

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

Jeniffer Farias de Souza

Mulher com deficiência física, psicóloga, doutoranda em Saúde Coletiva pela
Universidade Católica de Santos.

Resumo expandido apresentado ao **I Congresso Internacional sobre
Deficiência da USP** como requisito para avaliação científica, fruto da
dissertação de mestrado realizada pela autora no Programa de Pós-Graduação
em Psicologia, Desenvolvimento e Políticas Públicas da Universidade Católica
de Santos em 2022.

Autora: Jeniffer Farias de Souza – Souza, JF

Universidade Católica de Santos. Doutoranda em Saúde Coletiva. Psicóloga.
Mestre em Psicologia, Desenvolvimento e Políticas Públicas.

Contato: psicologafarias2@gmail.com

Coautora: Thalita Lacerda Nobre – Nobre, LT

Universidade Católica de Santos. Docente do Programa de Pós-Graduação em
Psicologia, Desenvolvimento e Políticas Públicas.

Contato: thalita.nobre@unisantos.br

RESUMO

Este resumo expandido apresenta um estudo fruto da dissertação de mestrado realizada pela autora, que analisa de forma crítica os limites e as possibilidades do Emprego Apoiado (EA) como metodologia de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, à luz das discussões sobre capacitismo e da necessidade de políticas públicas efetivamente inclusivas. A pesquisa foi motivada pela experiência prática da autora como Técnica de Emprego Apoiado na Baixada Santista, entre os anos de 2018 e 2019, em um projeto financiado pelo Programa Nacional de Apoio à Atenção da Saúde da Pessoa com Deficiência (PRONAS/PCD), vinculado ao Ministério da Saúde, e executado por uma Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP). Trata-se de uma pesquisa qualitativa, de caráter exploratório, desenvolvida entre 2020 e 2022, que contou com entrevistas semiestruturadas com 10 profissionais que atuaram como Técnicos de Emprego Apoiado (TEAs), com formações em psicologia, serviço social, educação, terapia ocupacional e interpretação de Libras. A partir da escuta qualificada dessas experiências, foi possível identificar desafios recorrentes enfrentados pelos TEAs, como a limitação de sua autonomia nos processos seletivos, barreiras atitudinais e a ausência de diferentes tipos de acessibilidade nos ambientes corporativos. A análise dos dados, orientada pela Psicologia Social crítica e apoiada em revisão bibliográfica, evidenciou como o capacitismo se manifesta nas práticas institucionais e nos ambientes de trabalho. Também foi possível observar a potência da atuação interdisciplinar dos TEAs como mediadores entre empresas e trabalhadores com deficiência, embora essa atuação esbarre em barreiras estruturais e simbólicas. O estudo conclui que a metodologia do Emprego Apoiado pode representar um instrumento estratégico na construção de uma política pública anticapacitista, desde que esteja comprometida com a transformação das práticas institucionais e com a escuta ativa das pessoas com deficiência. Defende-se o fortalecimento do papel dos TEAs e a consolidação de políticas emancipatórias que enfrentem a hierarquização dos corpos no mundo do trabalho e avancem para além de uma inclusão simbólica, garantindo efetivamente o direito ao trabalho digno das pessoas com deficiência. Este estudo contribui para a reflexão crítica sobre inclusão real versus simbólica, oferecendo subsídios para a revisão e o aprimoramento da metodologia do Emprego Apoiado e para o desenvolvimento de políticas públicas efetivas e anticapacitistas.

PALAