalidades de Inclusão Laboral

Modalidades	Tipos	Formas de Inclusão Laboral
Emprego Convencional	Individual Sem Apoio	Colocação competitiva, conforme legislação trabalhista e previdenciária, em empresas privadas e por concurso público, em órgãos do governo federal, estadual, municipal e do Distrito Federal, e sociedades de economia mista, que independe da adoção de apoios ou procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de sua adoção com base no Decreto n.º 3.298/1999, na Lei de Cotas (Lei n.º 8.213/1991) e na Lei Brasileira de Inclusão (Lei n.º 13.146/2015).
	Individual Com Apoio	
Emprego Apoiado	Individual	Colocação competitiva com apoios, conforme a Lei n.º 13.146/2015 nos artigos 36, § 1º, § 2º, § 3º, § 4º, § 5º, § 6º, § 7º, 37 e na Lei Cotas (Lei n.º 8.213/91).
	Equipe de Prestação de Serviços Via Equipe Móvel Inclusiva	Colocação competitiva seletiva com apoios, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, com adoção de procedimentos e apoios especiais e de ajudas técnicas, com base na Lei n.º 13.146/2015, no Decreto n.º 3.298/1999 e na Lei de Cotas (Lei n.º 8.213/91).
	Equipe de Prestação de Serviços Via Enclave Inclusivo	
Trabalho Autônomo	Individual	Colocação competitiva: no Decreto n.º 3.298/1999, na Lei n.º 13.146/2015 e na Lei do Cooperativismo, Lei n.º 5.764/1971.
	Indústria caseira	
	Cooperativa	

Fonte: Acervo dos Autores.

Cada modalidade contida no Quadro 2 passa a ser caracterizada a seguir para compreensão de suas particularidades.

4.5.1. Emprego Convencional

A modalidade de Emprego Convencional consiste fundamentalmente em ajudar o educando na busca de uma atividade laborativa competitiva a partir do momento em que ele esteja apto a atingir os índices de produtividade (quantidade, qualidade e postura profissional). É considerado convencional por causa do método “qualificar-colocar”, que vem sendo utilizado há bastante tempo na colocação de pessoas com deficiência que não requerem exigências específicas no local de trabalho. Tem o seguinte objetivo: proporcionar à pessoa com deficiência condições que a levem a uma atividade produtiva e remunerada, realizada no mercado de trabalho competitivo, a qual lhe assegurará o exercício de seus direitos e deveres trabalhistas e permitirá sua inclusão social. Para sua realização, os seguintes procedimentos são adotados, juntamente com o candidato, sua família e empresas:

- Pesquisa de mercado, visando conhecer as empresas da comunidade que ofereçam atividades profissionais compatíveis com a qualificação do educando com deficiência.
- Entrevista com o empregador para sensibilização quanto às características e ao potencial laborativo do candidato e visando à Realização de análise ocupacional para compatibilizar a competência do candidato com a função que ele irá exercer e também para organizar um banco de empregos.
- Entrevista com o candidato e a família para preparar a transição da etapa da Qualificação Profissional para a de Inclusão Laboral.
- Encaminhamento do candidato à vaga de emprego, realizando um acompanhamento e avaliação do seu desempenho durante o período do contrato de experiência.

O Emprego Convencional pode ocorrer sem apoio ou com apoio, conforme explicaremos a seguir:

4.5.2 Emprego Convencional Sem Apoio

Há pessoas com deficiência que conseguem obter e manter um emprego convencional, assim como nele serem treinadas e progredir, sem precisar de apoio especial ou procedimento especial.

FIGURA 25 – Emprego Convencional sem Apoio - Joinville (SC)



Fonte: Acervo das Apaes.

4.5.3 Emprego Convencional Com Apoio

FIGURA 26 – Emprego Convencional com Apoio - Lucas do Rio Verde (MT)



Fonte: Acervo das Apaes.

Mas, também há pessoas com deficiência que conseguem obter e manter um emprego convencional, assim como nele serem treinadas e progredir, porém, precisam de algum apoio especial e/ou procedimentos especiais.

FIGURA 27 – Emprego Convencional com Apoio Profissional que abriu mão do BPC para trabalhar/Cacoal (RO)



Fonte: Acervo das Apaes.

FIGURA 28 – Emprego Convencional com Apoio -
Câmara dos Deputados - Brasília (DF)



Fonte: Acervo das Apaes.

4.5.4 Emprego Apoiado

4.5.4.1 Introdução ao Emprego Apoiado

O nome **emprego apoiado** significa que **este emprego é necessariamente obtido e nele treinado, mantido e progredido com apoios**. No emprego apoiado, a pessoa com deficiência utiliza, além de alguns procedimentos especiais (conforme o Decreto n.º 3.298, de 20/12/1999), um dos ou alguns dos ou todos os seguintes tipos de apoio especial (os quais ampliam o conceito citado nesse Decreto):

- Apoio **humano** (consultor de emprego apoiado, especialista em desenvolvimento de empregos e afins).
- Apoio **técnico** (publicações sobre informações específicas de trabalho e emprego).
- Apoio **tecnológico** (tecnologia assistiva, tecnologia de informação e comunicação).
- Apoio **ambiental** (adaptações razoáveis, conforme o inciso VI do art. 3º da LBI).
- Apoio **natural** (colegas e chefes de trabalho, familiares e afins).

O emprego apoiado nasceu há mais de 30 anos nos Estados Unidos e foi adotado por outros países como uma metodologia que segue o processo “colocar-treinar”. Ou seja, nessa metodologia, primeiro colocamos a(s) pessoa(s) com deficiência no emprego e depois a(s) treinamos no próprio posto de trabalho. Esse processo se aplica nas três modalidades do emprego apoiado.

Essa metodologia é de fundamental importância porque analisa detalhadamente o potencial e o perfil das pessoas com deficiência a fim de compará-las com as vagas e necessidades de trabalho de uma empresa, tendo o objetivo de identificar determinada vaga que beneficie os dois lados. Essa metodologia pode ser adotada, também, com pessoas em situação de vulnerabilidade social. Diversos países têm estabelecido, inclusive, políticas públicas, uma devida regulamentação jurídica e formas estáveis de financiamento para o emprego apoiado.

Diante de uma economia globalizada e de um cenário no qual as mudanças são mais uma constante do que uma variável, é preciso, sem dúvida, espelhar-se em modelos bem sucedidos não copiados, e, sim, adaptados à realidade local. Nesse contexto, surge o emprego apoiado, uma metodologia de inclusão laboral que propicia oportunidades de emprego às pessoas com deficiência em grau acentuado, que historicamente sempre foram institucionalizadas. No Brasil, o emprego apoiado, tendo começado a ser praticado em 1994, foi finalmente reconhecido em 2015 graças à LBI, art. 37, *caput* e art. 37, parágrafo único, incisos I a VII (BRASIL, 2015).

Os seguintes aspectos e providências são considerados quanto ao emprego apoiado:

- Descoberta: quem é o candidato ao emprego apoiado, como ele é, o que existe no seu entorno, etc.
- Perfil vocacional: Candidato, família, moradia, educação, experiência de trabalho, etc.
- Criação de empregos: Rede de relacionamentos, localização de potenciais empregadores, etc.
- Apoios naturais: familiares, colegas de serviço, chefias.
- Análise da função: combinação da função com o perfil do candidato, etc.
- Análise das tarefas: etapas detalhadas da execução da função, etc.
- Planejamento centrado na pessoa: o candidato é o centro da metodologia do emprego apoiado.
- Desenvolvimento de carreira: promoção na vida laboral dentro da empresa.

Os seguintes aspectos caracterizam o emprego apoiado:

- Inclusões personalizadas.
- Posto de trabalho compatível com as potencialidades e habilidades da pessoa.
- Salário justo.
- Desenvolvimento dos apoios necessários (acessibilidade).
- Participação do consultor ou apoiador de emprego apoiado.
- Retirada progressiva do consultor de emprego apoiado.

O emprego apoiado adota procedimentos que podem se organizar por etapas:

- Busca ativa de postos de trabalho compatíveis com o perfil dos candidatos pela equipe de especialistas;
- Consultoria, orientação e informação à empresa sobre necessidades de apoio ao trabalhador especial;
- Apoio técnico ao trabalhador e formação ou treinamento no local de trabalho;
- Orientação e consultoria ao empregador e aos funcionários da empresa;
- Acompanhamento e avaliação no processo de inserção no posto de trabalho periodicamente, conforme necessidade.

A metodologia de Emprego Apoiado pode ser oferecida às pessoas com deficiências intelectual e múltipla que apresentem limitações significativas e dificuldades de acesso e permanência no mercado de trabalho. Ou seja, aplica-se aos que, para obterem e reterem emprego competitivo em ambientes comuns, necessita de maior apoio em razão de suas dificuldades físicas, psicossociais, intelectuais, sensoriais, múltiplas e/ou sociais em grau acentuado. Destina-se, ainda, às pessoas com deficiência que tiveram empregos intermitentemente ou então nunca obtiveram um emprego competitivo na vida.

4.5.4.2 Definição e Significado do Emprego Apoiado

O emprego apoiado é definido como trabalho competitivo, em recintos inclusivos, desempenhado por: (a) pessoas com deficiência importante que nunca trabalharam fora das entidades sociais, ou (b) pessoas para quem o emprego competitivo tem sido intermitente ou interrompido em consequência da condição impeditiva que, portanto, necessitam serviços de apoio contínuo para desempenhar tal trabalho ou emprego.

Essa definição reflete o enfoque comunitário, segundo o qual a quase totalidade do processo de emprego apoiado ocorre na comunidade – estudo e pesquisa de empregos nos setores industriais, comercial e outros, estudo dos recursos da comunidade, desenvolvimento de empregos, aprendizagem de empregos, treinamento nesses empregos, acompanhamento, seguimento e acompanhamento pós-colocação, visitas e contatos com familiares e outras pessoas significantes da comunidade, etc.

O trabalho competitivo é aquele existente, por exemplo, em empresas públicas e particulares. O ocupante de um emprego apoiado deverá trabalhar de 20 a 40 horas semanais e o seu salário será, no mínimo, igual àquele pago aos trabalhadores sem deficiência que executam trabalho igual.

Os recintos inclusivos referem-se a locais onde empregados sem deficiência são a maioria e trabalham ao lado de trabalhadores com deficiência importante, ou com quaisquer outras condições atípicas, tradicionalmente excluídos do mercado de trabalho.

Pessoas com deficiência que nunca trabalharam são aquelas a quem o emprego competitivo tem sido tradicionalmente negado com base na importância de sua deficiência ou por preconceito e desinformação das empresas.

Empregos competitivos interrompidos ou intermitentes são aqueles ocupados por pessoas com deficiência que, de algum modo, conseguiram emprego, mas acabaram perdendo-o por preconceito ou por conta do surgimento de uma deficiência após acidente, doença, etc.

Um serviço de apoio contínuo é qualquer serviço que pessoas com deficiência, acima apontadas, possam necessitar, dentro e fora da empresa, a fim de conseguirem um emprego competitivo e nele permanecerem e progredirem. O aspecto de continuidade se traduz na duração dos apoios necessários, a qual varia de pessoa para pessoa. Alguns dos serviços de apoio contínuo são os seguintes: avaliação do potencial de reabilitação, provisão de mediadores (consultores ou treinadores laborais) que fazem o acompanhamento do trabalhador nas empresas, treinamento nos locais de trabalho, desenvolvimento (criação) de empregos, seguimento e acompanhamento específicos (contatos com o empregador, a família, o próprio trabalhador etc.), transporte, aconselhamento afetivo, treinamento em autonomia nas atividades da vida diária, provisão de informações fatuais, assessoria às famílias, articulação na comunidade e quaisquer outros serviços necessários para apoiar o trabalhador com deficiência grave no processo de sua colocação, seu treinamento e seu progresso nos empregos.

O emprego apoiado nasceu da constatação de que a abordagem treinar-colocar, tradicionalmente utilizada para inserir pessoas com deficiência no mercado de trabalho, não tem dado bons resultados principalmente para aquelas que, após receberem longos anos de profissionalização em instituições sociais, acabavam não encontrando ocupações compatíveis, o que configurava um alto investimento de tempo, dinheiro e esperanças para pouco ou nenhum retorno para a própria pessoa com deficiência mais severa, a sua família e a entidade que a ajudou.

Diante dessa situação, os especialistas em colocação laboral de pessoas com deficiência dos EUA realizaram uma série de revoluções.

A primeira revolução consistiu na inversão da metodologia tradicional, com a criação da abordagem colocar-treinar. Pessoas com deficiência mais severa, apresentando um bom perfil nas qualificações pessoais seriam colocadas primeiro em empregos competitivos e, em seguida, treinados nos próprios locais de trabalho. Esta foi a primeira grande revolução na prática da reabilitação profissional.

A segunda revolução foi o princípio da exclusão zero (ou rejeição zero), que consiste em não rejeitar nenhuma pessoa que se apresente a um Programa de Emprego Apoiado para receber ajuda na obtenção de trabalho competitivo, qualquer que seja o tipo de sua deficiência e/ou o nível de severidade de sua deficiência. O princípio da rejeição zero é compatível com o paradigma da inclusão social. Pois a inclusão não admite exceções. Por exemplo, ninguém deve ser excluído ou rejeitado do mercado de trabalho, com base no fato de que ele possui uma deficiência.

A terceira revolução consistiu na adoção do planejamento centrado na pessoa, segundo o qual, basicamente, a pessoa que está sendo recebida e atendida no Programa de Emprego Apoiado é posicionada no centro de todas as ações de planejamento do seu projeto de encaminhamento ao mercado de trabalho competitivo. Principalmente, ela deve ser ouvida em suas expectativas, sugestões e necessidades de apoio a fim de contribuir na elaboração do planejamento.

A quarta revolução foi à transição de clientes do ambiente segregado para o aberto. E para isso as oficinas protegidas de trabalho, que durante várias décadas constituíram a única solução para pessoas com deficiência mais severa poderem exercer alguma atividade laboral ainda que sem remuneração, passaram a ser convertidas em programas de emprego apoiado com a finalidade de preparar esta clientela para o ingresso no mercado de trabalho competitivo.

4.5.4.3 Metodologia do Emprego Apoiado

Assim como, desde a década de 50 do século 20, existe a metodologia do emprego convencional em suas mais diversas versões propostas, e praticadas por especialistas no Brasil e em demais países, assim também foi introduzida a metodologia do emprego apoiado, a partir do final da década de 70 nos EUA e início da década de 90 em nosso país.

Pelas datas citadas, constata-se que o emprego convencional surgiu antes do emprego apoiado. Mas o adjetivo “convencional” (ou “tradicional”) só passou a ser acrescentado depois do surgimento do emprego apoiado, porque antes bastava dizer ou escrever “emprego”.

Ambas as práticas se inserem no mercado de trabalho de nível competitivo, mas qual seriam as diferenças entre esses dois termos? O emprego convencional consiste em uma atividade produtiva desempenhada pelos trabalhadores em geral e por pessoas com deficiência que não encontram maiores obstáculos no processo tradicional de seleção e contratação da mão de obra. Isso significa dizer que sempre houve, está havendo e haverá certo número de pessoas com deficiência a quem o mercado de trabalho impõe, inadvertida ou deliberadamente, barreiras que dificultam ou impedem o seu ingresso. Por causa dessa situação, foi desenvolvida a metodologia do emprego apoiado, que passaremos a explicar resumindo a literatura disponível em língua portuguesa (SASSAKI, 2014a, 2014b, 2010d, 2010e, 2003; BETTI, 2014, 2011; GONZALEZ; MARTINEZ; SCOTTON, 2014).

4.5.4.4 Modalidades do Emprego Apoiado

Em sua origem nos EUA, eram quatro as principais modalidades de emprego apoiado. Em todas elas, o processo é o mesmo, ou seja, primeiro colocamos a pessoa no emprego e depois lhe proporcionamos treinamento no próprio local de trabalho.

Hoje, a tendência mundial é a de ficar com três modalidades: individual, equipes de prestação de serviço via equipe móvel inclusiva e equipe de prestação de serviço via enclave inclusivo.

A) Emprego Apoiado Individual

O Emprego Apoiado Individual é assim chamado porque apenas uma pessoa de cada vez é colocada em empresas de qualquer tamanho.

B) Equipe de Prestação de Serviço Via Equipe Móvel Inclusiva

Essa modalidade surgiu nas primeiras aplicações do emprego apoiado, chamando-se “Equipe Móvel”. Um grupo de, no máximo, cinco pessoas com deficiência e um mediador (consultor ou treinador laboral), de um programa de emprego apoiado, realizava trabalhos fora da instituição social, fazendo, por exemplo, conservação de jardins e parques, bem como limpeza e manutenção de outros logradouros públicos ou particulares. Essa foi a única modalidade em que a entidade social contratava (registrava) pessoas com deficiência (suas ou de fora) para prestarem serviços na comunidade mediante contrato ou convênio assinado com governos, indústria ou comércio. Estes pagavam à entidade que, por sua vez, pagava os integrantes da equipe móvel. A partir do início do Século XXI, por ter sido considerada como uma abordagem segregativa, a equipe móvel deixou de ser aplicada em sua forma original ou passou a ser aplicada em uma versão inclusiva (ou seja, nela colocando alguns trabalhadores sem deficiência), daí o novo nome **equipe móvel inclusiva**.

O conceito “Equipe Móvel Inclusiva” supera a antiga prática “Equipe móvel”. No atual conceito, trabalham pessoas com deficiência, mas juntamente com algumas pessoas sem deficiência, acompanhadas por um apoiador.

É uma alternativa de inclusão laboral em empresas públicas e privadas, que atende um grupo de pessoas com e sem deficiência, conforme seu potencial profissional, demandas do mercado de trabalho, que necessitam de apoio constante de um supervisor para dinamizar o processo de produção e o de interação social da equipe no local de trabalho inclusivo.

Essa alternativa de inclusão laboral permite, na forma da lei, às entidades beneficentes intermediar esta modalidade nos casos de contratação para prestação de serviço, mediante a celebração de convênios ou contrato formal entre a entidade e o tomador de serviços.

A contratação ocorrerá conforme as características de cada equipe e as necessidades das empresas em relação à disponibilidade de vagas.

C) Equipe de Prestação de Serviço Via Enclave Inclusivo

Existente também desde as primeiras aplicações do emprego apoiado, mas com o nome “Enclave”, essa modalidade consistia de um grupo de, no máximo, oito pessoas com deficiência mais severa, que trabalhavam juntas em empresas de grande porte, sob supervisão única de um chefe. A partir do início do século XXI, por ter sido considerado como uma abordagem segregativa, o enclave deixou de ser aplicado na sua forma original ou passou a ser aplicado em uma versão inclusiva (ou seja, nele colocando alguns trabalhadores sem deficiência), daí o novo nome **enclave inclusivo**.

FIGURA 29 – Emprego Apoiado via Enclave Inclusivo -
Biblioteca do Senado Federal (DF)



Fonte: Acervo das Apaes.

É importante considerar que, onde a equipe móvel e o enclave deixaram de existir, as pessoas que eram contratadas nessas modalidades foram encaminhadas para a modalidade individual.

O conceito de “Enclave Inclusivo” supera a antiga prática “Enclave”. No atual conceito, trabalham pessoas com deficiência, mas juntamente com algumas pessoas sem deficiência, acompanhadas por um apoiador.

É um grupo de pessoas com e sem deficiência, trabalhando juntos em uma única empresa pública ou privada, comercial, industrial. Exemplo: a Apae de Brasília trabalha com esse conceito em órgãos públicos.

FIGURA 30 – Emprego Apoiado via Enclave Inclusivo – Biblioteca e Apoio Administrativo nos Gabinetes de Ministros – STJ (DF)



Fonte: Acervo das Apaes.

4.5.4.5 Fases do Emprego Apoiado

Avaliação do candidato. As habilidades e os interesses do candidato, bem como as suas possíveis necessidades de apoio são avaliados com vistas à colocação em emprego. Nessa fase são utilizadas as entrevistas e observações informais, a interpretação das avaliações formais e a avaliação de conduta em situações específicas.

Busca de emprego adequado. Nessa fase, estuda-se o mercado de trabalho na comunidade, através de: contatos (visitas, cartas por e-mail, telefonemas) com potenciais empregadores; contato com entidades empresariais e de trabalhadores (sindicatos); utilização dos meios de comunicação (jornal, rádio, televisão, etc.).

Avaliação do local de trabalho. Uma vez dentro de uma determinada empresa, é feita uma análise do local de trabalho através de observação do posto de trabalho e de todos os ambientes da empresa, análise da função, análise de tarefas e entrevista com o empregador ou chefe de pessoal.

Colocação. O candidato à vaga é escolhido, considerando fatores como transporte, habilidade física; comportamento social; autonomia nas atividades da vida diária; motivação do candidato; apoio da família, e é colocado na empresa com todas

as formalidades legais.

Treinamento no local de trabalho. No local de trabalho, o treinador laboral oferece ao novo empregado treinamento com instruções sistemáticas para a realização das tarefas, supervisão no desenvolvimento de habilidades complementares (uso do transporte, do refeitório, do banheiro, etc.) e retirada progressiva do apoio à medida que o emprego apoiado aumenta a taxa de produtividade atendendo ao padrão esperado pela empresa e se estabiliza na empresa quanto a produtividade, relacionamento social e conduta profissional.

Acompanhamento. Realiza-se nessa fase o acompanhamento do empregado apoiado a fim de serem identificadas as outras necessidades de apoio; serem assegurados outros serviços existentes na comunidade, se necessário, para atender àquelas necessidades; serem consideradas as avaliações do encarregado, dos colegas de trabalho, da família e do próprio trabalhador nas visitas periódicas (em média uma ou duas vezes por mês) ou nos contatos telefônicos.

Capacitação de pessoal da empresa. Ao mesmo tempo em que o consultor desempenha o treinamento e o acompanhamento no local de trabalho, ele estará capacitando chefes e colegas do empregado apoiado para irem assumindo progressivamente essas duas tarefas no lugar do consultor.

Ao longo do desenvolvimento das fases do emprego apoiado, utilizam-se as seguintes fichas: a Ficha do Plano Individualizado de Educação Profissional e Inclusão Laboral do Emprego Apoiado (Anexo 6); a Ficha do Perfil Vocacional do Emprego Apoiado (Anexo 7); a Ficha de Análise da Função do Emprego Apoiado (Anexo 8); e a Ficha de Desempenho do Trabalhador Apoiado e da Empresa (Anexo 9).

4.5.4.6 Programa de Emprego Apoiado

A entidade social interessada organiza, monta e operacionaliza um Programa de Emprego Apoiado, inicialmente com pouco pessoal na medida de suas possibilidades financeiras, de pessoal e de espaço. A equipe do programa, idealmente, compõe-se de: um coordenador, um desenvolvedor de empregos e alguns treinadores laborais (ou consultores de emprego apoiado). Se a entidade possuir uma equipe móvel inclusiva, esta será composta por um coordenador e várias equipes móveis inclusivas, na medida da procura por parte das empresas contratantes.

O **coordenador** do programa de emprego apoiado pode, em alguns casos, acumular a função de consultor (ou desenvolvedor de empregos, ou de treinador laboral). Ou um treinador laboral pode acumular a função de desenvolvedor de empregos. Tudo depende da decisão da entidade em fazer isto ou aquilo.

O papel específico do **desenvolvedor de empregos** é o de visitar empresas, conseguir adentrar os locais de trabalho e estudar as várias funções disponíveis. Após seus estudos, ele terá uma lista de empregos disponíveis e/ou de empregos em potencial. Os empregos em potencial são aqueles que derivam da modificação ou customização de empregos existentes.

Já o papel específico do **treinador laboral** é o de aprender as funções essenciais de um emprego e ensiná-las a uma pessoa com deficiência mais severa após a colocação desta numa empresa. Além disso, o treinador laboral provê outros apoios que se tornarem necessários para essa pessoa continuar no emprego e nele progredir ou até mesmo para conseguir um novo emprego na mesma empresa ou em outras empresas.

4.5.4.7 Fundamentação Legal do Emprego Apoiado

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei n.º 13.146, de 6/7/2015), conhecida pela sigla LBI, foi sancionada pela Presidência da República após aprovação pela Câmara dos Deputados e pelo Senado Federal.

Em seu art. 3º, diz:

Para fins de aplicação desta Lei, consideram-se:

(...) VI - adaptações razoáveis: adaptações, modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional e indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que a pessoa com deficiência possa gozar ou exercer, em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos e liberdades fundamentais.

Eis, portanto, um imprescindível componente para a viabilização do emprego

apoiado.

A LBI foi a primeira lei federal brasileira a reconhecer a metodologia do emprego apoiado, fazendo-a constar no art. 37, *caput* e parágrafo único, com o nome trabalho com apoio, cujas diretrizes (incisos I a VII) são as mesmas da metodologia do emprego apoiado e das quais a primeira consiste na “prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho”.

Mas, antes da LBI, já utilizávamos e continuaremos utilizando o art. 35 do Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que diz:

*§ 2º - Consideram-se **procedimentos especiais** os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, entre outros.*

*§ 3º - Consideram-se **apoios especiais** a orientação, a supervisão e as ajudas técnicas entre outros elementos que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, de modo a superar as barreiras da mobilidade e da comunicação, possibilitando a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade. (grifos nossos)*

4.5.5 Trabalho Autônomo

O Programa de Trabalho Autônomo consiste em propiciar orientações e informações à pessoa com deficiência acerca do trabalho autônomo. Caracteriza-se pela atuação profissional, sem vínculo empregatício. Implica o gerenciamento de um pequeno negócio ou empreendimento, que envolve administração de recursos, aquisição de encomendas e comercialização, marketing e vendas. Poderá necessitar do envolvimento de outras pessoas (Por ex.: pais, irmãos, parentes, amigos), caso haja implicações que dificultem a ação individual da pessoa com deficiência.

Podem ser discriminadas quatro modalidades de trabalho autônomo:

4.5.5.1 Ocupação Individual

FIGURA 31 – Ji - Paraná (RO)



Fonte: Acervo das Apaes.

FIGURA 32 - Guaraí (TO)



Nessa modalidade, o trabalhador atua por si só, se necessário com auxílio de outras pessoas e com equipamentos de acordo com o ramo de atividade escolhido, em espaço alugado, cedido ou próprio. São exemplos de ramos de atividade para a ocupação individual: produção e venda de produtos alimentícios (cafezinho, sanduíches, sucos, salgadinhos, etc.) e venda de variados produtos de escritório. Os pré-requisitos para o ingresso são: passagem pela 1ª Etapa da Educação Profissional e Inclusão Laboral e, se for o caso, também pelo programa Qualificação Profissional e Formação Inicial e Continuada do Trabalhador.

4.5.5.2 Indústria Caseira

A indústria caseira é uma pequena atividade produtiva desenvolvida no domicílio da pessoa com deficiência, geralmente envolvendo outros familiares, tanto na fabricação e comercialização de produtos quanto no gerenciamento do negócio. Os pré-requisitos para indicação dessa modalidade são um ou mais dos seguintes: domínio de uma atividade; interesse em realizar uma atividade produtiva em seu domicílio; disponibilidade da família em apoiar a pessoa com deficiência neste sentido.

FIGURA 33 – Guaraí (TO)



Fonte: Acervo das Apaes.

FIGURA 34 – Ariquemes (RO)



FIGURA 35 – Lagoa da Confusão (TO)



Fonte: Acervo das Apaes.

FIGURA 36 – Porto Nacional (TO)



4.5.5.3 Cooperativa

A cooperativa é uma associação autônoma, formada por pessoas que se unem, voluntariamente, para satisfazer aspirações e necessidades econômicas, sociais e culturais em comum, por meio de uma empresa de propriedade coletiva e democraticamente gerida.

A cooperativa é, ao mesmo tempo, uma associação e uma empresa econômica. Por isso se diz que ela tem natureza dupla, sendo considerada uma das formas mais

avançadas de organização social. A cooperativa reúne pessoas que tenham interesses, problemas e necessidades em comum. Todos os associados têm os mesmos direitos e deveres definidos em estatutos. É regulamentada pela lei cooperativista, Lei n.º 5.764, de 16 de dezembro de 1971, que a define como uma sociedade de pessoas com forma e natureza jurídicas próprias, de natureza civil, não sujeita à falência e constituída para prestar serviços aos associados. “Os sócios assumem de forma igualitária os riscos e benefícios do empreendimento e participam ativamente.” (RECH, 1995, p. 25).

A cooperativa subdivide-se em três grupos: associados, dirigentes e funcionários. Uma cooperativa, conforme a legislação atual, deve possuir pelo menos 20 sócios (cooperados). Estes determinam em assembleias gerais todos os procedimentos da cooperativa. Convém contratar um gerente que se obriga a prestar conta de suas ações. A venda líquida é distribuída proporcionalmente em relação à quantidade de trabalho realizado.

Pessoas com deficiência aptas a executarem com independência uma função ou tarefa podem – juntamente com pessoas não deficientes e/ou familiares – formar uma cooperativa.

FIGURAS 37 e 38 – Ariquemes (RO)



Fonte: Acervo das Apaes.

O princípio de autogestão requer que todos os sócios (deficientes ou não) estejam envolvidos nas decisões coletivas. É, portanto, imprescindível que também a pessoa com deficiência esteja preparada para agir como sujeito sendo responsável pelos atos de sua vida pessoal e profissional. Para garantir o bom funcionamento da cooperativa, os sócios podem nomear um consultor que acompanhe a sua gestão. Os campos de atuação da cooperativa são muito amplos: prestação de serviços, produção parcial ou total de diversos produtos, produção individual e venda coletiva.

Em municípios onde o emprego formal é raridade até para as pessoas que não têm deficiência, se sugere a organização de uma cooperativa, desde que a Apae seja apenas a articuladora do processo.

FIGURAS 39 e 40 – Cooperativa Maria Flor - Brasília (DF)



Fonte: Acervo das Apaes.

4.5.5.4. Microempresa

É uma unidade produtiva de bens econômicos, que se diferencia das empresas médias e pequena pelo seu tamanho reduzido, pela produção ou faturamento anual e pelo número de empregados.

A microempresa pode ser industrial, comercial, artesanal e prestadora de serviços. Possui legislação própria e obrigações tributárias (Lei n.º 7.256, de 27/04/89). As microempresas são aquelas que tiveram receita bruta de R\$ 120.000,00/ano de faturamento em nível federal e 96.000,00 Ufirs em nível estadual.

Uma microempresa funciona como uma empresa autônoma, autossuficiente, gerando renda, emprego. Pré-requisitos: idade mínima de 18 anos; domínio da atividade desejada; certeza de querer atuar em situação de trabalho real e capacidade para autogerenciar um empreendimento.

4.5.6 Conclusão

As etapas do Programa de Educação Profissional e Inclusão Laboral e o fluxo entre elas podem ser visualizada na figura abaixo:



Fonte: Acervo da Apae - DF.

Observa-se que as etapas apresentadas se conectam entre si sem, no entanto, depender uma da outra, com exceção da 1ª etapa, que envolve as atividades laborais, as atividades acadêmicas, as oficinas e as atividades complementares que orientam e definem todo o processo profissionalizante, de acordo com os resultados interpretados do perfil vocacional, acadêmico, social, de saúde e as perspectivas de cada educando.

Dessa forma, verifica-se a importância dessa primeira etapa que envolve e desenvolve as três fases concomitantemente.

Em seguida, observa-se a 2ª etapa, que pode ser realizada em parceria e/ou na própria instituição e, finalmente, se visualiza a saída do educando para as diversas alternativas de trabalho, emprego e renda. Nota-se, ainda, a habilitação e reabilitação perpassando todas as etapas do processo educacional e profissionalizante.

CAPÍTULO 5 - EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS E SUA ARTICULAÇÃO COM A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

5.1 CONCEITO

A Educação de Jovens e Adultos (EJA) é uma modalidade de educação, segundo a Lei n.º 9.394/96, das Diretrizes e Bases da Educação Nacional, atualizada pela Lei n.º 12.796/2013. A EJA destina-se aos que *“não tiveram acesso ou continuidade de estudos no ensino fundamental e médio na idade própria”* (art. 37). Observam-se no texto da lei que as oportunidades educacionais oferecidas devem ser apropriadas às características do aluno, seus interesses, condições de vida e trabalho, viabilizando, ainda, o acesso e a permanência do trabalhador na escola.

Desse modo, a articulação entre Educação de Jovens e Adultos e Educação Profissional está implicada, fato ressaltado no art. 40 da LDB, quando preconiza que *“A educação profissional será desenvolvida em articulação com o ensino regular ou por diferentes estratégias de educação continuada, em instituições especializadas ou no ambiente de trabalho.”*

Considera-se relevante, portanto, a possibilidade de complementar as duas modalidades quando se promove a educação profissional e inclusão laboral de pessoas com deficiências intelectual e múltipla.

5.2 ALTERNATIVAS DE OFERTA DE EJA NA REDE APAE

A Educação de Jovens e Adultos pode ser ofertada de diversas formas na Rede Apae, de acordo com as características locais da unidade Apaeana e

considerando, ainda, as condições e interesse da família e da pessoa com deficiência:

- a) ofertando a EJA na própria instituição, principalmente naquelas que possuem credencial para atuar nessa modalidade, em horário contrário à formação básica para o trabalho, certificada pela Apae. Nesse caso, os aspectos formais e legais devem ser providenciados junto à secretaria estadual ou municipal;
- b) preparando os educandos mediante aulas ministradas na unidade Apaeana, com adequações curriculares de pequeno, médio ou grande porte, para que realizem as provas e recebam os certificados de conclusão dos segmentos da EJA, pela rede comum de ensino, por meio de uma parceria entre as partes; e,
- c) cursando a EJA na rede regular de ensino e, no contraturno participar do Programa de Educação Profissional e Inclusão Laboral na unidade Apaeana.

Algumas competências acadêmicas são requeridas para a profissionalização da pessoa com deficiências intelectual e múltipla. A atenção pedagógica é necessária para reforçar e manter conhecimentos acadêmicos dos estudantes, que poderão receber reforço pedagógico e serem inseridos em atividades físicas, educação musical e outras atividades, que serão úteis para a inserção no mundo do trabalho.

Ao pensar a articulação entre EJA e Educação Profissional na perspectiva da inclusão social, ressalta-se a importância da escolarização para o desenvolvimento e participação social da pessoa. Ao mesmo tempo, mediante as oportunidades de trabalho, sua realização pessoal, familiar e societal, bem como sua emancipação pelo exercício da cidadania.

De acordo com o organograma radial, representado na Figura 42, podemos visualizar a ação profissionalizante como foco principal do programa, a primeira etapa - a formação básica envolvendo a avaliação, com indicação de profissionais de diferentes áreas para formar a equipe que deve compor o setor multiprofissional, responsável pela avaliação, seleção e acompanhamento dos possíveis candidatos aos programas da instituição. A formação básica para o trabalho proposto em oficinas de trabalho, atividades acadêmicas e as atividades artísticas, físicas, e tecnológicas como complementares e em sintonia, para o desenvolvimento do

programa. Observa-se ainda a modalidade EJA como alternativa de oferta, tanto no ambiente institucional quanto fora, em parceria com escolas da rede regular de ensino, dentre outros.

FIGURA 42 – Sugestão de um Modelo de Programa de Educação Profissional e Inclusão Laboral



Fonte: Acervo da Apae - DF.

Em seguida, visualizamos as etapas de qualificação profissional e as alternativas de locais de realização. Finalmente, a inclusão profissional e as diversas modalidades de colocação no trabalho, emprego e renda.

CAPÍTULO 6 - A IMPORTÂNCIA DA FAMÍLIA E O PAPEL DOS ENVOLVIDOS NO PROCESSO PROFISSIONALIZANTE

O desenvolvimento humano individual, em seus aspectos comportamentais e emocionais, acontece a partir das relações que se estabelecem ao longo da vida. Estas acontecem desde um nível macro, como a cultura em que a pessoa está inserida até um nível micro, que são as relações próximas, tais como os familiares. Saber disso nos faz compreender que ninguém se desenvolve sozinho, ou seja, precisamos do outro para nos definir enquanto pessoa. Assim, a família assume um papel importantíssimo na nossa construção individual em diversos aspectos.

É do nosso conhecimento que o nascimento de uma criança com deficiência traz dificuldades emocionais para os pais. Tais dificuldades podem ser trabalhadas ou não ao longo da vida da família. A reação/relação inicial e contínua dos entes da pessoa com deficiência impacta diretamente na sua constituição pessoal. Se a família consegue perceber a pessoa com deficiência como um indivíduo capaz de aprender, produzir, trabalhar, mesmo com suas limitações, isso contribuirá positivamente para o desenvolvimento de um sujeito ativo que constrói um projeto de vida que inclui o trabalho na vida adulta. Já o contrário também acontece.

A Teoria Sistêmica é uma importante base teórica para fundamentar o trabalho com as famílias no processo de formação profissional das pessoas com deficiência. Essa teoria compreende a família como um sistema. Sistema pode ser definido como um conjunto de elementos interdependentes que interagem com objetivos comuns formando um todo, e onde cada um dos elementos afeta o resultado final, que seria diferente se cada um estivesse agindo de forma independente.

As relações, dentro de uma família, não acontecem de uma forma linear, onde uma pessoa faz algo e isso afeta diretamente a outra. Elas acontecem de forma sistêmica, onde um comportamento vai afetando diversos outros e funções vão sendo estabelecidas. Isso significa que, muito frequentemente, uma pessoa da família é escolhida, inconscientemente, como “bode expiatório”. Ou seja, os problemas familiares, ao invés de serem vistos claramente, organizados e resolvidos, são depositados em alguém que acaba apresentando sintomas emocionais, tais como depressão, psicoses, neuroses, etc. Formas de comunicação verbais e não verbais vão sendo estabelecidas podendo ser saudáveis ou não, o que traz impactos profundos na saúde dos membros da família.

Assim, se trouxermos tudo isso para a vida da pessoa com deficiência, podemos refletir sobre o seu desenvolvimento enquanto um cidadão capaz e produtivo. É muito comum encontrarmos famílias que não estabelecem relações saudáveis a partir do nascimento de uma criança com deficiência. É muito comum que essa pessoa com deficiência passe a ser o “bode expiatório” da família. Claro que isso não é regra, mas traz um alerta para os profissionais. É importante que estes estejam atentos e atuem quando necessário.

Se a família não consegue perceber seu filho como capaz, será muito difícil para ele se perceber como tal. Assim, fica muito mais efetivo o trabalho de capacitação profissional dessa pessoa, quando a família é envolvida. A comunicação disfuncional existente dentro da família deve ser diagnosticada e trabalhada de forma que todos possam assumir um papel saudável frente à vida.

Recomendações para os principais envolvidos¹

6.1 FAMILIARES

- Elevem suas expectativas, pois pessoas com deficiência, mesmo mais grave podem desenvolver aptidões acima do esperado. Acreditem em seu filho e ele acreditará em si próprio.
- Assegurem-se de que todos os programas atendam às necessidades do seu filho. Estejam atentos para que o Plano Individualizado dê ênfase ao desenvolvimento de aptidões e habilidades para a vida diária, a autossuficiência e a vida de trabalho.
- Cultivem um espírito de cooperação instituição-família, pois ambas têm o mesmo objetivo de ajudar seu filho a chegar ao ápice do potencial dele.
- Aceitem enfrentar riscos, pois estes são necessários para o crescimento, apesar dos perigos e medos existentes. Pela mesma razão, permitam que seu filho se arrisque. Evitem a superproteção.
- Sejam inovadores, pois muitas conquistas foram alcançadas através da iniciativa de grupos que defendem os interesses da pessoa com deficiência.

¹ Texto extraído do livro: BATISTA, Cristina; BORGES, Maria do Rosário; BRANDÃO, Tânia; MADER, Gabriele; OLIVEIRA, Maria Helena Alcântara de; SAMPAIO, Desaire; SASSAKI, Romeu. Educação profissional e colocação no trabalho: uma nova proposta de trabalho junto à pessoa portadora de deficiência. Brasília: Federação Nacional das Apaes, 1997

6.2 EMPREGADORES

- Quando precisarem de trabalhadores com deficiência, procurem as instituições especializadas, escolas profissionalizantes e centros de reabilitação, pois estes podem lhes encaminhar pessoas aptas e qualificadas.
- Divulguem suas necessidades, os empregos disponíveis e a qualificação que requerem.
- Empreguem pessoas com deficiência e estimulem o potencial desses profissionais dentro de seus estabelecimentos.

6.3 DIRIGENTES DA INSTITUIÇÃO

- Tornem funcional o Programa de Educação Profissional e Inclusão Laboral para que realmente qualifique a pessoa com deficiências intelectual e múltipla e tenha relevância em sua vida pessoal.
- Desenvolvam o Programa de Educação Profissional e Inclusão Laboral de acordo com a realidade atual e também considerando as perspectivas para o futuro.
- Não subestime o aprendiz. Deixem-no fazer para que ele mesmo descubra novos espaços na vida dele e na sociedade.
- Assegurem-se de que o mundo empresarial conheça sua instituição como agente de educação profissional de alta qualidade.
- Comprometam-se com a Inclusão Laboral, fornecendo a infraestrutura necessária para realizá-la, e assim lograrem êxito tanto na continuidade e validade do Programa de Educação Profissional e Inclusão Laboral como na inclusão da pessoa com deficiência na sociedade.

6.4 PROFISSIONAIS QUE ATUAM NO DESENVOLVIMENTO DE EMPREGOS E NA INCLUSÃO LABORAL

- Sejam pessoas de negócio e não pessoas procurando caridade. Para isso, procurem combinar as necessidades dos empregadores com as potencialidades das pessoas com deficiência.
- Nunca coloquem um trabalhador que ainda não está apto para o emprego. Apresentem-se como pessoas de negócio que estão convencidas da capacidade do seu aprendiz, pois apenas dessa forma conquistarão a confiança do empregador.

- Providenciem um acompanhamento adequado ao recém-empregado, pois dessa forma amenizarão a insegurança de ambos os lados (empregador e empregado).
- Somem seus esforços aos dos colegas dos programas anteriores. Sugere-se formar um comitê comunitário de desenvolvimento de empregos, pois isso pode aumentar o grau de publicidade e evitar ações duplicadas ou paralelas.
- Obtenham aprovação do gerente geral da empresa quanto à pessoa a ser colocada, pois o responsável pela área de recursos humanos poderá temer em tomar decisões por conta própria.

6.5 PESSOA COM DEFICIÊNCIA

- Não tenha medo de perguntar. Perguntar não significa ser ignorante. Uma pessoa competente é aquela que sabe procurar ajuda na hora certa.
- Descubra onde encontrar ajuda, pois é importante que em caso de dificuldade, você saiba a quem se dirigir.
- Aprenda a representar a si mesma. Aceitar a ajuda dos outros é importante, mas é preciso aprender a ser responsável.
- Mostre suas competências no trabalho. Você será avaliado – isso é um fato – mas enfrente isso e tente ser cada vez melhor.

6.6 GOVERNOS MUNICIPAL, ESTADUAL, DISTRITAL E FEDERAL

- Fortaleçam a ideia de empregar pessoas com deficiência promovendo a valorização dos mesmos como trabalhadores e membros úteis da sociedade.
- Apóiem programas que fomentem o emprego, dando suporte (por meio de fundos) a entidades que atuam na profissionalização da pessoa com deficiência.
- Promovam a cooperação entre entidades que prestam o mesmo tipo de serviço, pois assim somam-se forças e reduz-se a duplicação de serviços.
- Implantem incentivos financeiros para empregadores que investirem na adaptação de equipamentos e locais de trabalho para trabalhadores com deficiência.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

É meta do Movimento Apaeano atuar no sentido de contribuir para que as pessoas com deficiências intelectual e múltipla possam encontrar seu caminho de inserção no mundo trabalho, e participar de sua comunidade como agente autônomo e responsável. É longo esse caminho e faz-se de modo ético e compartilhado, onde esperança, vontade e confiança pavimentam os espaços a percorrer.

Espera-se que este documento participe dessa caminhada conjunta rumo ao mesmo destino, lembrando Leonardo Boff, *“como humanos sensíveis, críticos, criativos, éticos, fraternos e espirituais”*.

A educação profissional e inclusão laboral têm participação reconhecida nesses propósitos, o que se tentou refletir no presente trabalho, constituído de orientações técnicas, principalmente vividas no cotidiano da Rede Apae e nos estudos e inovações de seus integrantes. O texto reflete a importância atribuída ao companheirismo e à troca de experiências, o incentivo às transformações e a ousadia para fazer o novo cada vez mais. Vamos fazer juntos!

REFERÊNCIAS

AMERICAN ASSOCIATION ON INTELLECTUAL AND DEVELOPMENTAL DISABILITIES - AADID. **Intellectual disability: definition, classification, and systems of supports**. 11. Ed. Washington, DC: AAIDD, 2010. Disponível em: <http://aaid.org/intellectualdisabilitybook/>.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DO EMPREGO APOIADO. **Definição de emprego apoiado**. São Paulo: Anea, 2015.

BADESA, Sara de Miguel; CERRILHO MARTÍN, Rosario. **Formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual**. Madrid: Pirámide, 2010.

BATISTA, Cristina Abranches Mota. **Educação profissional e inclusão no trabalho: entraves e possibilidades**. In: FEDERAÇÃO NACIONAL DAS APAES. Trabalho e deficiência mental: perspectivas atuais. Brasília, DF, 2003.

BATISTA, Cristina; BORGES, Maria do Rosário; BRANDÃO, Tânia; MADER, Gabriele; OLIVEIRA, Maria Helena Alcântara de; SAMPAIO, Desaire; SASSAKI, Romeu. **Educação profissional e colocação no trabalho: uma nova proposta de trabalho junto à pessoa portadora de deficiência**. Brasília: Federação Nacional das Apaes, 1997.

BELLAN, Ana Clara. Diversidade e discriminação. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Capítulo I. **Avanço conceitual para a educação profissional e o trabalho: ensaios e reflexões**. Brasília, DF, 2002.

BERNARDIM, Márcio Luiz. **Juventude, escola e trabalho: sentidos atribuídos ao ensino médio integrado por jovens da classe trabalhadora**. Tese de Doutorado no Curso de Pós-Graduação em Educação, Linha de Pesquisa Trabalho, Tecnologia e Educação, Setor de Educação, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, Paraná; 2013.

BETTI, Alexandre Prado. **Emprego apoiado**. São Paulo: Autor, 2011.

BETTI, Alexandre Prado & SASSAKI, Romeu Kazumi. **Ficha de análise da função**. São Paulo: REA, 2010.

_____. **Ficha do perfil vocacional**. São Paulo: REA, 2010.

BEVIA, F. J. O. A família como sistema. In: BEVIA, F. J. O (Org.). **Terapia familiar sistêmica**. Espanha: Universidad de Sevilla, 2001.

BOLONHINI JUNIOR, Roberto. **Portadores de necessidades especiais: as principais prerrogativas dos portadores de necessidades especiais e a legislação brasileira**. 1. Ed. V. 1. São Paulo: Editora ARX, 2004.

BRASIL. **Características do emprego formal segundo a relação anual de informações sociais**. Brasília/DF: MTE/PDET, 2013. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/pdet>>.

_____. **Educação Profissional: legislação básica**. 3. Ed. Brasília: MEC/SETEC, 2001.

_____. **LDB – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. 8. Ed. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2013. (Série legislação: n° 102).

_____. **Cartilha do Censo 2010: pessoas com deficiência**. Brasília, DF: Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, 2012.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Governo Federal, 1988.

_____. **Convenção sob os Direitos das Pessoas com Deficiência**. 4. Ed. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2012. (Série obras em parceria: n° 3).

_____. **Decreto n.º 3.048, de 06/5/1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social. Brasília: Governo Federal, 1999.

_____. **Decreto n.º 3.298, de 20/12/1999**. Regulamenta a Lei n.º 7.853, de 24/10/1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção. Brasília: Governo Federal, 1999.

_____. **Decreto n.º 5.154, de 23/7/2004**. Regulamenta o § 2º do art. 36 e os arts. 39 a 41, da Lei n.º 9.394, de 20/12/1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília: Governo Federal, 2004.

_____. **Decreto n.º 5.296, de 02/12/2004**. Regulamenta as Leis n.ºs 10.048, de 08 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19/12/2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida. Brasília: Governo Federal, 2004.

_____. **Decreto n.º 5.598, de 1º/12/2005**. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. Brasília: Governo Federal, 2005.

_____. **Decreto n.º 8.268, de 18 de julho de 2014**. Altera o Decreto n.º 5.154, de 23 de julho de 2004, que regulamenta o § 2º do art. 36 e os arts. 39 a 41, da Lei n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Diário Oficial da União - Seção 1 - 20/6/2014, Página 18. Brasília, Presidência da República, 2014.

_____. **Educação profissional e tecnológica: legislação básica**. 6. Ed. Brasília: Ministério da Educação. Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica, 2005.

_____. **Emprego apoiado: curso de EAD para inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho (módulo 2)**. Instituto de Tecnologia Social/MTCI-Secis, 2013.

_____. **LBI – Lei Brasileira de Inclusão**. 1. Ed. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2016.

_____. **Lei n.º 129, de 22/5/1991**. Promulga a Convenção n.º 159, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Brasília: Governo Federal, 1991.

_____. **Lei n.º 8.112, de 11/12/1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília: Governo Federal, 1990.

_____. **Lei n.º 8.213, de 24/7/1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. Brasília: Governo Federal, 1991.

_____. **Lei n.º 11.692, de 10/6/2008**. Dispõe sobre o Programa Nacional de Inclusão de Jovens (Projovem), instituído pela Lei n.º 11.129, de 30/6/2005. Brasília: Governo Federal, 2008.

_____. **Lei n.º 11.892, de 29/12/2008**. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. Brasília: Governo Federal, 2008.

_____. **Lei n.º 12.513, de 26/10/2011**. Institui o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec). Brasília: Governo Federal, 2011.

_____. **Resolução do Conselho Nacional da Assistência Social n.º 34, de 28/11/2011**. Define a habilitação e reabilitação da pessoa com deficiência e a promoção da sua integração à vida comunitária no campo da assistência social e estabelece seus requisitos. Diário Oficial da União, ano CXLVIII, n.º 228, 29/11/2011. Brasília, Presidência da República, 2011.

BROWN, Dale Susan. **Job accommodations for people with learning disabilities**. Cornell University, 2000.

BUSCAGLIA, Leo F. **Os deficientes e seus pais**. Tradução de Raquel Mendes. 2. Ed. Rio de Janeiro: Record, 1997.

CAÇÃO, Rogério. **Transição para a vida adulta de pessoas com deficiência mental: representações, práticas e desafios**. In: Ministério do Trabalho da Solidariedade Social. Integração das pessoas com deficiência. *Cadernos Sociedade e Trabalho: Integração das Pessoas com Deficiência*, n. 8, p. 181-196. Lisboa: MTSS/DGEEP, 2007.

CAIRES, Vanessa Guerra; OLIVEIRA, Maria Auxiliadora Monteiro. **Educação Profissional Brasileira. Da Colônia ao PNE 2014-2024**. Petrópolis: Vozes, 2016.

CARDOSO, Vinícius Denardin. **A reabilitação de pessoas com deficiência através do desporto adaptado**. *Revista Bras. Ciênc. Esporte*, Florianópolis, v. 33, n. 2. p. 529-539, abr./jun. 2011.

CARNEIRO, Moaci Alves. **LDB Fácil. Leitura Crítico-Compreensiva Artigo a Artigo**. 25. Ed. Petrópolis: Vozes, 2016.

_____. **O Acesso de Alunos com Deficiência às Escolas e Classes Comuns. Possibilidades e Limitações**. 4 Ed. Petrópolis: Vozes, 2016.

_____. **PNE: Fios e Desafios do Plano Nacional de Educação**. Brasília: Direcional Editora, 2015.

_____. **Orientações Curriculares e Pedagógicas para a Educação Especial no Estado de Mato Grosso**. Cuiabá: Sec/Sape/Gee, 2012.

_____. **Ações Inclusivas**. Brasília: CNI/Senai, Vol. 12, 2012.

_____. **Documentos de Diretrizes Operativas da Lei Brasileira da Inclusão**. Brasília: Sistema Marista de Ensino, Região Norte/Centro-oeste, 2016.

CARNEVALLI, José; DUARTE, Márcia Maria; CHANG, Sandra da Silva; CARDOSO, Silvio. **Certificado específico do Senai-SP: um caminho para a inclusão de pessoas com deficiência na formação profissional**. São Paulo: *Revista de Educação, Tecnologia e Inclusão*, do Senai/SP, n. 0, agosto 2014.

CARVALHO, Erenice Natália Soares de; ALECRIM, Cecília Gomes Muraro. **Ficha de Avaliação Diagnóstica: modelo para avaliação segundo o Sistema 2010, da Associação Americana de Deficiências Intelectual e de Desenvolvimento (AADID)**. Brasília, 2011.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antônio Luiz. **Pessoa com deficiência e trabalho: percepção de gerentes e pós-graduandos em administração**. *Psicologia, Ciência e Profissão*, v. 29, n. 2, p. 244-257, 2009.

CASTRO, CarlosAlberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de direito previdenciário**. 11. Ed. revista e atualizada. Florianópolis: Conceito, 2009.

COSTA, Liana Fortunato. **A Perspectiva Sistêmica para a Clínica da Família**. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Vol. 26 n. especial, p. 95-104, 2010. Disponível em: <<https://revistaptp.unb.br/index.php/ptp/article/viewArticle/479>>.

DAMASCENO, Luciana Lopes. **As novas tecnologias como tecnologia assistiva: utilizando os recursos de acessibilidade na educação especial**. *Anais do III Congresso Ibero-Americano de Informática na Educação Especial*, Fortaleza: CIEE, 2002.

DUBET, François. **As desigualdades multiplicadas**. Tradução: Maria do Carmo Duffles Teixeira. *Revista Brasileira de Educação*, n. 17, p. 5-19, maio/ago. 2001.

FEDERAÇÃO NACIONAL DAS APAES. **Cartilha de Habilidades Básicas e de Gestão**. Brasília: Fenapaes, 2000.

_____. **Educação profissional e trabalho para pessoas com deficiência intelectual e/ou múltipla; plano orientador para gestores e profissionais.** Brasília: Fenapaes, 2007.

_____. **Guia para Desenvolvimento de Cursos: Habilidades Básicas, de Gestão e Específicas.** Brasília: Fenapaes, 2001.

_____. **Inclusão social da pessoa com deficiência intelectual ou múltipla.** Brasília-DF: Fenapaes, 2011.

_____. **Metodologias aplicadas na educação profissional de pessoas com deficiência mental e múltipla.** Brasília: Fenapaes, 2005.

_____. **Resultados da coleta de dados: educação profissional, trabalho, emprego e renda na Rede Apae.** In: Encontro Nacional de Coordenadores de Educação Profissional, Trabalho, Emprego e Renda. 2016, Brasília/DF.

FERNÁNDEZ, S. (ed.). **Pedagogía diferencial: diversidad y equidad.** Madri: Pearson Educación, 2005.

FILLON, Louis Jacques. **Visão e relações: elementos para um metamodelo empreendedor.** *Revista de Administração de Empresas. São Paulo*, 33 (6):50-61, nov./dez. 1993.

FISHER, Lynette & GOODSTONE, Judith. **Transition from school to adult life.** Nova Orleans: Louisiana School Psychological Association, 1996.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O Trabalho da Pessoa com Deficiência. Lapidação dos Direitos Humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa.** São Paulo: LTr, 2006.

FRANÇA, Inácia Sátiro Xavier de (et al). **Política de inclusão do portador de deficiência: possibilidades e limites.** *Acta Paul Enfermagem*, v. 21, n. 1, p. 112-116, 2008.

FREIRE, P. **Pedagogia da esperança: um reencontro com a pedagogia do oprimido.** Notas: Ana Maria Araújo Freire. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.

_____; MACEDO, D. **Alfabetização: leitura do mundo, leitura da palavra.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2011.

GARCIA, Cid. Pessoas portadoras de deficiência. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Avanço conceitual para a educação profissional e o trabalho: ensaios e reflexões.** Capítulo 5, 2002, Brasília/DF.

GARDNER, H. **Inteligências múltiplas: a teoria na prática.** Porto Alegre/RS: Artes Médicas, 1995.

GONZALEZ, Flávio; MARTINEZ, Víctor da Silva; SCOTTON, Antonio Carlos. **Emprego apoiado: uma leitura psicanalítica.** São Paulo: AGBook, 2014.

GUGEL, Maria Aparecida. **Concurso público para pessoas com deficiência intelectual**. In: *XX Congresso Nacional do Ministério Público, 25 anos do novo Ministério Público: a Construção de uma identidade*, 2013, Natal/RN: Ampem.

_____. **Habilitação e reabilitação. Direito ao trabalho**. In **Deficiência: novos comentários à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR), Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD), 2014.

_____. **Pessoa com deficiência e o direito ao trabalho: reserva de cargos em empresas, emprego apoiado**. Florianópolis: Editora Obra Jurídica, 2007.

_____. **Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos – administração direta e indireta**. Goiânia: Editora da UCG, 2006.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de Direito Previdenciário**. 14. Ed., revista e atualizada. Rio de Janeiro: Impetus, 2009.

ITS. **Emprego Apoiado: curso de EAD para inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho (módulo 2)**, Instituto de Tecnologia Social/MTCI-Secis, 2013.

KURI, N. O. **Tipos de personalidade e estilos de aprendizagem: proposições para o ensino da engenharia**. Tese de Doutorado. Universidade de São Carlos, São Paulo, 2004.

LIMA, Francisco J. *et al.* **Inclusão da pessoa com deficiência no ambiente social de trabalho: sugestões para seleção e contratação**. Recife: Centro de Estudos Inclusivos, da Universidade Federal de Pernambuco, 2004.

LINO, Michelle V.; CUNHA, Ana C. B. da. Uma questão de cotas? Como pessoas com deficiência percebem sua inserção no mercado de trabalho com base em políticas públicas de inclusão. **Pesquisa e Práticas Psicossociais**, v. 3, n. 1, p. 65-74. São João del-Rei, 2008.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. **CD: Comentários à lei básica da Previdência Social**, Brasília: Rede Brasil/LTr, 1999.

MATOS, Naiara, R. de. **Emprego apoiado: uma análise psicossocial da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. 2013. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2013.

MENDES, E. G.; NUNES, L. R.; FERREIRA, J. R. & SILVEIRA, L. C. **Estado da arte das pesquisas sobre profissionalização do portador de deficiência**. *Temas em Psicologia*, São Paulo, v. 12, nº 2, p. 155-118, 2004.

MENEZES, Ebenezzer Takuno de; SANTOS, Thais Helena dos. **Verbetes habilitação profissional. Dicionário interativo da educação brasileira - Educabrazil**. São Paulo: Midiamix, 2001. Disponível em: www.educabrazil.com.br/habilitacao-profissional.

MINUCHIN, S. **Famílias: funcionamento & tratamento**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1982.

OIT. **Code of practice on managing disability in the workplace**. Genebra, 2001. [Edição em língua portuguesa: “Repertório de recomendações sobre a gestão de deficiências no local de trabalho”, Brasília-DF: Escritório da OIT Brasil, 2004].

OLIVEIRA, Carlos Roberto de. **História do trabalho**. São Paulo: Ática, 1991.

OLIVEIRA, Maria Helena Alcântara de. Formando pessoas com deficiência mental e múltipla para o mundo do trabalho. In: OLIVEIRA, M.H.A. (Org.). **Trabalho e deficiência mental: perspectivas atuais**. Brasília-DF: Fenapaes, 2003.

_____; CARVALHO, Erenice Natália Soares de; MOURÃO, Luciana; GUGEL, Maria Aparecida; SASSAKI, Romeu Kazumi. **Educação Profissional e Trabalho para Pessoas com Deficiência intelectual ou múltipla. Plano Orientador para Gestores e Profissionais**. Brasília-DF: Federação Nacional das Apaes, 2007.

OMS. **Classificação Internacional das Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (handicaps): um manual de classificação das consequências das doenças**. Lisboa, 1989.

_____. **Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF)**. São Paulo: Edusp, 2003.

ONU. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Nova York: Nações Unidas, 2006.

OUTHWAITE, William *et al.* **Dicionário do pensamento social do século XX**. São Paulo: Jorge Zahar, 1996.

PETERSON, Michael. Aprendizagem comunitária nas escolas inclusivas. In: STAINBACK, Susan; STAINBACK, William. **Inclusão: um guia para educadores**. Porto Alegre: Artmed, 1999.

PORTUGAL. **A transição para a vida activa dos jovens deficientes em Portugal**. Lisboa: Secretariado Nacional de Reabilitação, 1988.

RAMOS, Lauro. **O desempenho recente do mercado de trabalho brasileiro: tendências, fatos estilizados e padrões espaciais. Brasil, o estado de uma nação**. Rio de Janeiro: Ipea, 2006.

_____, Marise Nogueira. **A Pedagogia das Competências: Autonomia ou adaptação**. São Paulo: Cortez, 2007.

RECH, D. **Cooperativas: uma alternativa de organização popular**. Rio de Janeiro: Fase, 1995.

SANDRONI, Paulo (Org.). **Novíssimo Dicionário de Economia**. 1. Ed. São Paulo: Editora Best Seller, 1999.

SANTOS, Cristiana Zumpichiati de & MANICA, Loni Elisete. **Certificação profissional para as pessoas com deficiência: uma experiência inclusiva do Senai**. Brasília: Senai/DN, 2011.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Adaptações razoáveis sob o crivo inclusivista** – Parte 2. *Reação*, São Paulo, ano XIV, n. 76, p. 10-13, set./out. 2010 a.

_____. **Adaptações razoáveis sob o crivo inclusivista** – Parte 3. *Reação*, São Paulo, ano XIV, n. 77, p. 10-13, nov./dez. 2010b.

_____. **As sete dimensões da acessibilidade**. 1. Ed. São Paulo: Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2015.

_____. **Deficiência intelectual e inclusão**. *Reação*, ano X, n. 54 (p. 8-11, jan./fev. 2007) e n. 55 (p. 8-10, mar./abr. 2007).

_____. **História do emprego apoiado no Brasil**. *Deficiência Intelectual*, São Paulo, ano 4, n. 6, p. 17, 2014b.

_____. **Inclusão laboral mediante emprego apoiado**. *Reação*, São Paulo, ano XVII, n. 99, p.12-13, jul./ago. 2014a.

_____. **Metodologia do emprego apoiado**. In: Encontro Nacional de Coordenadores de Educação Profissional, Trabalho, Emprego e Renda. 2016, Brasília/DF: Fenapaes.

_____. **Pessoas com deficiência: empregabilidade**. Rio de Janeiro: Instituto Muito Especial, 2010d.

_____. **Pessoas com deficiência: legislação laboral**. Rio de Janeiro: Instituto Muito Especial, 2010e.

_____. **Plano individualizado de educação profissional e inclusão laboral**. Ficha readaptada para o Manual de Educação Profissional e Inclusão Social, da Fenapaes. São Paulo, 2016.

_____. **Vida independente, emprego apoiado, autonomia e empoderamento numa perspectiva inclusiva**. *Reação*, ano VI, n. 33, p. 4-7, 2003.

SECRETARIA DE EDUCAÇÃO DA LOUISIANA. **Louisiana statewide transition project: a multi-constituency model**. Nova Orleans: Universidade de Nova Orleans, 1996.

SIEGEL, Shepherd & SLEETER, Christine. **Transforming transition: next stages for the school-to-work transition movement**. *Career Development for Exceptional Individuals*, vol. 14, n. 1, p. 27-41, primavera 1991.

SILVA, D. S.; SILVA, F. R.; SOUZA, A.; MATOS, F. C. C. L. **Inclusão social da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho: visão do gestor**. *Revista Apaie Ciência*, v. 2, n. 2, p. 26-36, ago/dez 2015. Disponível em <http://apaeciencia.org.br/index.php/revista/article/view/85>.

STEINFELD, Edward *et al.* **Principles of universal design**. Carolina do Norte: The Center for Universal Design, North Carolina State University, 1995.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro & MANZINI, Eduardo José. **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?** *Revista Brasileira de Educação Especial*, v. 11, n. 2, p. 273-294, 2005. Disponível em: <scielo.br. ISSN 1413-6538. doi: 10.1590/S1413-65382005000200008>.

TARANTI, Patrick Giuliano. **Dicionário Básico Jurídico: termos e expressões**. 1. Ed. Cajuru/SP: Clube de Autores, 2011.

UNESCO. **Evaluación y Certificación de Competencias y Calificaciones Profesionales**. Paris: IIEP, 2005.

_____. **Educação de Qualidade Para Todos. Um assunto de Direitos Humanos**, Brasília: Orealc, 2007.

VEIGA, Carlos Veloso. Emprego protegido e reprodução social. In: Ministério do Trabalho da Solidariedade Social. Integração das pessoas com deficiência. **Cadernos Sociedade e Trabalho: integração das pessoas com deficiência**, n. 8, p. 117-130. Lisboa: MTSS/DGEEP, 2007.

VERDUGO, M. Á. A. **Programa de orientación al trabajo: programa conductuales alternativos**. Salamanca: Amaru Ediciones, 1995. (Colección Psicología).

_____; BERMEJO, G. B. **Retraso mental - Adaptación social y problemas de comportamiento**. Madrid: PIRÁMIDE. 2003.

_____; SÁNCHEZ, L. E. G.; GUILLELA, A.R. **Inclusão e qualidade de vida na educação do alunado com deficiência**. *Revista Linhas Críticas*, v. 17, n. 33, maio/agosto 2011.

VYGOTSKY, L. S. (1994). **A formação social da mente**. São Paulo: Martins Fontes. (Originalmente publicado em 1934).

_____. (1995). **Fundamentos de defectologia**. Obras completas. Tomo V. Ciudad de La Habana/Cuba: Editorial Pueblo y Educación. (Originalmente publicado em 1930).

_____. **Programa de orientación al trabajo: programa conductuales alternativos**. Colección Psicología. Salamanca: Amaru Ediciones, 1995.

APÊNDICES

APÊNDICE A - GLOSSÁRIO

Diferentemente de um dicionário, o glossário se concentra na essência de cada expressão, é mais enxuto e vai direto ao assunto, sem se preocupar com questões etimológicas. Portanto, oferecemos este glossário para melhor compreensão do texto do Documento Norteador e também para assegurarmos uniformidade no entendimento de certos conceitos entre os profissionais de educação profissional e inclusão laboral.

Desenho Universal: É o desenho de produtos e ambientes para serem utilizados por todas as pessoas, ao máximo grau possível, sem a necessidade de adaptações ou de desenho especializado. São sete os princípios do desenho universal (STEINFELD *et al*, 1995).

1. Uso equitativo: O desenho é útil e comerciável para qualquer grupo de usuários.
2. Flexibilidade no uso: O desenho acolhe uma ampla gama de preferências e capacidades individuais.
3. Utilização simples e intuitiva: A utilização do desenho é fácil de entender, independentemente da experiência, do conhecimento, das habilidades linguísticas ou do nível de concentração do usuário.
4. Informações perceptíveis: O desenho comunica as informações necessárias eficazmente ao usuário, independentemente das condições ambientais ou das habilidades sensoriais do usuário.
5. Tolerância para erros: O desenho minimiza os perigos e as consequências adversas de ações acidentais ou não intencionais.
6. Baixo esforço físico: O desenho pode ser utilizado eficientemente e confortavelmente e com um mínimo de fadiga.
7. Tamanho e espaço para a aproximação e a utilização: Tamanho e espaço adequados são oferecidos para a aproximação, o alcance, a manipulação e a utilização, independentemente do tamanho do corpo, da postura e da mobilidade do usuário.

Empregabilidade: Tradicionalmente, o conceito de empregabilidade se referia ao conjunto de qualidades laborais que o candidato a emprego deveria apresentar às empresas contratantes. Hoje, graças ao paradigma da inclusão – adotado, entre outros, pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e pela Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência – a empregabilidade é um conceito compartilhado entre o candidato e a empresa, no qual o candidato deve apresentar aquelas características tradicionais e, ao mesmo tempo, a empresa deve apresentar as condições de acessibilidade, incluindo adaptações razoáveis e tecnologias assistivas.

Emprego: O trabalho existe desde o momento que o homem começou a transformar a natureza e o ambiente ao seu redor, desde o momento que o homem começou a fazer utensílios e ferramentas. Por outro lado, o emprego é algo recente na história da humanidade. O emprego é um conceito que surgiu por volta da Revolução Industrial, é uma relação, estável, e mais ou menos duradoura, que existe entre quem organiza o trabalho e quem realiza o trabalho. É uma espécie de contrato no qual o possuidor dos meios de produção paga pelo trabalho de outros, que não são possuidores do meio de produção (BERNARDIM, 2013). Segundo o Dicionário Aurélio, emprego é a ocupação remunerada e determinada a que alguém se dedica.

Emprego Apoiado: “É um trabalho formal exercido, com carteira assinada, em recintos inclusivos dentro de órgãos públicos e empresas privadas, assim como em negócios por conta própria registrados.” (ASSOCIAÇÃO NACIONAL DO EMPREGO APOIADO, 2015).

Habilitação: Ato ou efeito de habilitar-se, conjunto de conhecimentos, aptidão, capacidade, formalidade jurídica necessária para a aquisição de um direito ou a demonstração de capacidade legal (TARANTI, 2011).

Segundo Bolonhini Junior (2004), a habilitação profissional é:

[...] é o processo destinado a propiciar à pessoa com deficiência, em nível formal e sistematizado, aquisição de conhecimentos e habilidades especificamente associados à determinada profissão ou ocupação, sendo oferecida no nível básico, técnico e tecnólogo, em escola regular, instituições especializadas e nos ambientes de trabalho.

Habilitação profissional: Processo voltado para o ensino de competências e habilidades técnicas demandadas por ocupações específicas do mercado de

trabalho. Em sua forma ampliada, inclui a preparação para o mundo do trabalho de modo mais abrangente, associando à aprendizagem de habilidades específicas o desenvolvimento de conceitos, atitudes e comportamentos (MENEZES & SANTOS, 2001).

Habilitação e Reabilitação: Processos de atendimento que utilizam recursos e procedimentos das áreas de saúde, educação, trabalho, assistência social e outros, com vistas à redução das incapacidades, desenvolvimento das potencialidades e habilidades para o trabalho, à inclusão social e à melhoria da qualidade de vida das pessoas com deficiência.

Os processos de habilitação e reabilitação se dão ao longo da vida da pessoa com deficiência e não têm previsão de término. São centrados na pessoa e têm nas características e demandas de cada indivíduo o seu eixo gerenciador, variando de pessoa para pessoa.

Habilitação não se confunde com reabilitação. A primeira é a preparação do inapto para exercer atividades, em decorrência de deficiência física adquirida ou hereditária. A segunda pressupõe a pessoa ter tido aptidão e tê-la perdido por motivo de enfermidade ou acidente. Tecnicamente, a pessoa com deficiência não é reabilitada e, sim, habilitada. (MARTINEZ, 1999).

A reabilitação profissional compreende o fornecimento de aparelho de prótese, órtese e instrumentos de auxílio para locomoção quando a perda ou redução da capacidade funcional puder ser atenuada por seu uso e dos equipamentos necessários à habilitação e à reabilitação social e profissional, e, quando necessário, ao transporte do acidentado do trabalho (CASTRO & LAZZARI, 2009, p. 678).

O segurado, ao incapacitar-se para o trabalho, será, obrigatoriamente, reabilitado para outro tipo de atividade profissional, sendo que sua nova atuação laboral deverá guardar compatibilidade de complexidade e formação com a anteriormente exercida (IBRAHIM, 2009, p. 686).

Mercado de Trabalho: O mercado de trabalho é definido como um sistema de mercado que associa aqueles que oferecem sua força de trabalho e aqueles que a procuram e onde se negocia a fim de determinar preços e quantidades a transacionar.

Para Ramos (2006), uma ótica mais pragmática vê que:

[...] a importância do mercado de trabalho reside no fato de ser o local onde os indivíduos transacionam, aos preços assim determinados, o seu principal – e, na maioria das vezes, único – ativo, que é a sua capacidade laboral (...). Além do aspecto de natureza econômica, o mercado de trabalho é antes de tudo um espaço de socialização do indivíduo. (RAMOS, 2006, p. 7).

Pequeno Negócio: O pequeno negócio é a prestação de um serviço por uma empresa constituída. Quando um trabalhador autônomo cria uma empresa própria para prestar um serviço ele passa a administrar um pequeno negócio. O pequeno negócio é visto como um sistema social, construído ao redor do seu proprietário (FILLON, 1993).

Reabilitação: Ato ou efeito de reabilitar-se física, intelectual, moral, social, profissional, psicológica e materialmente; capacitação; retorno de uma pessoa à condição de que desfrutava anteriormente (em termos jurídicos); recuperação da forma ou função normais, após doença ou lesão, devolução de paciente, após lesão ou enfermidade, a suas atividades físicas e/ou mentais anteriores.

Entende-se por reabilitação profissional o processo orientado a possibilitar que a pessoa portadora de deficiência, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, adquira o nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participar da vida comunitária.

Processo que diz respeito ao desenvolvimento humano e às capacidades adaptativas nas diferentes fases da vida. Abrange aspectos funcionais, psíquicos, educacionais, sociais e profissionais (BRASIL, 2008). O seu objetivo é assegurar à pessoa com deficiência, independentemente da natureza ou da origem da deficiência, a mais ampla participação na vida social e ainda proporcionar a maior independência possível em atividades da vida diária. As ações de habilitação visam ao desenvolvimento de capacidades, habilidades e recursos pessoais para promover a independência e a integração social das pessoas com deficiência (CARDOSO, 2011).

Renda: Renda, segundo a economia clássica, é a remuneração dos fatores de produção: salários (remuneração do fator trabalho), aluguéis (remuneração do fator terra), juros e lucros (remuneração do capital). Recebe uma renda (que pode ser remuneração, rendimento, salário) o trabalhador que realiza a venda da sua

força de trabalho, de seus produtos e serviços. A renda é, portanto, a remuneração do trabalhador pelo trabalho realizado.

Existe a renda nacional, que é a soma de todos os rendimentos percebidos durante determinado período pelos habitantes de um país a título de remuneração dos fatores de produção. A renda nacional inclui salários, lucros, juros, aluguéis, arrendamento e os lucros e renda líquida dos organismos governamentais. A renda pessoal é aquela recebida pelo indivíduo na forma de salário, lucro, juro, aluguel, arrendamento ou remuneração por serviços prestados (SANDRONI, p. 524, 1999).

Tecnologia Assistiva: Segundo art. 3º, inc. III, da Lei Brasileira de Inclusão a tecnologia assistiva ou ajuda técnica compreende:

[...] produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação social da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social. (BRASIL, 2015).

Trabalho: Trabalho é qualquer atividade exercida pelo homem a fim de que, como resultado, tem-se uma recompensa, em geral na forma material. De acordo com a definição do Outhwaite (1996), trabalho é o esforço humano dotado de um propósito e envolve a transformação da natureza através do dispêndio de capacidades físicas e mentais. Para Oliveira (1991), trabalho é a atividade desenvolvida pelo homem, sob determinadas formas, para produzir a riqueza. São as condições históricas que lhe dão validade e estabelecem o seu limite. O conceito, a classificação e o valor atribuído ao trabalho são sempre questões culturais. Cada sociedade cria um conceito próprio, divide o trabalho em certas categorias e atribui-lhe um determinado valor. Enquanto o emprego é visto apenas como uma fonte de renda, o trabalho engloba outras questões como realização profissional e estilo de vida.

APÊNDICE B - PERGUNTAS E RESPOSTAS

Decidimos oferecer este espaço pensando em proporcionar ao leitor a procura por perguntas que coincidam com as suas dúvidas e o encontro das respectivas respostas de que dispomos. Outra razão é despertar a curiosidade do leitor em relação a questões sobre as quais ele ainda não havia pensado.

1. Como está o mercado de trabalho para pessoas com deficiência? Ainda há muita resistência das empresas em contratar?

Ainda é pequeno o percentual de contratações por empresas que não são obrigadas a cumprir a lei. As empresas veem a contratação da pessoa com deficiência como uma obrigação legal. As pessoas com deficiência não são vistas como funcionários produtivos e competitivos. O grande empecilho para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda é cultural. As vagas oferecidas são muito operacionais e pouco atrativas. É grande o percentual de empresas que contratam pessoas com deficiência apenas para cumprir a lei. A minoria contrata porque valoriza a diversidade e acredita no potencial ou porque tem interesse no perfil do candidato.

2. A mudança cultural com relação à pessoa com deficiência vem acontecendo nas companhias?

Sim, e cada vez mais frequentemente, tomando como referência cronológica o período iniciado com a adoção, em 2006, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência pela Assembleia Geral da ONU. Nestes últimos 10 anos, aumentou a quantidade de empresas que não só implantaram em sua estrutura um setor de Inclusão da Diversidade, mas também contrataram pessoas com deficiência em cumprimento à Lei de Cotas Laborais. Tais empresas têm tomado a iniciativa de organizar e realizar eventos abertos ao público em geral para expor e debater suas experiências positivas de contratação desta mão de obra, bem como incentivar que outras empresas comecem a praticar os procedimentos de recrutamento, seleção, treinamento e contratação de candidatos com deficiência, até mesmo nestes tempos de crise econômico-financeira no Brasil.

3. Deve haver uma política específica para trabalhadores com deficiência?

Deve haver uma política de ações afirmativas específicas para trabalhadores com deficiência, porém dentro da política inclusivista de gestão dos trabalhadores em geral. Pois uma política específica e separada de uma política geral (portanto, não inclusivista) é preconceituosa, discriminatória e prejudicial a todos os trabalhadores e às próprias empresas que assim agem.

4. A empresa deve esperar a mesma produtividade do trabalhador com deficiência em relação àqueles que não têm deficiência?

Sem dúvida alguma, esta deve ser a expectativa correta. Exigir menor produtividade do trabalhador com deficiência seria paternalismo, gerado por preconceitos e condescendências gratuitas, principalmente quando a empresa paga ao trabalhador menos produtivo o mesmo salário dos demais trabalhadores. Por outro lado, esperar uma produtividade maior seria um estratagema para justificar algum desconto no salário (ou a demissão) dos trabalhadores com deficiência que não atingissem tal produtividade. Portanto, a produtividade deve ser a mesma para todos, mas os meios para atingi-la devem ser diferenciados em função da variedade dos tipos de deficiência apresentados. Exemplos destes meios são as adaptações razoáveis, os apoios individualizados, as tecnologias assistivas e as tecnologias de informação e comunicação, entre outros. Às vezes, alguns desses meios devem ser permitidos também a trabalhadores sem deficiência, desde que se comprove a necessidade.

5. A Fenapaes desenvolve algum tipo de política de incentivo direcionada ao trabalhador com deficiência e ao mercado?

Do ponto de vista financeiro, com foco no aluno e na empresa, não, mas tecnicamente há um incentivo para capacitação dos profissionais que atuam na área. Atualmente, a Fenapaes reorganizou as coordenadorias nacionais e estaduais. Dentre elas, a Coordenação Nacional de Educação Profissional, Trabalho, Emprego e Renda e, dessa forma, vem promovendo encontros presenciais de capacitação dos coordenadores. Uma das grandes ações promovidas pela Fenapaes é a defesa de direitos, em que a instituição participa ativamente de mobilizações e comissões que discutem direitos humanos, educação, assistência social, trabalho, transporte, cultura, turismo, lazer, acessibilidade e saúde, para assegurar a dignidade, garantir a atuação permanente, integrada e articulada de políticas públicas, assim como a acessibilidade do trabalhador especial em cursos de formação e capacitação na Rede Federal de educação profissional e tecnológica e em todos os espaços da sociedade estimulando ações inclusivas.

Mas o grande avanço foi a sanção da Lei Brasileira de Inclusão (LBI), que apesar de ter vários de seus itens vetados, inaugurou uma nova era de direitos para milhões de brasileiros com deficiência. Destaco que a Fenapaes esteve presente nos encontros e discussões de elaboração desta lei, atenta ao debate e às demandas vindas da população de áreas e deficiências diversas.

6. Quais são as diferenças entre o tradicional conceito de empregabilidade e o novo conceito de empregabilidade que incorpore o paradigma da inclusão?

O conceito tradicional de empregabilidade engloba todas as qualidades educacionais e profissionais do candidato exigidas tradicionalmente pelas empresas. Portanto, cabe exclusivamente ao candidato apresentar o máximo de qualidades. No conceito atual, a empregabilidade é um fator compartilhado entre o candidato e a empresa, ficando o candidato responsável por todas as qualidades que fazem parte do conceito tradicional, cabendo à empresa apresentar as sete dimensões da acessibilidade, com as necessárias adaptações razoáveis e tecnologias assistivas.

Sob o enfoque desse novo conceito de empregabilidade, foi elaborada a cartilha “Inclusão da pessoa com deficiência no ambiente social de trabalho: sugestões para seleção e contratação” (LIMA et al, 2004), que oferece 38 sugestões práticas para as empresas públicas e particulares realizarem contratações sem barreiras. O texto completo foi colocado como Apêndice C, no final deste documento.

7. Onde começam e onde terminam o processo de educação profissional e o processo de inclusão laboral?

Os processos de educação profissional e de inclusão laboral formam um *continuum*. Este *continuum*, por sua vez, começa onde termina o processo de educação escolar que abrange educação infantil, ensino fundamental, ensino médio e EJA (em muitos casos, também o ensino superior).

A prontidão de cada aluno para iniciar sua educação profissional depende, em grande parte, da qualidade da educação escolar recebida por ele. Da mesma forma, a prontidão de cada aluno para a inclusão laboral depende, em grande parte, da qualidade da educação profissional recebida por ele.

A falta ou a precariedade de qualidade na educação escolar e, mais tarde, na educação profissional compromete significativamente o sucesso na inclusão

laboral desse aluno. Esse prognóstico preocupante nos alerta para a necessidade de garantirmos a busca e a implementação da qualidade em nossas instituições e em nossos cursos.

Pelos motivos acima citados a respeito da importância da educação escolar (portanto, antes da prática do Programa de Educação Profissional e Inclusão Laboral), recomenda-se o estabelecimento de uma parceria entre o sistema Apae e o sistema educacional comum a fim de que seja inserido, no conteúdo curricular do Ensino Médio, o projeto de transição conhecido mundialmente pelo nome “Da Escola à Vida Adulta”. Trata-se de um conjunto de serviços de transição que ajudam os alunos a transitarem da escola secundária para a vida adulta no mundo do trabalho, mediante um plano elaborado por professores e alunos de cada escola em conjunto com especialistas laborais das entidades especializadas (PETERSON, 1996; PORTUGAL, 1989; SIEGEL & SLEETER, 1991; FISHER & GOODSTONE, 1996; SECRETARIA DE EDUCAÇÃO DA LOUISIANA, 1996; SASSAKI, 1996).

8. Como se compõem, idealmente, as equipes atuantes no processo de educação profissional? Como identificar o perfil de cada um dos componentes?

Estudando retidamente a estrutura do Programa de Educação Profissional e Inclusão Laboral fica evidente que suas equipes precisam de profissionais os mais diversos para cumprir seus respectivos papéis em cada setor. Esses profissionais geralmente procedem das áreas de psicologia, serviço social, terapia ocupacional, psicopedagogia, entre outras, e deverão receber capacitação específica no setor onde irão atuar.

9. Qual é o perfil curricular de cada componente que atua no processo de inclusão laboral?

Em termos gerais, baseados em relatos de experiência, palestras, artigos especializados, livros, etc., podemos afirmar que nem sempre há unanimidade a respeito dos profissionais que atuam no processo de inclusão laboral. Ao falarmos em profissionais que atuam nesse processo, estamos falando de setores ou serviços que existem nas organizações.

Cada organização oferece este ou aquele serviço, mas nenhuma parece oferecer todos os serviços necessários de inclusão laboral, tais como: entrevistas de ingresso, aconselhamento laboral, avaliação do potencial laborativo, encaminhamento e acompanhamento de eventuais cursos de treinamento laboral, grupos de preparação pré-colocação laboral, apoio à colocação, seguimento pós-colocação laboral.

Definidos tais serviços (obrigatórios por lei em vários países desenvolvidos), precisamos ficar atentos à qualidade do perfil curricular dos profissionais envolvidos, além de formação acadêmica, passam eles por capacitação específica para atuar competentemente em alguns dos (ou vários) serviços que irão prestar?

10. Quais são os exemplos de tecnologia da informação e comunicação de que poderiam precisar os trabalhadores com deficiências intelectual e múltipla?

Tecnologias da Informação e Comunicação - TICs são sistemas computadorizados que aumentam a funcionalidade de pessoas com deficiência no desempenho de suas funções acadêmicas e/ou laborais.

Encontramos no mercado Nacional vários tipos e modelos de TICs, que podem ser de grande utilidade para algumas pessoas com deficiências intelectual e múltipla funcionarem mais plenamente no desempenho de empregos, principalmente de empregos que envolvam o acesso à informação e à comunicação.

Para Damasceno (2002), *“a utilização das TICs como instrumento ou ambiente de aprendizagem é fundamental no processo de construção do conhecimento, bem como no processo de desenvolvimento e aprendizagem de alunos com deficiência”*

11. Quais são as adaptações razoáveis de que poderiam precisar os trabalhadores com deficiências intelectual e múltipla?

As adaptações razoáveis para um trabalhador com deficiências intelectual e múltipla podem tornar-se necessárias para ele ter, em igualdade de condições com colegas sem deficiência, o acesso - sem barreiras - às seguintes situações laborais, de acordo com o Artigo 27 da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2006; BRASIL, 2008; BRASIL, 2015):

1. Assistência na compreensão da leitura de material administrativo para a contratação e admissão ao emprego;
2. Assistência nos processos de permanência no emprego e de ascensão profissional na empresa;
3. Oportunidade de retornar ao emprego em caso de afastamento por acidente de trabalho ou doença ocupacional;
4. Oportunidade de receber orientação técnica e profissional nos procedimentos laborais, bem como receber serviços de treinamento profissional e continuado pós-colocação no emprego.

Recordemos que as adaptações razoáveis significam “as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso.” (ONU, 2006; BRASIL, 2008; BRASIL, 2015).

Em 2001, a Organização Internacional do Trabalho publicou o documento que, no Brasil, foi traduzido, em 2003, com o título “Gestão das questões relativas à deficiência no local de trabalho.” (OIT, 2001). Nesse documento, constam as seguintes disposições, entre outras:

1. *“Adaptações podem ser necessárias em postos de trabalho a fim de que o trabalhador com deficiência possa desempenhar funções com eficácia. Ao planejar adaptações, os empregadores deverão consultar o trabalhador com deficiência e representantes dos trabalhadores.” (7.2.1)*
2. *“Para alguns trabalhadores com deficiência, poderá ser necessários revisar a descrição de cargos e fazer modificações, por exemplo, excluindo uma parte das funções que o trabalhador não consiga desempenhar e substituindo-a com outra(s) tarefa(s).” (7.2.3)*

Brown (2002) relacionou 79 adaptações de baixo custo para trabalhadores com dificuldades de aprendizagem. Seguem-se três delas (SASSAKI, 2010a):

Barreira: Você tem dificuldade em seguir instruções faladas.

Adaptações:

- Peça às pessoas para lhe passar as informações importantes devagar e claramente e em local silencioso.
- Peça que lhe passem as instruções por escrito.
- Solicite que lhe passem as instruções mais tarde por e-mail.
- Peça que lhe demonstrem as tarefas e observe a demonstração.
- Anote as instruções e peça ao supervisor para revisar a anotação.
- Repita as instruções ao supervisor e confira se a sua interpretação estava correta.
- Grave em áudio os procedimentos e instruções importantes, podendo depois ouvi-los e aprendê-los.

Barreira: Você tem dificuldade em fazer mais de uma tarefa ao mesmo tempo em que é interrompido pelos colegas de trabalho.

Adaptações:

- Coloque no uniforme de trabalho a etiqueta adesiva “Por favor, não perturbe” quando você realmente precisa trabalhar sem ser interrompido.
- Anote o que você estava fazendo quando foi interrompido, para que possa continuar o trabalho logo em seguida.
- Execute uma tarefa por vez. Não comece outra tarefa enquanto não terminar a que começou a fazer.
- Tome a iniciativa de telefonar ao invés de ficar esperando que os outros liguem para você.

Barreira: Você tem dificuldade em ler mensagens escritas à mão ou em escrever mensagens.

Adaptações:

- Use computadores.
- Use computador ativado por voz (você fala e ele digita).
- Dite para um colega o que você precisaria escrever.
- Ensine os outros a ler a sua escrita.
- Fale em vez de escrever.
- Use sistemas de correio de voz que lhe permitam enviar mensagem a um grupo de pessoas em vez de digitar mensagens.
- Use um notebook para fazer anotações.

O Comitê Presidencial sobre Emprego de Pessoas com Deficiência, dos EUA, oferece os seguintes exemplos (SASSAKI, 2010b):

Barreira: Um empregado com deficiência intelectual tem dificuldade para permanecer trabalhando na estufa para plantas e para saber quando é hora de intervalo.

Solução:

- Sem custo para o empregador, um consultor de emprego apoiado lhe deu o treinamento inicial. O trabalhador passou a levar um gravador de som

que lhe lembrava quando trabalhar e quando sair para o intervalo. Ele levou também um jogo de cartões laminados que mostram uma lista de tarefas a serem executadas.

Barreira: Um policial que tem deficiência de aprendizagem encontra dificuldade para fazer testes convencionais de ascensão profissional.

Solução:

- O tempo para ele fazer os testes foi acrescido em 50% e lhe foi permitido usar um dicionário durante esse tempo.

12. Quais são os exemplos de tecnologia assistiva de que poderiam precisar os trabalhadores com deficiências intelectual e múltipla?

Comparativamente, encontram-se maiores quantidades e variedades de tecnologia assistiva destinadas a pessoas com deficiência física, vindo em segundo lugar a deficiência visual ou auditiva; portanto, existe uma menor quantidade e variedade de produtos assistivos para pessoas com deficiência intelectual. Estando a quase totalidade das pessoas com deficiência intelectual em plenas condições de ver/enxergar, ouvir/escutar, usar mãos/braços, pés/pernas e movimentar seu corpo, as barreiras enfrentadas por estas pessoas estão na apreensão, interpretação e compreensão de conteúdos que os outros escrevem ou falam e, também, na expressão que elas falam ou escrevem para os outros. Nesse sentido, as pessoas com deficiência intelectual encontram produtos de tecnologia assistiva desenvolvidos na área da comunicação falada ou escrita através da informática e das informações eletrônicas, celulares, digitais e virtuais.

A seguinte entrevista foi concedida pelo Dr. Michael Wehmeyer, professor associado de Educação Especial na Universidade de Kansas e especialista em Educação de Alunos com Deficiência Intelectual. Foi publicada em 2003, pela Associação Americana de Deficiências Intelectual e de Desenvolvimento (AAIDD apud SASSAKI, 2007).

AAIDD: Qual foi um dos maiores avanços em tecnologia na área da deficiência intelectual em 2002?

Wehmeyer: Um dos maiores avanços na tecnologia na área da deficiência intelectual e da deficiência de desenvolvimento em 2002 foi o surgimento do computador do tipo *palmtop* com software especialmente projetado para uso das pessoas com deficiência intelectual. Os computadores *palmtop* apresentam várias vantagens para seus usuários, tanto aos que têm deficiência intelectual quanto a qualquer outra pessoa. Eles são portáteis, relativamente baratos e socialmente desejáveis. Eles funcionam usando tecnologias “toque-na-tela”, assim eliminando problemas de acesso cognitivo em relação ao uso do *mouse* ou do teclado. Embora os computadores *palmtop* existam há vários anos só em 2002 que ocorreram grandes avanços em termos de acessibilidade nos sistemas operacionais e em *softwares* para facilitar o seu uso para pessoas com deficiência intelectual nas seguintes áreas: marcação de compromissos, gerência de tempo, realização de tarefas e tomada de decisão, entre outras.

AAIDD: Qual tem sido, de um modo geral, o impacto do computador *palmtop* no campo da deficiência intelectual?

Wehmeyer: Diferentemente de outras tecnologias, houve uma transição relativamente rápida da pesquisa e criação teórica para a prática da tecnologia *palmtop*. Os *palmtops* têm o potencial de oferecer suporte às pessoas com deficiência intelectual em uma ampla gama de ambientes e atividades na comunidade. Com a disponibilização crescente das tecnologias de câmeras digitais, os programas podem ser personalizados, a um custo mínimo, para propiciar atividades específicas nas áreas de emprego, vida diária e outras.

AAIDD: O que podemos esperar das tecnologias a partir de 2003?

Wehmeyer: Em 2003 e além, podemos esperar ver a fusão das tecnologias em computadores *palmtop* com outras tecnologias que estão se desenvolvendo rapidamente. À medida que as tecnologias *wireless* (sem fio) progredirem, será viável o desenvolvimento de *softwares* para acesso sem fio a e-mails e outros ambientes da internet. Além disso, haverá fusão das tecnologias em computadores *palmtop* com a capacidade expandida das tecnologias de telefones celulares para incorporar o acesso sem fio à internet, os dados do GPS (localizador global por satélite), a transmissão de imagens digitais, etc., tudo isto

resultando no desenvolvimento de tecnologias portáteis e econômicas que incorporarão todas aquelas tecnologias que, por sua vez, propiciarão mais opções e oportunidades para se projetar suportes para pessoas com deficiência intelectual.

13. Quais são os exemplos de tecnologia da informação e comunicação de que poderiam precisar os trabalhadores com deficiências intelectual e múltipla?

Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) são sistemas computadorizados que aumentam a funcionalidade de pessoas com deficiência no desempenho de suas funções acadêmicas e/ou laborais.

Encontramos no mercado Nacional vários tipos e modelos de TICs que podem ser de grande utilidade para algumas pessoas com deficiências intelectual e múltipla funcionarem mais plenamente no desempenho de empregos, principalmente de empregos que envolvam o acesso à informação e à comunicação.

Para Luciana Lopes Damasceno (2002), “a utilização das TICs como instrumento ou ambiente de aprendizagem é fundamental no processo de construção do conhecimento, bem como no processo de desenvolvimento e aprendizagem de alunos com deficiência”.

APÊNDICE C - SUGESTÕES PARA UMA CONTRATAÇÃO SEM BARREIRA

Autores: Francisco J. Lima, Clarissa M. de Araújo, Gustavo M. E. de Azevêdo, Livia C. Guedes e Adriana K. Brasileiro. In: Inclusão da pessoa com deficiência no ambiente social de trabalho: Sugestões para seleção e contratação (p. 17-25).

As orientações a seguir não esgotam em si mesmas as ações que devem ser tomadas por empregadores, em geral, e pelos profissionais de RH, em particular, na seleção e contratação de profissionais com deficiência, independentemente das áreas para as quais essas pessoas pleiteiam uma vaga. Também, as seguintes orientações não devem ser entendidas como as únicas a serem acompanhadas pelos colegas de trabalho em relação aos empregados reabilitados de função ou aos recém-contratados com deficiência.

Por serem sugestões, as orientações aqui apresentadas devem ser entendidas como suporte para uma mudança de paradigma que apresenta a pessoa com deficiência como pessoa capaz, e não como beneficiária da filantropia de terceiros. Por consequência, estas orientações são genéricas, porém capazes de serem aplicadas em casos particulares, sem que impliquem num receituário pronto e inflexível.²

1 - Parafraseando Buscaglia (1997), podemos dizer que médicos, pais, professores, amigos, parentes, todos, sem dúvida, bem intencionados, vêm, com suas atitudes, ensinar as pessoas com deficiência ou convencê-las de que são incapazes, quando, apenas, elas são deficientes. Nossos próprios medos, ignorância, apreensões e preconceitos se apresentam sob milhares de formas distintas, a maioria delas inconscientes. Aparecem disfarçadas no jargão médico, pedagógico, em testes psicológicos, na proteção paterna, no excesso de preocupação da família, no “protecionismo” laboral, entre outras formas, sempre vestidas com o manto do amor, da segurança do que é melhor para a pessoa com deficiência. No entanto, todas essas formas farão da pessoa com deficiência um incapaz. É imperativo, pois, que você se assegure de que suas atitudes não estão contribuindo para o entendimento equivocado de que as pessoas com deficiência são também incapazes.

2 - Cada pessoa com deficiência é diferente das outras e, independentemente do rótulo que lhe seja imposto para a conveniência de outras pessoas, ela ainda assim é uma pessoa “única”. Não existem duas pessoas com deficiência física que sejam iguais ou duas pessoas com deficiência intelectual que respondam e reajam da mesma forma.

3 - Cada pessoa com deficiência tem seus recursos para agir por conta própria. Podemos oferecer-lhe alternativas, possibilidades e instrumentos necessários, mas caberá somente a ela decidir se, quando e como colocá-los em ação. Devemos, contudo, contribuir para que a pessoa com deficiência possa melhor beneficiar-se das alternativas a ela disponibilizadas, ou buscar disponibilizar alternativas que ela julgue necessárias.

4 - A pessoa com deficiência não é um *ser diferente*, mas, como qualquer pessoa, tem sentimentos (alegria; tristeza; ansiedade; calma; raiva; medo; prazer, etc.), desejos (de ser alguém na vida; de estudar; trabalhar; constituir família; passear; viajar; ter um carro do ano, etc.) e direitos (de estudar; trabalhar; fazer carreira; ser empresário, funcionário público, executivo de uma grande empresa; de amar, ser amado, de fazer amor, etc.).

² Nota da Fenapaes: Todas as 38 sugestões originais foram aqui transcritas, pois algumas se referem explicitamente a pessoas com deficiência intelectual e outras apontam implicitamente as pessoas com deficiência múltipla, a qual, no caso da clientela-alvo deste documento, se compõe de uma deficiência intelectual e de uma ou mais deficiências de outra natureza: visual, auditiva, física, psicossocial.

5 - Na educação, no esporte, no trabalho, etc., cada pessoa, independentemente do grau de sua deficiência, tem um potencial ilimitado para se tornar, não o que você quer que ela seja, mas o que ela deseja, sem a imposição de padrões sociais, educacionais ou culturais; imposição que seria irreal e até mesmo destrutiva.

6 - A pessoa com deficiência não é desprovida da necessidade de interação social (não é autossuficiente e isolada de seu mundo). Igual a qualquer outra pessoa, ela precisa de outras pessoas para que possa aprender, divertir-se e para constituir-se em pessoa humana.

7 - A interação com a pessoa com deficiência deve ser pautada pela solidariedade, amizade e honestidade. Ser desonesto com uma pessoa é o pior serviço que alguém pode lhe prestar. A honestidade constitui a única base sólida sobre a qual qualquer tipo de crescimento pode ocorrer, seja entre pessoas com deficiência ou não. Assim, se tiver dúvidas, pena, receios/medos ou sentimentos diversos em relação à pessoa com deficiência; se apenas quiser ajudá-la, primeiro converse com a pessoa sobre seus sentimentos ou simplesmente pergunte-lhe se ela precisa e se gostaria de sua ajuda.

8 - Nunca se deve presumir a deficiência de uma pessoa por conta de sua aparente incapacidade; a limitação da pessoa com deficiência para o aprender, para o divertir-se e para a vida laboral não está diretamente condicionada à severidade de sua deficiência física, intelectual, psicossocial, visual, auditiva ou múltipla. Por conseguinte, uma pessoa com deficiência não é deficiente, ainda que apresente uma limitação para esta ou aquela atividade social. Limitações podem ser superadas e constituem característica inerente à condição humana. Todos temos limitações e as superamos a cada momento.

9 - Deve-se reconhecer na pessoa com deficiência a deficiência dela, mas reconhecer também seu potencial. Uma pessoa com deficiência, ao apresentar-se para uma seleção, uma vaga para um posto de trabalho, etc., deve ser vista, antes, como aquela que pode, e nunca pela deficiência intelectual, física, visual, auditiva ou múltipla que apresente. É fundamental conversar com ela, observar suas qualificações e lhe dar a oportunidade de mostrar o que pode fazer e como pode fazer, mesmo quando não se acreditar que ela conseguirá fazer.

10 - Para a inclusão laboral, o processo seletivo de colocação profissional deve assegurar, da forma mais ampla possível, a todas as pessoas com deficiência, o direito de se inscrever em concurso público ou seleção privada, em igualdade de condições com os demais candidatos.

11 - Sites, televisão, jornal e outras mídias de divulgação dos editais deverão ser acessíveis às pessoas com deficiência, conforme normas técnicas e previsão legal cabível.

12 - Para a inclusão laboral de uma pessoa com deficiência, deve ser reconhecido o seu direito de concorrer (em condições de igualdade), a todas as vagas e em todas as áreas para as quais se considere apta, devendo ser, ainda, reservado (nos casos de seleção para colocação profissional), no mínimo, o percentual de reserva de vagas previsto em lei, em face da classificação obtidos em empresas com 100 (cem) ou mais empregados. Caso a aplicação desse percentual de reserva de vagas resulte em número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente.

13 - O edital deve apresentar o número de vagas existentes, bem como o total correspondente à reserva destinada à pessoa com deficiência, proporcional a cada uma das áreas oferecidas.

14 - O edital deve prever (oferecer) a adaptação das provas dos cursos preparatórios para o exercício da função, quando eles ocorrerem, e das avaliações de estágios probatórios (período de experiência), conforme as necessidades do candidato com deficiência.

15 - O edital de seleção laboral numa empresa inclusiva deve conter uma descrição sucinta e clara das principais atribuições e tarefas essenciais dos cargos e funções de que se trata o processo de admissão.

16 - Na empresa inclusiva, o edital deve estabelecer o prazo para que o candidato com deficiência possa requerer condições diferenciadas e/ou dilatação de horário para realização das provas. Sugere-se oferecer entre 30% e 50% a mais do tempo previsto para realização das provas pelos candidatos com deficiência visual, com limitação motora ou auditiva, quando os indivíduos com deficiência auditiva fizerem uso de intérprete.

17 - Para uma inclusão laboral, o edital deverá dar ciência expressa (fazer constar em uma de suas cláusulas) ao candidato com deficiência do direito de solicitar tratamento diferenciado nos dias de seleção.

18 - O edital deverá informar ao candidato de que este tem o direito de fazer uso de condições diferenciadas para a realização das provas, desde que o requeira no prazo determinado pelo edital.

19 - O edital deverá dar ciência expressa ao candidato de que este deverá, no prazo estipulado, oferecer descrição exata das condições diferenciadas de que necessita para realização das provas e/ou entrevistas, por exemplo, uso de intérpretes de Libras, dilatação de tempo para a execução das provas, etc.

20 - O edital de uma empresa inclusiva deverá informar ao candidato com deficiência que se poderá solicitar dele, candidato, que informe a utilização de prótese ou aparelho que, a critério da empresa, possa ensejar a necessidade de verificação do sistema de segurança do processo seletivo.

21 - Em caso de, para segurança da seleção, se necessitar averiguação em próteses ou aparelhos, utilizados pelas pessoas com deficiência, os organizadores deverão fazê-la de maneira criteriosa, evitando constrangimentos à pessoa com deficiência.

22 - A organização e/ou empresa contratante deverá dar ciência ao candidato com deficiência (no edital, no documento de inscrição, ou por outros meios escritos), antes da realização do concurso/processo de admissão, das condições especiais que lhe serão oferecidas.

23 - O local escolhido para a realização da prova deverá ser amplamente acessível e contar com indicações seguras de localização, evitando-se que o candidato, principalmente com deficiência, seja prejudicado por excesso de procura ou por eventual atraso. Deverão ser oferecidas sinalizações que quebrem barreiras comunicacionais, tomando em consideração a NBR 9050/2004 - *“Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos”*.³

24 - O pessoal responsável pela aplicação das provas e da segurança do concurso deve ser orientado previamente, sobre o tratamento a ser dispensado aos candidatos com deficiência, de modo a evitar-lhes constrangimentos ou prejuízos. Se entre essas pessoas houver quem saiba Libras, o que é extremamente recomendado, ela deverá estar visivelmente identificada.

25 - Ainda que o candidato com deficiência não tenha optado/requerido por sala especial ou condições diferenciadas para realização do concurso, a organização e/ou empresa contratante deverá fornecer aos responsáveis pela aplicação das provas, informações/condições (mínimas que sejam), necessárias para garantir a realização segura das provas, oportunizando aos candidatos com deficiência igual acessibilidade aos espaços físicos e à comunicação, inclusive com informações precisas sobre o local de realização das provas e com as condições mínimas para sua realização.

26 - Numa seleção inclusiva, todos os procedimentos de segurança deverão ser observados e utilizados antes e durante as provas. No caso de situações excepcionais, detectadas no curso da aplicação das provas e/ou processo de admissão, deverão ser envidados esforços para eliminar ou minimizar os efeitos negativos da situação imprevista, cabendo, a critério da organização e/ou

³ A ABNT publicou em 2015 a NBR 9050/2015.

empresa contratante, a troca do local de prova, ou mesmo sua suspensão (até que se resolva o problema), sempre que houver a possibilidade de risco ou de prejuízo para o candidato.

27 - Ao se dirigir ou identificar os candidatos com deficiência, os responsáveis pela aplicação das provas devem usar de discrição para evitar constrangimentos, embaraços ou desconfortos decorrentes/relacionados à deficiência do candidato. O trato responsável, cortês e justo para com o candidato proporcionar-lhe-á real equidade de oportunidades no processo de seleção.

28 - A organização do processo seletivo da empresa contratante deverá orientar o pessoal responsável pela aplicação da prova a respeito do tratamento que deve receber a pessoa com deficiência, tenha ou não requerido condições diferenciadas, de modo a evitar-lhe constrangimentos, antes ou durante a realização do certame.

29 - Os candidatos com deficiência auditiva, visual, física ou de qualquer outra ordem, que necessitem do acompanhamento de terceiros (intérpretes de Libras, transcritores ou leitores de prova) para comunicação oral; para auxílio com leitura (inclusive para leitura de gráficos, mapas e outras configurações bidimensionais); para auxílio com a escrita (inclusive para o preenchimento de gabaritos), etc., deverão receber esses serviços sem nenhum custo adicional e sem nenhuma exigência diferente das requeridas no edital aos demais candidatos.

30 - Os serviços de intérprete de Libras, transcrição de provas, de leitores, etc. (quando considerados, pelos candidatos com deficiência, indispensáveis para sua participação no concurso em condições de igualdade e segurança), deverão ser proporcionados pela organização do concurso e/ou empresa contratante sem custos ao candidato, devendo este, contudo, solicitar o intérprete, o leitor e o transcritor de Braille, antecipadamente, de acordo com o edital que o informará da existência/ disponibilidade e gratuidade desses serviços.

31 - Na hipótese de que a realização das provas dependa da intervenção de terceiros, deverão ser utilizados meios - como a gravação de áudio e/ou vídeo, por exemplo - que permitam recuperar com segurança, para efeito de recurso, as informações passadas ao candidato e suas respostas às questões formuladas. Essas gravações deverão ser lacradas ao término das provas, só devendo ser abertas em caso de requeridas para prover recurso. Neste caso, a abertura do lacre deverá ser feita na presença das partes e com pelo menos duas testemunhas. As gravações deverão ser imediatamente copiadas, com igual conteúdo, e entregues à outra parte para fim de resposta.

32 - A publicação do resultado final do concurso e/ou processo de admissão deverá ser feita em duas listas, contendo, a primeira, a pontuação de todos os candidatos, inclusive a das pessoas com deficiência, e a segunda, somente a pontuação destas últimas, conforme as exigências legais.

33 - Dever-se-á assegurar que a publicação do resultado final se dê na forma de comunicação mais acessível para cada um dos candidatos.

34 - No ambiente inclusivo de trabalho, deve-se buscar a eliminação de toda condição que imponha distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, deficiência, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão.

35 - Numa empresa inclusiva, deve-se eliminar toda forma de tratamento que enseje, ainda que indiretamente, a mais sutil expressão da discriminação, no tocante à diferenciação de critérios de recrutamento, seleção e admissão do trabalhador com deficiência, bem quanto a critérios de salário e promoção.

36 - O profissional de RH de uma empresa inclusiva deve ter a compreensão de que há indivíduos com deficiência com mão de obra qualificada, tanto quanto os há entre as pessoas sem deficiência. Assim, ao recrutar os candidatos com deficiência, o profissional de RH deverá fazê-lo não em instituições que ofereçam apenas o ensino fundamental, mas sim nas escolas e/ou universidades que formem no ensino médio, na graduação e na pós-graduação, uma vez que serão nesses lugares, ou a partir deles, que se encontrarão candidatos com deficiência ou não com a qualificação necessária e requerida pela empresa.

37 - Para a melhor promoção da inclusão da pessoa com deficiência na empresa, esta deve, periodicamente, oferecer palestras, cursos e outras possibilidades de seus empregados tomarem contato com os conceitos de diversidade, inclusão social, responsabilidade social, etc., bem como oportunizar que esses conceitos sejam praticados dentro da empresa, como, por exemplo, valorizando os empregados reabilitados de função, na medida exata de suas qualificações, sem discriminações, mas também sem assistencialismos, paternalismos ou benesses.

38 - Enfim, e sem esgotar as sugestões para a inclusão da pessoa com deficiência no ambiente social de trabalho, a maior sugestão que se pode compartilhar ou, pelo menos, a principal delas, é que devemos tratar a pessoa com deficiência como pessoa, como ser humano, como cidadão. Ela não deve ser tratada como ser para o qual é necessário um manual de instrução. Apenas e tão somente deve ser tratada com bom senso e boa vontade para se descobrir que, juntos, pode-se aprender mais, crescer mais e viver melhor, com o respeito e o amor mútuos.

APÊNDICE D - ESTRATÉGIAS DE INGRESSO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MUNDO DO TRABALHO

O processo de ingresso de pessoas com deficiência, para ser bem sucedido, precisa que se observe as seguintes estratégias a serem aplicadas pela equipe técnica multidisciplinar de cada unidade Apae e não apenas pelo profissional designado como mediador direto entre o candidato com deficiência e o empregador em potencial:

- Desenvolver campanhas que evidenciem as capacidades e possibilidades das pessoas com deficiências intelectual e múltipla para o trabalho.
- Informar, conscientizar e sensibilizar a sociedade para oferecer oportunidades de trabalho a este público-alvo.
- Realizar pesquisas de postos de trabalho para adequar a qualificação profissional às demandas do mundo do trabalho.
- Articular a educação profissional, educação básica, educação de jovens e adultos, ensino superior, educação artística e educação física com vistas à educação e o desenvolvimento global desta população específica.
- Envolver a família em ações de educação profissional e inclusão laboral.
- Estimular e promover ações voltadas ao empoderamento e autonomia das pessoas com deficiências intelectual e múltipla e seu engajamento em coletivos de autodefesa.

Inserir os usuários em todas as alternativas de inclusão laboral, utilizando os que já existem na comunidade e disponibilizando os apoios necessários às suas demandas individuais.

APÊNDICE E - SUGESTÕES SOBRE AS DIFICULDADES APONTADAS NA COLETA DE DADOS

São relevantes todas as 16 perguntas da pesquisa “Coleta de Dados - Educação Profissional, Trabalho, Emprego e Renda na Rede Apae”.

A representatividade do número das Apaes respondentes foi pequena diante do universo de mais de 2.000 Apaes. Mesmo assim, as respostas oferecidas são qualitativamente muito significativas e, por isso, dignas de acolhimento por parte da Fenapaes enquanto instância central e de todas as Coordenações Estaduais. (FENAPAES, 2016).

Esse acolhimento implica urgentes ações a serem tomadas a fim de valorizar e preservar as boas práticas que já vêm ocorrendo e de sanar as dificuldades apontadas em relação à pergunta n.º 16: “Quais são as principais dificuldades encontradas pelas Apaes para desenvolver educação profissional, trabalho, emprego e renda?”

A resposta àquela pergunta foi classificada nos seguintes grupos: Aprendiz, Família, Equipe/Entidade, Empresa e Comunidade. Dediquemos um minuto de leitura e raciocínio a cada uma das dificuldades dentro de cada um dos grupos.

APRENDIZ

1. Escolaridade abaixo da exigida pelo mercado de trabalho; dificuldade acadêmica do aprendiz.
2. Falta de preparo do aluno que chega da rede comum de ensino.
3. Desistência dos aprendizes nas escolas.
4. Aprendizes que abandonam o emprego.
5. Aprendizes não recebem orientação adequada no ambiente de trabalho.
6. Aprendiz não está recebendo o devido apoio da própria família.

FAMÍLIA

7. Família contra a ida do filho para o mercado de trabalho.
8. Família superprotege o filho com deficiência.
9. Má administração pela família do salário do aprendiz.
10. Família tem medo de perder o BPC e daí não incentiva a ida do filho ao trabalho.
11. Insegurança da família na capacidade de autonomia e independência do filho.
12. Falta de reconhecimento quanto à importância do emprego para o filho e para a própria família.
13. Falta de apoio familiar na construção da empregabilidade do próprio filho.

EQUIPE/ENTIDADE

14. Ausência de cursos profissionalizantes próprios da entidade.
15. Falta de recursos para financiar projetos de profissionalização e colocação laboral.
16. Carência de profissionais nas equipes.
17. Falta de recursos financeiros e de profissionais capacitados para dar cursos.
18. Dificuldade em organizar atividades de formação básica para o aprendiz.
19. Falta de envolvimento nas ações pós-colocação.
20. Problemas internos nas equipes multidisciplinares.

EMPRESA

21. Falta de apoio e de preparo das empresas para contratar pessoas com deficiência.
22. Despreparo das empresas nos processos seletivos e mapeamento de cargos.
23. Dificuldade para conscientizar sobre treinamento e emprego junto às empresas.
24. Inflexibilidade das empresas na colocação laboral.

25. Falta de espaço nas empresas.
26. Falta de credibilidade das empresas no aprendiz.
27. Falta de capacitação da equipe das empresas responsáveis pelos aprendizes.
28. Despreparo dos RH das empresas.
29. Escassez de vagas de trabalho nas empresas.
30. Falta de acessibilidade nas empresas.
31. Dificuldade com as empresas em empregar pessoas com determinados tipos de deficiência.
32. Falta de capacitação da equipe das empresas responsáveis pelos aprendizes.
33. Dificuldades gerais em lidar com as empresas.

COMUNIDADE

34. Precários meios de transporte.
35. Ausência de cursos profissionalizantes fora das entidades.
36. Falta de apoio dos governos.

Os próprios obstáculos apontados sinalizam sugestões sobre como solucioná-los. Garantida a atenção à especificidade de cada dificuldade e respeitada a situação real de cada grupo, poderiam ser planejados os seguintes **tipos de ação** (sem prejuízo de outros) em âmbitos microrregional, estadual e municipal, a serem executados periodicamente ao longo dos próximos anos. Os números entre parênteses são das dificuldades apontadas:

- Palestras integrantes de seminários e/ou avulsas (11, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20);
- Boletins impressos e/ou digitais (11, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33);
- Cursos teóricos presenciais e/ou online (15, 16, 17, 18, 19, 10);
- Oficinas práticas de capacitação (15, 17, 18, 19);
- Comunicação por escrito “entidade-entidade” (14, 16, 18, 19);
- Redação e distribuição de relatos de boas práticas (14, 15, 16, 17, 18, 19, 20);

- Reuniões formais com empregadores locais (21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33);
- Reuniões formais com autoridades locais (2, 15, 17, 34, 35, 36);
- Levantamento de recursos (financeiros e outros) para realização de projetos (15, 17);
- Cafés-da-manhã internos da equipe/entidade (14, 15, 16, 17, 18, 19, 20);
- Cafés-da-manhã externos com líderes e outras personalidades (34, 35, 36);
- Agenda de entrevistas em TV, rádio e jornal locais (para divulgar em linhas gerais as informações relacionadas com algumas das 36 dificuldades);
- Roda de conversa pré-emprego (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13);
- Dramatizações breves (3, 5, 6, 7, 8, 10, 12, 13);
- Simulações situacionais (9, 10, 12, 13);
- Entrevistas individuais (1, 2, 3, 4, 5, 6, 12, 13);
- Estímulo à leitura, ao depoimento pessoal e à redação (1, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13);
- Jogos digitais e/ou presenciais (1, 2, 3, 4, 5, 6);
- Capacitação em habilidades sociais (1, 2, 3, 4, 5, 6);
- Reuniões de pais, não para pais (10, 11, 12, 13);
- Atividades sociais ou culturais (7, 8, 9, 10, 11, 12, 13);
- Passeios ou excursões locais (7, 8, 9, 10, 11, 12, 13);
- Exposições de trabalhos dos alunos (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13);
- Pesquisas estimativas e/ou estatísticas sobre o mercado de trabalho (21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33);
- Recepção na entidade para empregadores visitantes (21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33);
- Recepção na entidade para autoridades visitantes (34, 35, 36);

APÊNDICE F - LEI DE COTAS: PASSADO E PRESENTE

Uma parte dos dados e informações aqui inseridos foi apresentada pelo consultor Romeu Kazumi Sassaki durante a sua palestra “Metodologia do Emprego Apoiado”, ministrada em 22/3/2016 por ocasião do Encontro Nacional de Coordenadores de Educação Profissional, Trabalho, Emprego e Renda, ocorrido em Brasília-DF.

A verdadeiramente primeira “lei de cotas” em nosso país foi a **Lei n.º 3.807, de 26/8/1960**, que dispunha sobre a Lei Orgânica da Previdência Social.

Dizia a lei de 1960:

Art. 55. As empresas que dispuserem de 20 (vinte) ou mais empregados serão obrigadas a reservar de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) de cargos para atender aos de casos de readaptados ou reeducados profissionalmente, na forma que o regulamento desta lei estabelecer.

Em menos de quatro semanas após a publicação desta Lei no DOU de 05/9/1960, ela recebeu nova redação e foi introduzida no **Decreto n.º 48.959-A, de 19/9/1960**, que aprovou o Regulamento Geral da Previdência Social, daí constituindo o primeiro Decreto de Cotas.

Dizia o Decreto de 1960:

Art. 172. As empresas vinculadas à previdência social, que dispuserem de 20 (vinte) ou mais empregados a seu serviço, são obrigadas a reservar de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos cargos para atender aos casos de beneficiários reabilitados na seguinte proporção, desprezadas as frações de décimos e com o mínimo de 1 (um):

I - até 200 empregados, 2%;

II - de 201 a 500, 3%;

III - de 501 a 1.000, 4%;

IV - de 1.001 em diante, 5%.

(...) § 3º. Os reabilitados serão encaminhados às empresas, mediante entendimentos prévios sempre que possível, de acordo com as respectivas habilitações e na proporção da obrigação de reserva de cargos de cada uma consoante o disposto no artigo, devendo ser feita a respectiva admissão ao serviço, no prazo máximo de 8 (oito) dias contados da data da comunicação feita à empresa (art. 482, inc. III).

Passaram-se quase seis anos e, finalmente, o que veio a ser o segundo Decreto de Cotas, ou seja, o **Decreto n.º 60.501, de 14/3/1967**, aprovou o Decreto nº 48.959-A de 1960.

Dizia o Decreto de 1967:

Art. 128. As empresas, vinculadas à previdência social, com 20 (vinte) ou mais empregados, são obrigadas a reservar de 2% a 5% (dois a cinco por cento) dos cargos para atender aos casos de beneficiários reabilitados, na seguinte proporção, desprezadas as frações e com o mínimo de 1 (um):

I - até 200 empregados, 2%;

II - de 201 a 500, 3%;

III - de 501 a 1.000, 4%;

IV - de 1.001 em diante, 5%.

(...). § 2º. Os reabilitados serão encaminhados às empresas, sempre que possível mediante entendimento prévio, de acordo com as respectivas habilitações e na proporção da obrigação de reserva de cargos de cada empresa, devendo a admissão ao serviço ser feita dentro de 8 (oito) dias contados da data da comunicação à empresa.

Daí se passaram mais seis anos e o DOU de 10/9/1973 publicou o que podemos chamar de terceiro Decreto de Cotas, ou seja, o **Decreto n.º 72.771, de 6/9/1973**, que aprovou o Regulamento da Lei n.º 3.807, de 26/8/1960, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 5.890, de 8/6/1973 [que por sua vez revogou o Decreto n.º 60.501, de 14/3/1967].

Dizia o Decreto de 1973:

Art. 183. A reabilitação profissional tem por fim desenvolver as capacidades residuais dos beneficiários, quando doentes, inválidos ou de algum modo física ou mentalmente deficientes, visando sua

integração ou reintegração no trabalho. [Grifos meus. Observe-se a terminologia utilizada na época]

Art. 184. A reabilitação será prestada diretamente pelo INPS [hoje, INSS], ou mediante convênio com entidades, com a amplitude que os recursos financeiros disponíveis permitirem, e dimensionada em conformidade com as condições locais, segundo normas gerais expedidas pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social. [Na época, o ministério se chamava Ministério do Trabalho e Previdência Social, coincidentemente o mesmo nome adotado em 2/10/2015, quase 50 anos depois. (ver “MT” no Glossário).]

Relembremos o que veio a ser conhecido, equivocadamente, como sendo a primeira Lei de Cotas, isto é, a **Lei n.º 8.213, de 24/7/1991**, que continua em vigor.

Diz a Lei de 1991:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I – até 200 empregados, 2%;

II – de 201 a 500, 3%;

III – de 501 a 1.000, 4%;

IV – de 1.001 em diante, 5%.

Foi sancionada a LBI - **Lei n.º 13.146, de 06/7/2015**, cujo projeto de lei aprovado pela Câmara dos Deputados em 5/3/2015 e pelo Senado em 10/6/2015 trazia a seguinte inovação:

Art. 101. A Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 93. As empresas com 50 (cinquenta) ou mais empregados estão obrigadas a preencher seus cargos com pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados da Previdência Social, na seguinte proporção:

I – de 50 (cinquenta) a 99 (noventa e nove) empregados, 1 (um) empregado;

II – de 100 (cem) a 200 (duzentos) empregados, 2% (dois por cento);

III – de 201 (duzentos e um) a 500 (quinhentos) empregados, 3% (três por cento);

IV – de 501 (quinhentos e um) a 1.000 (mil) empregados, 4% (quatro por cento);

V – mais de 1.000 (mil) empregados, 5% (cinco por cento).

(...) § 4º. O cumprimento da reserva de cargos nas empresas entre 50 (cinquenta) e 99 (noventa e nove) empregados passará a ser fiscalizado no prazo de 3 (três) anos. (NR)

Infelizmente, este art. 101 foi um dos seis artigos vetados ao ser sancionada a LBI.

Agora é oportuno fazermos as seguintes comparações:

Lei 3.807/1960, Decreto 48.959-A/1960 e Decreto 60.501/1967

- Cotas atingem empresas com 20 ou mais empregados.
- Cotas só para reabilitados da Previdência Social.
- Cotas de 2%, 3%, 4% e 5%.

Lei 8.213/1991

- Cotas atingem empresas com 100 ou mais empregados.
- Cotas para reabilitados da Previdência Social e PcD habilitadas.
- Cotas de 2%, 3%, 4% e 5%.

Lei 13.146/2015 (art. 101, caput e § 4º - Vetado)

- Cotas atingem empresas com 50 a 99 empregados.
- Cotas para reabilitados da Previdência Social e PcD habilitadas.
- Cotas de 1%, 2%, 3%, 4% e 5%.

Sejam partindo de 20 ou de 100 empregados, as empresas atingidas pelas sucessivas “leis de cotas” sempre foram obrigadas a preencher de 2% a 5% de seus cargos com a contratação de pessoas com deficiência (habilitadas e/ou reabilitadas). Mas, além de vigiarmos esses percentuais, devemos ficar atentos para a quantidade (número absoluto) de pessoas com deficiência com direito a entrar nas cotas.

Neste sentido, veio em boa hora a importantíssima, porém ignorada, estatística levantada pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Pequenas e Micro Empresas - Sebrae.

O Sebrae informou que, em 2013, o Brasil tinha 6.400.000 empresas de todos os tamanhos.

Desse total de empresas, 99% (6.336.000) eram microempresas com menos de 10 empregados e pequenas empresas com 10 a 100 empregados e apenas 1% (64.000) era constituído por empresas com mais de 100 empregados.

O referido 1% era constituído pelas empresas com os seguintes tamanhos: médio porte com 101 a 500 empregados; grande porte com 501 a 3.000 empregados; e megaempresas com mais de 3.000 empregados.

No conjunto, as microempresas respondiam por 10% das empresas; as empresas de pequeno porte, por 54%; as de médio porte, por 29%; as de grande porte, por 6%; e as megaempresas, por 1%, totalizando 100%.

Nos dados do Sebrae, não há informações específicas sobre o número de empresas que tinham de 50 a 100 empregados em 2013.

Mas, dividindo aqueles 99% pela metade (em alinhamento com a metade da faixa de 1 a 100 empregados), o percentual resultante é de 49,5% os quais, aplicados a 6.336.000 empresas, correspondem a 3.136.320 empresas.

Resumindo:

Em 2013, um total 3.136.320 empresas tinha de 50 a 99 empregados, que é exatamente a faixa de empregados que constava no projeto de lei aprovado pelas duas casas do Congresso Nacional, mas que foi vetada na LBI em 06/7/2015.

Para se ter uma ideia do número absoluto de vagas que o veto eliminou, observe-se o quadro a seguir:

QUADRO F-1 - Comparação entre a Lei de 1991 e a Lei de 2015

COMPARAÇÃO ENTRE A LEI DE 1991 E A LEI DE 2015		
Tamanho das empresas e percentual de contratação	Número de empresas e de PcD, pela Lei 8.213 (desde 1991 aos dias atuais)	Número de empresas e de PcD, pela LBI (antes do veto presidencial à faixa de 50 a 99 empregados)
De 50 a 99 empregados, 1% (1 PcD)	Nenhuma empresa, nenhuma PcD	3.136.320 empresas X 1 PcD = 3.136.320 PcD
De 100 a 200 empregados, 2% (2 a 4 PcD)	64.000 empresas X 2 PcD = 128.000 PcD. 64.000 empresas X 4 PcD = 256.000 PcD	Idem números calculados para esta faixa na Lei 8.213/1991
De 201 a 500 empregados, 3% (6 a 15 PcD)	64.000 empresas X 6 PcD = 384.000 PcD. 64.000 empresas X 15 PcD = 960.000 PcD	Idem números calculados para esta faixa na Lei 8.213/1991
De 501 a 1.000 empregados, 4% (20 a 40 PcD)	64.000 empresas X 20 PcD = 1.280.000 PcD. 64.000 empresas X 40 PcD = 2.560.000 PcD	Idem números calculados para esta faixa na Lei 8.213/1991
De 1.001 empregados em diante, 5% (50 ou mais PcD)	64.000 empresas X 50 PcD = 3.200.000 ou mais PcD	Idem números calculados para esta faixa na Lei 8.213/1991

Fonte: Acervo do autor.

APÊNDICE G - DIMENSÕES DA ACESSIBILIDADE NA PROFISSIONALIZAÇÃO E NO TRABALHO

É imprescindível a implementação das sete dimensões da acessibilidade nos âmbitos da educação escolar, da educação profissional e da inclusão laboral para pessoas com qualquer tipo de deficiência (SASSAKI, 2015).

Acessibilidade arquitetônica. Na educação profissional: Guias rebaixadas na calçada defronte à entrada da escola, caminhos em superfície acessível por todo o espaço físico dentro da escola, portas largas em todas as salas e demais recintos, sanitários largos, torneiras acessíveis, boa iluminação, boa ventilação, correta localização de móveis e equipamentos, etc. No trabalho: Acesso fácil aos espaços físicos do local de trabalho, desde a entrada até as salas e oficinas de trabalho, sanitários adequados, meios de transporte acessíveis utilizados pelas empresas para seus funcionários e estacionamento com vagas reservadas. Para pessoas com deficiência intelectual, acrescentem-se sinalizações não abstratas para indicar direções e localizações.

Acessibilidade comunicacional. Na educação profissional: Ensino de noções básicas da língua de sinais brasileira (Libras) para se comunicar com pessoas surdas; ensino do braile e do sorobã para facilitar o aprendizado de pessoas cegas; uso de letras em tamanho ampliado para facilitar a leitura para pessoas com baixa visão; permissão para o uso de computadores de mesa e/ou notebooks para pessoas com restrições motoras nas mãos; utilização de desenhos, fotos e figuras para facilitar a comunicação para pessoas que tenham estilo visual de aprendizagem, etc. No trabalho: Total acessibilidade comunicacional nas relações interpessoais nos locais de trabalho, na comunicação escrita e na comunicação virtual, inclusive com o uso de tecnologia assistiva e tecnologias da informação e comunicação. Para pessoas com deficiência intelectual, acrescentem-se palavras e ilustrações facilmente inteligíveis e compreensíveis, para garantir o correto entendimento cognitivo e expressão verbal, oral ou escrita.

Acessibilidade atitudinal. Na educação profissional: Realização de atividades de sensibilização e conscientização, promovidas dentro e fora da escola a fim de eliminar preconceitos, estigmas e estereótipos, e estimular a convivência com alunos que tenham as mais diversas características atípicas (deficiência, síndrome, etnia, condição social, etc.) para que todos aprendam a evitar comportamentos discriminatórios. Um ambiente escolar (e também familiar, comunitário, etc.) que não seja preconceituoso melhora a autoestima dos alunos e isto contribui para que eles realmente aprendam em menos tempo e com mais

alegria, mais motivação, mais cooperação, mais amizade e mais felicidade. No trabalho: Eliminação de preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações, como resultado de programas e práticas de sensibilização e de conscientização dos trabalhadores em geral e da convivência na diversidade humana nos locais de trabalho. Para pessoas com deficiência intelectual, acrescentem-se atitudes e comportamentos inequívocos, ou seja, que não conduzam uma mensagem preconceituosa ou discriminatória.

Acessibilidade programática. Na educação profissional: Revisão atenta de todos os programas, regulamentos, portarias e normas da escola, a fim de garantir a exclusão de barreiras invisíveis neles contidas que possam impedir ou dificultar a participação plena de todos os alunos, com ou sem deficiência, na vida escolar. No trabalho: Eliminação de todas as barreiras invisíveis que estejam inadvertidamente embutidas em políticas: leis, decretos, portarias, resoluções, ordens de serviço, regulamentos, etc. Para pessoas com deficiência intelectual, acrescentem-se versões inequívocas de todos esses regulamentos e normas, ou seja, em linguagem simples e direta.

Acessibilidade metodológica. Na educação profissional: Ensino e aplicação dos 15 estilos de aprendizagem; aprendizado e aplicação da teoria das inteligências múltiplas; utilização de materiais didáticos adequados às necessidades especiais etc. Todos os integrantes da comunidade escolar devem ser informados e capacitados a respeito da Teoria das Inteligências Múltiplas a fim de que a sua aplicação se torne uma prática comum em toda a escola ou instituição. Presença do profissional de apoio escolar:

Pessoa que exerce atividades de alimentação, higiene e locomoção do estudante com deficiência e atua em todas as atividades escolares nas quais se fizer necessária, em todos os níveis e modalidades de ensino, em instituições públicas e privadas, excluídas as técnicas ou os procedimentos identificados com profissões legalmente estabelecidas. (LBI, 2015, art. 3º, XIII; BRASIL, 2015).

Presença do atendente pessoal:

[...] pessoa, membro ou não da família, que, com ou sem remuneração, assiste ou presta cuidados básicos e essenciais à pessoa com deficiência no exercício de suas atividades diárias, excluídas as técnicas ou os procedimentos identificados com profissões legalmente estabelecidas. (LBI, 2015, art. 3º, XII; BRASIL, 2015).

Enfim, são métodos, teorias e técnicas os mais variados que garantem ao aluno “alcançar o máximo desenvolvimento possível de seus talentos e habilidades físicas, sensoriais, intelectuais e sociais, segundo suas características, interesses e necessidades de aprendizagem”, não somente na educação escolar como também no aprendizado ao longo de toda a vida. (LBI, 2015, art. 27; BRASIL, 2015). No trabalho: Adequação dos métodos e técnicas de trabalho: treinamento e desenvolvimento de recursos humanos, execução de tarefas, ergonomia, novos conceitos de fluxograma, empoderamento, empregabilidade, etc. Para pessoas com deficiência intelectual, nada a acrescentar, pois tudo o que está escrito acima serve para ela também.

Acessibilidade instrumental. Na educação profissional: Adaptação da forma como alguns alunos poderão usar o lápis, a caneta, a régua e todos os demais instrumentos de escrita, normalmente utilizados em sala de aula, na biblioteca, na secretaria administrativa, no serviço de reprografia, na lanchonete etc., na quadra de esportes, etc. No trabalho: Acessibilidade total nos instrumentos e utensílios de trabalho: ferramentas, máquinas, equipamentos, lápis, caneta, teclado de computador, etc. Para pessoas com deficiência intelectual, também nada a acrescentar.

Acessibilidade natural. Na educação profissional: São numerosos os exemplos de práticas escolares junto à natureza, tanto na zona urbana como na rural e por todo o Brasil, publicados em excelentes revistas, tais como: Sentidos, Incluir, Mundo da Inclusão e Nova Escola. No trabalho: Acesso sem barreiras nos espaços criados pela natureza e existentes em terras e águas de propriedades públicas ou particulares. Introduzem-se soluções de acessibilidade em harmonia com o ambiente natural, ou seja, sem nenhum impacto sobre esse entorno, preservando ao máximo o ecossistema em cumprimento aos programas de desenvolvimento socioambiental, sustentável e inclusivo. Locais com acessibilidade natural acolhem pessoas com deficiência para o saudável desfrute das qualidades originais da natureza e também para o desempenho de atividades turísticas, esportivas, recreativas e outras, tanto na condição de usuárias como na de profissionais dessas atividades. Para pessoas com deficiência intelectual, nada a acrescentar, pois tudo o que ela necessita já está escrito.

APÊNDICE H - NORMAS DE GRAFIA DE SIGLAS

Siglas são representações de nomes próprios e de termos técnicos. Eis as principais normas:

[1] Toda sigla com até 3 letras deve ser grafada em caixa alta. Exemplos: **CVI** (Centro de Vida Independente). **ADD** (Associação Desportiva para Deficientes). **DF** (Distrito Federal). **AA** (Alcoólicos Anônimos). **BC** (Banco Central). **PT** (Partido dos Trabalhadores). **USP** (Universidade de São Paulo). **PUC** (Pontifícia Universidade Católica). **OIT** (Organização Internacional do Trabalho). **MEC** (Ministério da Educação) - Neste caso foi mantido a sigla da época em que o nome era “Ministério da Educação e Cultura”.

[2] Toda sigla com 4 ou mais letras e que seja silabável, ou seja, pronunciada como se fosse uma palavra, deve ser grafada em caixa baixa, com exceção da letra inicial que deve ser maiúscula. Exemplos: **Apae** (Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais). **Conade** (Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência). **Compede** (Conselho Municipal da Pessoa com Deficiência). **Abrinq** (Associação Brasileira dos Fabricantes de Brinquedos). **Bird** (Banco Internacional para a Reconstrução e o Desenvolvimento – Banco Mundial). **Denatran** (Departamento Nacional de Trânsito). **Infraero** (Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária). **Ibope** (Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística). **Sesc** (Serviço Social do Comércio). **Senai** (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial). **Sesi** (Serviço Social da Indústria). **Serasa** (Centralização dos Serviços dos Bancos S.A.).

[3] Toda sigla com 4 ou mais letras e que só possa ser pronunciada letra por letra deve ser grafada em caixa alta. Exemplos: **IBDD**. **IBGE**. **INSS**. **PMDB**. **UFRJ**. **UFMG**. **UFPE**. **BNDES**. **CBTU**. **ABRH**.

[4] Toda sigla, independentemente do número de letras, em que algumas letras não correspondem à letra inicial de cada um dos nomes que a compõem, deve ser grafada em caixas alta e baixa. Exemplos: **UnB** (Universidade de Brasília). **CTNBio** (Comissão Técnica Nacional de Biossegurança). **SPTrans** (São Paulo Transportes). **IbefSP** (Instituto Brasileiro de Executivos de Finanças de São Paulo).

[5] No caso de órgãos estrangeiros, deve ser mantida a sigla do idioma original, porém grafada conforme as regras 1, 2, 3 e 4. Exemplos: **FBI** (Federal Bureau of Investigation). **Unicef** (United Nations Children Fund) e não UNICEF. **Unesco** (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) e não UNESCO. Entretanto, quando o texto estiver escrito em inglês, as siglas devem ser grafadas pelas normas da língua inglesa, isto é, em caixa alta, independentemente do número de letras (Exemplos: UNICEF, UNESCO, IBM, MGM). A mesma norma se aplica às siglas em espanhol, independentemente do número de letras; exemplos: Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE), Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad y Sus Familias (CERMI), Instituto Nacional de Estadística (INE), Centro de Recuperación de Minusválidos Físicos (CRMF).

[6] Toda sigla de entidade com unidades regionais ou estaduais deve ser grafada com hífen seguido da sigla do estado ou região. Exemplos: **Apae-DF**. **Senai-DN**. **Senac-BA**. **CVI-RJ**. **PUC-SP**.

[7] Na primeira citação da sigla em um texto, ela deve vir entre parênteses após o nome que ela representa. Exemplos: Conselho Monetário Nacional (CMN), Centro de Vida Independente do Rio de Janeiro (CVI-RJ). É incorreta a forma: “(...) o CMN – Conselho Monetário Nacional baixou portaria (...)” ou “(...) a diretoria do Centro de Vida Independente Araci Nallin – CVI-AN agradece (...)”. Da segunda citação em diante no mesmo texto, utiliza-se apenas a sigla: “(...) o CMN baixou portaria (...)” ou “(...) a diretoria do CVI-RJ agradece (...)”.

[8] Todas as normas e os exemplos acima se referem a nomes de organizações, empresas e entidades. As mesmas normas se aplicam a termos técnicos e palavras simples. Exemplos: PcD (pessoa com deficiência). ONG (organização não governamental). Oscip (organização da sociedade civil de interesse público). DI (deficiência intelectual). DA (deficiência auditiva). DV (deficiência visual). DF (deficiência física). DM (deficiência múltipla). Libras (língua de sinais brasileira). HIV/Aids (no Brasil, convencionou-se adotar a sigla do termo em inglês “acquired immunodeficiency syndrome” e não da sua tradução “síndrome de imunodeficiência adquirida”, o que daria a sigla “Sida”. Portanto, em inglês é “AIDS”, mas em português é “Aids”).

[9] As siglas, assim como as abreviaturas, não admitem a pluralização. Assim, devemos adotar a não pluralização. Exemplos: “As Apae de todo o Brasil (...)”, “As ONG voltadas ao segmento (...)”, “As PcD reunidas ontem (...)”, “Todas as Oscip estão obrigadas a (...)”.

[10] Aplicando normas da ABNT neste documento, geramos os seguintes exemplos: (A) No corpo do texto, o nome completo ou apenas o sobrenome do autor foi grafado com letra inicial maiúscula, seguido do ano da publicação entre parênteses. Ex.: “Para Verdugo (2003), o contexto (...)”. (B) No caso de sobrenome composto, ele foi grafado tal e qual. Ex.: CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de & MARQUES, Antônio Luiz. Pessoa com deficiência e trabalho: percepção de gerentes e pós-graduandos em administração. *Psicologia, Ciência e Profissão*, v. 29, n. 2, p. 244-257, 2009. (C) Quando o sobrenome do autor foi citado entre parênteses após uma frase dele, o sobrenome foi grafado em caixa alta. Ex.: “(...) a pessoa com deficiência foi contratada (GUGEL, 2007)”. (D) Quando o nome de uma instituição é citado entre parênteses após uma frase dela, este nome foi grafado em caixa alta. Ex.: “(...) para Gestores e Profissionais (FENAPAES, 2007)”. (E) Nas referências, o sobrenome do autor foi grafado em caixa alta. Ex.: FREIRE, P. *Pedagogia da esperança: um reencontro com a pedagogia do oprimido*. Notas: Ana Maria Araújo Freire. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992. (F) Nas referências, o nome de instituição foi grafado em caixa alta. Ex.: FEDERAÇÃO NACIONAL DAS APAES. *Educação profissional e trabalho para pessoas com deficiência intelectual e/ou múltipla; plano orientador para gestores e profissionais*. Brasília: Fenapaes, 2007.

Bibliografia específica de normas de grafia de siglas

ABNT-NBR 6023. **Informação e documentação - referências - elaboração**. Rio de Janeiro: ABNT, agosto 2002.

CAPOVILLA, Fernando César. **[comunicação pessoal]**. São Paulo, 2003.

CAPOVILLA, Fernando César & RAPHAEL, Walkiria Duarte. **Dicionário enciclopédico trilingue da língua de sinais brasileira**. V. I e V. II. São Paulo: Edusp, 2001.

FOLHA DE S. PAULO. **Manual da redação**. São Paulo: Publifolha, 2002.

MARTINS, Eduardo. **Manual de redação e estilo**. 3. Ed. São Paulo: Moderna, 2001.

SACCONI, Luiz Antonio. **Não erre mais!** 14. Ed. São Paulo: Atual, 1990.

SECRETARIA ESPECIAL DE EDITORAÇÃO E PUBLICAÇÕES. **Manual de padronização de textos**. Brasília: Senado Federal, 2006.

APÊNDICE I - SIGLAS E NOMES POR EXTENSO

AAIDD	American Association on Intellectual and Developmental Disabilities. (ex-American Association on Mental Retardation - AAMR)
ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
Apae	Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais
BPC	Benefício de Prestação Continuada
CDPD	Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência
CIF	1. Classificação Internacional de Funcionalidade, Deficiência e Saúde (tradução fiel ao documento original nos 6 idiomas oficiais da ONU). 2. Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (tradução oficial brasileira)
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
Cnas	Conselho Nacional de Assistência Social
CNE	Conselho Nacional de Educação
DF	Distrito Federal
DOU	Diário Oficial da União
EJA	Educação de Jovens e Adultos
EUA	Estados Unidos da América
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
Fenapaes	Federação Nacional das Apaes
IBGE	Instituto Nacional de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
ISBN	International Standard Book Number
ISO	International Organization for Standardization
LBI	Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (ou Lei Brasileira de Inclusão)
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
Loas	Lei Orgânica da Assistência Social
MT	Ministério do Trabalho e Emprego (Este nome foi substituído. Ver a sigla "MT"). Ministério do Trabalho (Este é o novo nome deste ministério, de acordo com a Lei 13.341, de 29/9/2016).
NR	Notas Regulamentares
NBR	Normas Técnicas (publicadas pela ABNT)
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde

ONU	Organização das Nações Unidas
PcD	Pessoa com Deficiência (ou Pessoas com Deficiência)
Planfor	Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador
Projovem	Programa Nacional de Inclusão de Jovens
Pronatec	Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego
Rais	Relação Anual de Informações Sociais
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
Senac	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
Senai	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
Senar	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
Senat	Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte
Ufir	Unidade Fiscal de Referência

ANEXOS

ANEXO 1 - Fichas de Avaliação Preliminar

Sugestão de fichas a serem utilizadas pela Equipe Multiprofissional durante a avaliação de entrada do aprendiz no Programa de Educação Profissional e Inclusão Laboral para Pessoas com Deficiências intelectual e múltipla.

FICHA DE ENTREVISTA COM OS PAIS OU RESPONSÁVEIS

Nome do pai ou responsável: _____

Nome do aprendiz: _____

Data da entrevista: _____

1. Escreva as principais características de seu filho.
2. Qual o diagnóstico da deficiência apresentada pelo seu filho?
3. Quando foi detectada a deficiência?
4. Quais os atendimentos que ele teve até hoje (escolar, clínico)?
5. Toma alguma medicação ?Qual?
6. Como é o relacionamento do seu filho com outros membros da família?
7. O seu filho tem autonomia nos hábitos de higiene?
8. Fica sozinho em casa?
9. Sabe fazer compras sozinho?
10. Anda de ônibus sozinho?
11. Tem amigos? Como se relaciona com eles?
12. Como é a rotina do seu filho? O que ele faz no dia a dia?
13. Como o seu filho reage à mudança?
14. Seu filho já despertou para a sexualidade?
15. Se sim, como se nota tal comportamento?
16. O que você pensa em relação ao namoro ou casamento?
17. Quais são as suas expectativas em relação ao seu filho?
18. Quais são as suas expectativas em relação à Apae?

Obs.:



FICHA DE ENTREVISTA COM O APRENDIZ

1. Qual o seu nome completo?
2. Qual a sua idade?
3. Qual a data de seu nascimento ou que dia é o seu aniversário?
4. Qual o seu endereço e telefone?
5. Qual o nome do seu pai? O nome da sua mãe?
6. Você se relaciona bem com seu pai? E com sua mãe?
7. Você tem irmãos? Quantos? Qual o nome deles?
8. Você se relaciona bem com eles?
9. Você anda de ônibus sozinho?
10. O que você faz no seu dia-a-dia? E nos finais de semana?
11. Você frequentava alguma escola antes de vir para a Apae? Qual? O que você fazia lá?
12. Fale um pouco sobre a sua vida (O que você gosta de fazer, quais as pessoas que você mais gosta, etc.)
13. O que você achou da Apae?
14. Você já trabalhou?
Se sim, onde? Fale de sua experiência.
Se não, tem vontade de trabalhar? Por quê? Com o quê?
15. O que você pensa da sua vida no futuro?
16. Você quer aprender alguma atividade aqui na Apae ou quer fazer um outro curso profissionalizante fora da Apae?
17. Você tem namorada(o)?
Se sim, fale sobre ele(a).
Se não, já teve? O que você pensa a este respeito?

Observar: Fluidez verbal; encadeamento de ideias; independência de ideias; introversão, extroversão; se tem ou não um projeto de vida.

FICHA DE AVALIAÇÃO PEDAGÓGICA

Nome: _____
Data: ____/____/____ Idade: _____
Filiação: _____
Responsável/acompanhante: _____
Encaminhamento: _____
Histórico: Escolar: _____

Problemas Associados

Fala: _____ Visão: _____
Audição: _____ Compreensão: _____
Dominação Lateral: Direita () Esquerda ()
Habilidades Observadas
Leitura, Produção e compreensão textual
Interpretação de textos (questiona, analisa, sintetiza)
Resolução de operações com as quatro operações fundamentais
Agrupa, seleciona, separa, efetiva cálculos
Domínio de Conceitos básicos: (maior/menor) (alto/baixo) (esquerda/direita)
Reconhecimento de cores primárias e secundárias
Noção temporal (semana/meses)
Reconhece cédulas e noção de valores (inteiros e fracionários)
Leitura de horas (digital e analógico)

Parecer Pedagógico

Data: ____/____/____
Nome do(a) avaliador(a)



FICHA DE AVALIAÇÃO SOCIOECONÔMICA FAMILIAR

1) IDENTIFICAÇÃO:

NOME: _____

Data de Nascimento: _____ Idade: _____

Filiação: _____

Responsável: _____

Endereço: _____

Cidade/sigla de estado: _____

Telefone: _____

2) COMPOSIÇÃO FAMILIAR:

Nome	Parentesco	Data nasc.	Ocupação	Salário

3) SITUAÇÃO MORADIA:

() Invasão

() Própria

() Cedida

() Alugada: valor R\$ _____

Total da Renda Familiar: R\$ _____

Total da Renda Per Capta: R\$ _____

_____,
Cidade/ sigla de estado

____/____/____
dd/mm/aaaa

Nome do(a) avaliador(a)

ANEXO 2 – FICHA DE ESTUDO DE CASO

Sugestão de ficha a ser preenchida durante o estudo de caso realizado ao final das entrevistas feitas pelos profissionais da Equipe Multiprofissional para a entrada do aprendiz no Programa de Educação Profissional e Inclusão Laboral para Pessoas com Deficiências Intelectual e Múltipla.

FICHA DE ESTUDO DE CASO	
NOME DO CANDIDATO: _____	
DATA DE NASCIMENTO: _____	IDADE: _____
FILIAÇÃO (MÃE): _____	
(PAI): _____	
RESPONSÁVEL: _____	
ENDEREÇO: _____	
TELEFONES: _____	DATA: _____
INFORMAÇÕES DE ESPECIALISTAS	
Laudo: _____ Medicação: _____	
Acompanhamento clínico: _____	
Encaminhado por: _____	
AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA:	

AVALIAÇÃO PEDAGÓGICA:	

AVALIAÇÃO NUTRICIONAL:	
Alergia: _____	
Diagnóstico Nutricional: _____	

AVALIAÇÃO ASSISTÊNCIA SOCIAL:	

Recebe BPC ou Pensão: _____	
Observações:	

ENCAMINHAMENTOS:	

ANEXO 3 – FICHA DE AVALIAÇÃO DINÂMICA PARA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

Sugestão de ficha a ser preenchida pelos professores das oficinas práticas, durante o período de avaliação dinâmica de entrada do aprendiz no Programa de Educação Profissional e Inclusão Laboral para Pessoas com Deficiências Intelectual e Múltipla.

FICHA DE AVALIAÇÃO DINÂMICA PARA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

Nome do Candidato: _____
 Idade: _____ Data(s): _____
 Oficina: _____
 Professor(a) Instrutor(a): _____

ASPECTOS OBSERVADOS					
CUIDADOS PESSOAIS	SIM	NAO	ÀS VEZES	NÃO OBS.	OBSERVAÇÕES
Tem uma boa apresentação pessoal					
Demonstra tomar banho diário					
Mantém os cabelos e unhas limpos e bem cuidados					
Apresenta os dentes bem cuidados					
Apresenta-se com roupas e sapatos limpos					
Guarda seus pertences pessoais em local apropriado					
Comporta-se bem à mesa					
INTERAÇÃO SOCIAL	SIM	NAO	ÀS VEZES	NÃO OBS.	OBSERVAÇÕES
Cumprimenta					
Pede licença					
Desculpa-se					
Agradece					
Comunica-se bem					
Sabe lidar com situações problema					
Locomove-se sozinho(a) nas dependências do núcleo					
Possui tato na interação					
Resolve, de forma adequada, conflitos com o outro					
Apresenta atitudes infantis					

Trabalha bem em grupo					
Tem iniciativa					
Solicita ajuda quando necessário					
Aceita o grupo					
É aceito no grupo					
Aceita críticas					
Respeita os colegas					
Apresenta estabilidade de humor					
Respeita hierarquia					
Tem iniciativa de conversar com pessoas desconhecidas					
Aguarda sua vez para se comunicar					
EM RELAÇÃO À OFICINA	SIM	NAO	ÀS VEZES	NÃO OBS.	OBSERVAÇÕES
Compreendeu os comandos					
Demonstrou interesse pelas atividades desenvolvidas					
Tem sua produção alterada quando tem problemas					
É habilidoso(a) ao realizar as atividades propostas					
Concentrou-se ao realizar as atividades					
Guarda o material de trabalho em local adequado					
Mantém seu local de trabalho limpo e organizado					
Mostrou-se disposto(a) ao realizar as atividades					
Demonstrou cansaço durante o tempo em que permaneceu na oficina					
Possui conhecimentos prévios, sobre as atividades da oficina					
Tem perfil para a oficina?					
Se não apresentou perfil para a oficina, justifique o motivo:					

Assinatura do Responsável

____/____/____

dd/mm/aaaa

(cidade / sigla do estado)

ANEXO 4 – FICHA DO RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DO APRENDIZ

Sugestão de ficha a ser preenchida pelos professores todo início de ano para basear a elaboração do Plano Individualizado do Aprendiz.

FICHA DO RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DO APRENDIZ

Aprendiz: _____

Idade: _____

Data de Nascimento: ____/____/____

Data de matrícula na Apae: ____/____/____

Data de ingresso na oficina: ____/____/____

Oficina: _____

Professor/Instrutor: _____

Registrar informações referentes ao aprendiz coletadas durante o período em que frequenta a oficina:

INFORMAÇÕES BÁSICAS	Sim	Não	Em processo	Não obs.
Frequenta a instituição em período integral				
Frequenta o programa acadêmico da instituição				
Estuda na rede regular pública ou privada de ensino				
Recebe BPC				
É conveniado do Sedest				
Possui cartão de passe livre				
Possui Carteira de Identidade				
Possui CPF				
Possui Carteira de Trabalho				
Possui laudo atualizado (até 1 ano e meio)				

HABILIDADES CONCEITUAIS

Identifica endereço e telefone residencial				
É alfabetizado				
Comunica-se bem				
Apresenta boa expressão verbal				
Apresenta boa organização de ideias				
Expressa as suas ideias				
Argumenta				
Transmite recados verbais				
Transmite recados escritos				
Conhece o valor do dinheiro				
Manuseia o dinheiro corretamente				
Apresenta noção espacial				
Apresenta noção temporal				

HABILIDADES SOCIAIS

Apresenta atitudes de cortesia (cumprimenta, pede licença, desculpa-se, agradece)				
Relaciona-se bem com os colegas				
Relaciona-se bem com os professores e funcionários				
Trabalha bem em grupo				
Abraça ou beija as pessoas com frequência em momentos inoportunos				
Aceita mudanças				
Sabe lidar com situações problemas				
Resolve de forma adequada conflitos com o outro				
Apresenta atitudes infantis				
Sabe lidar com namoro				
Tem iniciativa				
Solicita ajuda quando necessário				
É aceito no grupo				
Tem iniciativa de conversar com pessoas desconhecidas				
Tem consciência de suas limitações				

HABILIDADES PRÁTICAS	Sim	Não	Em processo	Não obs.
Tem uma boa apresentação pessoal				
Tem autonomia para autocuidados (banho, uso de sanitários, cuidados com unhas, cabelos, roupas e sapatos)				
Utiliza o banheiro adequadamente				
Mantém limpo os espaços que utiliza				
Guarda seus pertences pessoais em local apropriado				
Comporta-se bem à mesa				
Utiliza independentemente o transporte coletivo para a Apae				
Utiliza independentemente o transporte coletivo para outros trajetos				
Respeita hierarquia				
Demonstrou interesse pela atividade desenvolvida na oficina				
Cuida do material de uso da oficina				
É habilidoso (a) ao realizar as atividades propostas				
Concentra-se na atividade realizada				
Apresenta iniciativa em relação a atividade a ser realizada				
É assíduo				
É pontual				
Justifica-se em suas ausências				
Demonstrou fadiga (cansaço) durante o tempo em que permaneceu na oficina				
Cumpre as normas da instituição				
Faz uso diário do uniforme				
Utiliza os equipamentos de segurança				
Compreende a oficina como uma preparação para um futuro trabalho				
Demonstra interesse em relação a um emprego				

HABILIDADES ESPECÍFICAS DA OFICINA	Sim	Não	Em processo	Não obs.

Observações referentes às adaptações necessárias na oficina em função de possíveis dificuldades do aprendiz na execução da tarefa:

ADAPTAÇÕES	Sim	Não	Observações
Os móveis estão adequados			
Os equipamentos estão adequados			
Há a necessidade de se adaptar os materiais para a execução das tarefas solicitadas			
As diferentes tarefas são adequadas ao nível de compreensão do aprendiz			

Observações: _____

Assinatura do Professor

Assinatura do Coordenador



ANEXO 5 – FICHA DO PLANO INDIVIDUALIZADO DO APRENDIZ

Sugestão de ficha a ser preenchida semestralmente pela equipe pedagógica e equipe multiprofissional. As habilidades são retiradas da ficha de avaliação do aprendiz (todas as habilidades que não foram desenvolvidas ou estão em processo), devem ser transportadas para esta ficha e escritas como objetivo nas primeiras colunas das tabelas.

FICHA DO PLANO INDIVIDUALIZADO DO APRENDIZ

Nome: _____

Idade: _____

Tempo de Apae: _____

Data: ____/____/____

INFORMAÇÕES BÁSICAS	Sim	Não
Frequenta a instituição em período integral		
Frequenta o programa acadêmico da instituição		
Estuda na rede regular pública ou privada de ensino		
Recebe BPC		
É conveniado pela secretaria de assistência social do Estado		
Possui cartão de passe livre		
Possui Carteira de Identidade		
Possui CPF		
Possui Carteira de Trabalho		
Possui laudo atualizado (até 1 ano e meio)		

1. DIMENSÕES A SEREM TRABALHADAS E APOIOS NECESSÁRIOS

1.1 COMPORTAMENTO ADAPTATIVO

HABILIDADES CONCEITUAIS	TIPO E INTENSIDADE DE APOIO NECESSÁRIO

HABILIDADE SOCIAIS	TIPO E INTENSIDADE DE APOIO NECESSÁRIO

HABILIDADES PRÁTICAS	TIPO E INTENSIDADE DE APOIO NECESSÁRIO

1.2 PARTICIPAÇÃO, INTERAÇÕES E PAPÉIS

Importância da participação na vida comunitária. Interações sociais, participação na vida em comunidade.

1.3 SAÚDE

Registro relativo a diagnóstico médico (codificado ou não), disposição física, resistência, capacidade/competência psicomotora, agilidade, destreza, etc. História clínica e de desenvolvimento físico e mental. Uso de órteses ou próteses. Uso de medicação e efeitos identificados. Hábitos de saúde e higiene. Apoios recebidos e identificados como necessários

1.4 CONTEXTO

Registro de condições familiares, atitudes e expectativas dos membros da família. Condições econômicas e socioculturais. Comunitárias. História pessoal. Notificação sucinta dos efeitos favoráveis e/ou desfavoráveis do ambiente no desenvolvimento do examinando, sua aprendizagem, comportamento e funcionamento, no passado e atualmente. Apoios recebidos e identificados como necessários.

2. Outras Considerações

Encaminhamentos realizados

- () Permanece na mesma oficina
- () Remanejamento para oficina/setor/programa _____
- () Chamar família para _____
- () Acompanhamento pelo Setor Responsável para _____
- () Outros _____

Sugestão de encaminhamento profissional:

- () Emprego competitivo tradicional
- () Emprego competitivo apoiado

Assinatura do Professor

Assinatura do Coordenador

Assinatura da equipe multiprofissional

Assinatura do Aprendiz

Assinatura do responsável

ANEXO 6 - FICHA DO PLANO INDIVIDUALIZADO DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E INCLUSÃO LABORAL DO EMPREGO APOIADO

A FICHA DO PLANO INDIVIDUALIZADO DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E INCLUSÃO LABORAL DO EMPREGO APOIADO precisa ser:

- Preenchida em conjunto pelo educando e o profissional da equipe técnica;
- Projetada para atingir as metas de emprego do educando;
- Consistente com as forças, prioridades, capacidades e potencialidades do educando;
- Projetada para incluir, no verso, uma declaração nas palavras do educando, descrevendo como ele foi informado sobre as (ou envolvido nas) escolhas em relação às metas, final e intermediárias, de emprego, aos apoios necessários e aos serviços necessários;
- Projetada para incluir, no verso, informações sobre serviços e apoios necessários (e quem vai prestar cada um deles);
- Oferecida na linguagem ou no modo de comunicação do educando;
- Concordada mutuamente pelo educando e pelo profissional da equipe técnica;
- Assinada pelo educando e pelo profissional da equipe técnica;
- Copiada para que o educando tenha uma cópia da Ficha.

FICHA DO PLANO INDIVIDUALIZADO DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E INCLUSÃO LABORAL DO EMPREGO APOIADO

Esta ficha foi criada pelo Louisiana Rehabilitation Services e adaptada por Romeu Kazumi Sassaki para o Módulo 2 (Avaliação do Consumidor), do Manual do Programa de Treinamento de Treinamento de Especialista em Emprego Apoiado da Louisiana, para utilização pelo Grupo de Emprego Apoiado (GEA) em 1994 e readaptada para o manual “Referências para Implantação e Implementação de Ações Profissionalizantes na Rede Apae” em 2016. (SASSAKI, 2016).

Nome do aluno:		Sexo: M F	Idade:
Meta final de emprego:			
Data estimada para atingir a meta final de emprego:			
Razões da meta final escolhida:			
Nome do profissional:		Data de hoje:	
Meta intermediária n. 1:			
Data inicial	Data final	Lista de APOIOS necessários para o aluno atingir a meta intermediária n. 1	Lista de SERVIÇOS necessários para o aluno atingir a meta intermediária n. 1
Meta intermediária n. 2:			
Data inicial	Data final	Lista de APOIOS necessários para o aluno atingir a meta intermediária n. 2	Lista de SERVIÇOS necessários para o aluno atingir a meta intermediária n. 2
Meta intermediária n. 3:			
Data inicial	Data final	Lista de APOIOS necessários para o aluno atingir a meta intermediária n. 3	Lista de SERVIÇOS necessários para o aluno atingir a meta intermediária n. 3
Assinatura do aluno:		Assinatura do profissional:	

ANEXO 7 – FICHA DO PERFIL VOCACIONAL DO EMPREGO APOIADO

A Ficha do Perfil Vocacional do Emprego Apoiado constitui um instrumento indispensável à prática da metodologia do emprego apoiado, por apresentar todos os principais quesitos a serem observados durante o correto atendimento ao cliente, o que proporciona ao consultor maior segurança e certeza do ponto de vista técnico, além de lhe permitir exatidão de dados para fins de estudos e pesquisas.

FICHA DO PERFIL VOCACIONAL DO EMPREGO APOIADO

Esta ficha foi criada por Steve Leach e adaptada pela Asociación Española de Empleo con Apoyo. Em dezembro de 2010, ela foi traduzida por Alexandre Prado Betti e Romeu Kazumi Sassaki (BETTI & SASSAKI, 2010) para ser inserida no projeto apresentado pelo ITS Brasil em janeiro de 2011 para o Ministério da Ciência e Tecnologia.

DADOS DA EMPRESA	
Nome da empresa:	
Endereço:	CEP:
Cidade/Estado:	
Telefones:	E-mail:
Localidade e data de nascimento (dd/mm/aaaa):	
1. Experiências de vida (casa/comunidade)	
Considere coisas como: Vida familiar: com quem mora, há quanto tempo, onde? Possibilidades de apoios de familiares Rotina de vida do cliente Tarefas que o cliente faz em casa Pessoas que o cliente conhece na comunidade Atividades realizadas pelo cliente na comunidade	
2. Informação educacional/Habilidades acadêmicas	
Escolas, certificados, cursos	
Currículo: Sim/Não	Anexado: Sim/Não

3. Informação sobre experiências de trabalho	
3.1. Trabalho mais recente:	
Início/Fim	Horas/Semana
Motivo da saída:	
Do que o cliente mais gostava no trabalho:	
Do que o cliente não gostava:	
3.2. Trabalho anterior ao mais recente	
Início/Fim	Horas/Semana
Função (Liste todas as funções, mas seja breve):	
Do que o cliente mais gostava no trabalho anterior:	
Do que o cliente não gostava anterior:	
4. Preferências de tipos de trabalho agora	
5. Flexibilizações necessárias no local de trabalho (supervisão, uso de máquinas, etc.)	
Hábitos, rotinas, temperamento (p.ex., uma tarefa por vez, fala muito, precisa de apoio etc.):	
Necessidades físicas/Saúde/Mobilidade (p.ex., sentar, sem escadas etc.):	
Coisas que o cliente gostaria de fazer (p. ex., repetitivo, fabricação, escritório, computador, equipe etc.):	

Coisas que o cliente não quer fazer:											
Desafios comportamentais (p.ex., irrita-se, frustra-se facilmente, fala incessantemente, emociona-se com facilidade):											
Outra informação relevante											
6. Habilidades/Preferências do cliente (confirmar com a Análise da Função)											
Critérios para assinalar na escala abaixo: Campo 1 = Clara preferência pela afirmação à esquerda da escala. Campo 5 = Nenhuma preferência ou habilidade média na afirmação. Campo 9 = Clara preferência pela afirmação à direita da escala.											
O cliente gostaria de trabalhar...											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
... período integral										... período parcial (< 16 horas)	
... ambiente fechado										... ambiente aberto	
... parado em um lugar										... se movimentando	
... local movimentado										... local tranquilo	
... lugar quente										... lugar frio	
... lugar barulhento										... lugar silencioso	
... lugar limpo										... lugar bagunçado	
... uma função só										... fazendo diversas tarefas	
... lugar grande										... lugar pequeno	
... com colegas homens										... com colegas mulheres	
... com uniforme										... sem uniforme	
... com palavras/livros										... sem palavras/livros	
... com números										... sem números	
... usando transporte público										... sem usar transporte público	
... com outras pessoas										... sozinho	

Por favor, acrescente outras características que você julgar relevantes:											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
...										...	
...										...	
...										...	
...										...	
...										...	
...										...	
Habilidades:											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Consegue usar as mãos										Não usa as mãos	
Boa acuidade visual										Visão comprometida	
Escuta bem										Audição comprometida	
Comunica-se bem										Não se comunica bem	
Carrega cargas pesadas										Não carrega cargas pesadas	
Tem força/vigor										Não tem força/vigo	
Sabe ler										Não sabe ler	
Sabe fazer contas										Não sabe fazer contas	
Saber usar dinheiro										Não sabe usar dinheiro	
Sabe ver as horas										Não sabe ver as horas	
Trabalha rápido										Trabalha devagar	
Trabalha com qualidade										Não trabalha com qualidade	
Consegue concentrar > 2 horas										Não consegue concentrar-se > 2 horas	
Faz diversas tarefas										Faz uma ou duas tarefas	
Tem bom equilíbrio										Não tem bom equilíbrio	
Consegue andar										Não consegue andar	
Fica sentado > 2 horas										Não fica sentado > 2 horas	
Consegue usar escadas										Não consegue usar escadas	
Raramente fica irritado										Irrita-se facilmente	
Lembra-se de instruções										Não se lembra de instruções	
Usa o telefone										Não usa o telefone	
Dirige carro										Não dirige carro	
Usa o computador										Não usa computador	
Sabe escrever										Não sabe escrever	

Escreve bem a mão										Não escreve bem a mão
Tem capacidade de julgamento										Não tem capacidade de julgamento
Trabalha sem apoio										Não trabalha sem apoio
Tem iniciativa										Não tem iniciativa
Cuida da aparência										Não cuida da aparência
Tem boa higiene pessoal										Não tem boa higiene pessoal

Por favor, acrescente outras habilidades que você julgar importantes abaixo:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
...										...
...										...
...										...
...										...
...										...

7. Checklist das Necessidades de Apoio

Escreva na terceira coluna o número do código que reflita mais acuradamente a necessidade de apoio, sendo

1 = Apoio total, 2 = Algum apoio, 3 = Nenhum apoio

Quesito geral	Evidência, informação, exemplos	Apoio
Pontualidade		
Presença		
Comunicação		
Comportamento		
Aparência/vestuário		
Interação social		

Habilidades relacionadas ao trabalho	Evidência, informação, exemplos	Apoio
Motivação		
Flexibilidade		
Iniciativa		
Trabalho em equipe		
Saúde e segurança		
Consistência		
Trabalho sob pressão		

Tarefas identificadas na descrição do cargo	Apoio
a)	
b)	
c)	
d)	
e)	
f)	
g)	
h)	
Comentários	
Data da revisão acordada (dd/mm/aaaa):	
Condição de saúde:	
Medicação: Sim/Não. Se Sim, algum efeito colateral que pode afetar o trabalho.	
Alguma outra informação:	
8. Análise/Resumo das Informações Plano de Desenvolvimento de Emprego	
Áreas/tipos de trabalho identificados para o cliente:	
Apoios pessoais e de trabalho necessários:	
Necessidades de aprendizagem/desenvolvimento identificadas	
Objetivos imediatos:	

ANEXO 8 – FICHA DE ANÁLISE DA FUNÇÃO DO EMPREGO APOIADO

A Ficha da Análise da Função do Emprego Apoiado constitui um instrumento indispensável à prática da metodologia do emprego apoiado, por apresentar todos os principais quesitos a serem observados durante o correto atendimento ao cliente, o que proporciona ao consultor maior segurança e certeza do ponto de vista técnico, além de lhe permitir exatidão de dados para fins de estudos e pesquisas.

FICHA DE ANÁLISE DA FUNÇÃO DO EMPREGO APOIADO

Esta ficha foi criada por Steve Leach e adaptada pela Asociación Española de Empleo con Apoyo. Em dezembro de 2010, ela foi traduzida por Alexandre Prado Betti e Romeu Kazumi Sassaki (BETTI & SASSAKI, 2010) para ser inserida no projeto apresentado pelo ITS Brasil em janeiro de 2011 para o Ministério da Ciência e Tecnologia.

1. Informações da empresa
Empresa:
Endereço:
Cidade/Estado:
Telefone:
E-mail:
Contato/Posição:
Área de atuação:
Supervisor:
Número de empregados no local de trabalho:
Número total de empregados na empresa:
2. Detalhes da função
Nome da função:
Descrição da função:

Horas trabalhadas	Seg.	Ter.	Quar.	Qui.	Sex.	Sáb.	Dom.
Início							
Fim							
Horas pagas							
Total de horas pagas:							
Hora-extra: Sim/Não							
Bônus: Sim/Não							
Detalhes:							
		Detalhes:					
Controle de horário/presença	Sim/Não						
Regras sobre vestimenta	Sim/Não						
Treinamento em serviço	Sim/Não						
Sindicado	Sim/Não						
Saúde e segurança							
Regras escritas	Sim/Não						
Avaliação de risco	Sim/Não						
Avaliação de risco e segurança	Sim/Não						
Possibilidades de desenvolvimento de carreira:							
Possibilidades de flexibilização (ambiente, horas, tarefas compartilhadas):							
Análise de tarefas que ocorrem todos os dias, identificadas pelo empregador (rotineiras):							
Análise de tarefas episódicas:							
Rotinas relacionadas ao trabalho (roupas de proteção, utilização dos períodos de pausa):							
Outras informações (cultura organizacional, regras formais e informais):							
Equipamentos e materiais:							

Quantidade de independência requerida:		
Nível de supervisão disponível:		
Número de colegas que terão contato regular:		
Outras considerações (qualidade, velocidade, comunicação, habilidades especiais):		
Habilidades físicas requeridas - Detalhes:		
Ficar de pé	Sim/Não	
Andar	Sim/Não	
Ficar sentado	Sim/Não	
Carregar	Sim/Não	
Levantar	Sim/Não	
Transportar	Sim/Não	
Empurrar	Sim/Não	
Subir	Sim/Não	
Equilibrar-se	Sim/Não	
Curvar-se	Sim/Não	
Ajoelhar	Sim/Não	
Habilidades manuais - Detalhes:		
Uma mão	Sim/Não	
Ambas as mãos	Sim/Não	
Coordenação - Detalhes:		
Fina	Sim/Não	
Grossa	Sim/Não	
Motora	Sim/Não	
Visual	Sim/Não	
Perceptual	Sim/Não	
Auditiva	Sim/Não	
Outra	Sim/Não	
Acomodações requeridas (mudança nas rotinas regulares, baseadas no Perfil Vocacional e na Análise da Função. Identificar soluções possíveis, escalas, utilização de especialistas):		

Expectativas, apoio natural e supervisor (entrevistar supervisor e colegas):

Assinatura do supervisor:

Data (dd/mm/aaaa)::

HABILIDADES / PREFERÊNCIAS DO CLIENTE (COMBINAR COM A FICHA DE ANÁLISE DA FUNÇÃO)

1 marca no campo 1 indica uma clara preferência pela afirmação à esquerda desta escala.

1 marca no campo 9 indica uma clara preferência pela afirmação à direita da escala.

1 marca no campo 5 indica nenhuma preferência ou habilidade média naquela afirmação.

O trabalho é...

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
... período integral										... período parcial (< 16 horas)
... ambiente fechado										... ambiente aberto
... parado em um lugar										... se movimentando
... local movimentado										... local tranquilo
... lugar quente										... lugar frio
... lugar barulhento										... lugar silencioso
... lugar limpo										... lugar bagunçado
... uma função só										... fazendo tarefas diferentes
... lugar grande										... lugar pequeno
... com colegas homens										... com colegas mulheres
... com uniforme										... sem uniforme
... com palavras/livros										... sem palavras/livros
... com números										... sem números
... usando transp. público										... sem usar transporte público
... com outras pessoas										... sozinho

Por favor, acrescente outras características que você julgar interessantes abaixo

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
...										...
...										...
...										...
...										...

Habilidades Necessárias											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Usar as mãos											Não é necessário
Boa acuidade visual											Não é necessário
Escutar bem											Não é necessário
Comunicar-se bem											Não é necessário
Carregar cargas pesadas											Não é necessário
Ter força/vigor											Não é necessário
Saber ler											Não é necessário
Saber fazer contas											Não é necessário
Saber usar dinheiro											Não é necessário
Saber ver as horas											Não é necessário
Trabalhar rápido											Não é necessário
Trabalhar com qualidade											Não é necessário
Conseguir concentrar > 2 horas											Não é necessário
Fazer tarefas variadas											Apenas 1 ou 2 tarefas
Ter bom equilíbrio											Não é necessário
Poder andar											Não é necessário
Ficar sentado > 2 horas											Não é necessário
Poder usar escadas											Não é necessário
Raramente ficar irritado											Não é necessário
Lembrar instruções											Não é necessário
Usar o telefone											Não é necessário
Dirigir											Não é necessário
Usar o computador											Não é necessário
Saber escrever											Não é necessário
Escrever bem a mão											Não é necessário
Capacidade de julgamento											Não é necessário
Trabalhar sem apoio											É necessário apoio direto
Ter iniciativa											Não é necessário
Cuidar da aparência											Não é necessário
Boa higiene pessoal											Não é necessário

Por favor, acrescente outras características que você julgar interessantes abaixo											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
...											...
...											...
...											...
...											...

CHECKLIST DAS NECESSIDADES DE APOIO		
Escreva na última coluna o número do código que reflita mais acuradamente a necessidade de apoio, sendo		
1 = Apoio total, 2 = Algum apoio, 3 = Nenhum apoio		
Quesito geral	Evidência, informação, exemplos	Apoio
Pontualidade		
Presença		
Comunicação		
Comportamento		
Aparência/vestuário		
Interação social		
Habilidades relacionadas ao trabalho	Evidência, informação, exemplos	Apoio
Motivação		
Flexibilidade		
Iniciativa		
Trabalho em equipe		
Saúde e segurança		
Consistência		
Trabalho sob pressão		
Tarefas identificadas na descrição do cargo		Apoio
a)		
b)		
c)		
d)		
Comentários		
Data da revisão acordada (dd/mm/aaaa):		
Resumo/Análise das informações:		

PESQUISA DE EMPRESAS (Formulário adaptado de Wehman, 1997)	
1. Informação geral	
Empresa:	
Endereço:	
Telefone:	
Contato:	
Cargo:	
2. Descrição sobre a empresa	
Número de empregados:	
Descrição de produtos/serviços:	
Números de produções e serviços:	
Qualidade de produtos/serviços:	
3. Contratação	
Processo de contratação:	
Necessidades de contratação:	
Contratação de consultorias RH:	
4. Experiência	
Experiência com adaptações e flexibilizações	
Experiência com contratação de pessoas com deficiência	

ANEXO 9 – FICHA DE DESEMPENHO DO TRABALHADOR APOIADO E DA EMPRESA

A Ficha de Desempenho do Trabalhador Apoiado e da Empresa constitui um instrumento indispensável à prática da metodologia do emprego apoiado, por avaliar o desempenho produtivo do trabalhador e o desempenho administrativo da empresa ao longo de diversos períodos de tempo.

FICHA DE DESEMPENHO DO TRABALHADOR APOIADO E DA EMPRESA

Esta ficha foi adaptada por Romeu Kazumi Sassaki com base em estudo publicado por Ed R. Williams, da Universidade de Arkansas em Little Rock (“Work Personality Profile: Validation Within the Supported Employment Environment” In: *Journal of Rehabilitation*, v. 63, n. 2, p. 26-30, abr./jun. 1992) e em formulários do Jewish Vocational Service (Chicago) e da Goodwill Industries (Long Beach e Indianapolis), acrescida com sugestões de Erenice Natália S. de Carvalho. Esta ficha pode e deve ser preenchida quantas vezes forem necessárias durante a vida laboral do trabalhador com deficiência.

1. Dados de Identificação						
Período coberto nesta avaliação:		Início: ____/____/____		Término: ____/____/____		
Preenchida pelo supervisor:						
Empresa/endereço:						
Nome do trabalhador:						
Data da contratação:						
Modalidades de trabalho Marque Só 1 “X”	Emprego Convencional Sem Apoio	Emprego Convencional Com Apoio	Emprego Apoiado (EA) Individual	EA via Equipe Móvel Inclusiva	EA via Enclave Inclusivo	Qual outra?
Setores onde trabalhou/trabalha:						

2. Escala de Desempenho				
2.1 - Fatores do Desempenho do Trabalhador				
Temporalidade (permanência no emprego).				
Marque só 1 opção:	Pouca ____	Regular ____	Boa ____	Ótima ____
Temporalidade (absenteísmo)				
Marque só 1 opção:	Nenhuma ____	Pouca ____	Às vezes ____	Muita ____
Temporalidade (mudança de local de trabalho)				
Marque só 1 opção:	Nenhuma ____	Pouca ____	Às vezes ____	Muita ____
Temporalidade (mudança de tipo de trabalho)				
Marque só 1 opção:	Nenhuma ____	Pouca ____	Às vezes ____	Muita ____
Competências laborais (resultando em alta produtividade)				
Marque só 1 opção:	Poucas ____	Algumas ____	Várias ____	Muitas ____
Competências interpessoais				
Marque só 1 opção:	Poucas ____	Algumas ____	Várias ____	Muitas ____
Necessidades de apoio interno (local de trabalho)				
Marque só 1 opção:	Nenhuma ____	Algumas ____	Várias ____	Muitas ____
Necessidades de apoio externo (comunidade), considerando intensidade, tipo e duração dos apoios				
Marque só 1 opção:	Nenhuma ____	Algumas ____	Várias ____	Muitas ____
Necessidades de apoio externo (entidades), considerando intensidade, tipo e duração dos apoios				
Marque só 1 opção:	Nenhuma ____	Algumas ____	Várias ____	Muitas ____
Desempenho produtivo do trabalhador na atividade laboral realizada, considerando as próprias expectativas e as expectativas da gerência.				
Marque só 1 opção:	Pouco ____	Regular ____	Bom ____	Ótimo ____
Satisfação no trabalho				
Marque só 1 opção:	Pouca ____	Regular ____	Boa ____	Ótima ____
Comprometimento com a organização em que trabalha				
Marque só 1 opção:	Pouco ____	Regular ____	Bom ____	Ótimo ____
Pontualidade				
Marque só 1 opção:	Pouca ____	Regular ____	Boa ____	Ótima ____
Assiduidade				
Marque só 1 opção:	Pouca ____	Regular ____	Boa ____	Ótima ____
Atitude de cooperação e colaboração face ao trabalho				
Marque só 1 opção:	Pouca ____	Regular ____	Boa ____	Ótima ____
Habilidade de aceitar críticas do supervisor e de colegas				
Marque só 1 opção:	Pouca ____	Regular ____	Boa ____	Ótima ____

Habilidade de se ajustar às novas situações de trabalho				
Marque só 1 opção:	Pouca ____	Regular ____	Boa ____	Ótima ____
Habilidade de se relacionar com colegas de trabalho				
Marque só 1 opção:	Pouca ____	Regular ____	Boa ____	Ótima ____
Habilidade de aderir aos regulamentos e normas da empresa				
Marque só 1 opção:	Pouca ____	Regular ____	Boa ____	Ótima ____
Motivação e iniciativa para realizar tarefas repentinas				
Marque só 1 opção:	Poucas ____	Regulares ____	Boas ____	Ótimas ____
2.2 - Fatores do Desempenho da Empresa				
Compreensão e aceitação do empregador quanto à pessoa do trabalhador com deficiência				
Marque só 1 opção:	Poucas ____	Regulares ____	Boas ____	Ótimas ____
Receptividade do contexto humano no local de trabalho				
Marque só 1 opção:	Pouca ____	Regular ____	Boa ____	Ótima ____
Oferta de oportunidades de desenvolvimento profissional (promoção na carreira)				
Marque só 1 opção:	Nenhuma ____	Regular ____	Boa ____	Ótima ____
Oferta de oportunidades de desenvolvimento profissional (qualificação, cursos)				
Marque só 1 opção:	Nenhuma ____	Regular ____	Boa ____	Ótima ____
Supervisão intensiva				
Marque só 1 opção:	Nenhuma ____	Regular ____	Boa ____	Ótima ____
Implantação de adaptações razoáveis				
Marque só 1 opção:	Nunca ____	Pouca ____	Muita ____	Sempre ____
Disponibilização de tecnologias assistivas				
Marque só 1 opção:	Nunca ____	Pouca ____	Muita ____	Sempre ____
Implantação de tecnologias da informação e comunicação				
Marque só 1 opção:	Nunca ____	Pouca ____	Muita ____	Sempre ____
Provisão de intérpretes da Libras				
Marque só 1 opção:	Nunca ____	Pouca ____	Muita ____	Sempre ____

Cis etebatilici senatusul videlic mo con iaedii sti, caellarbit, cavertui pra? But

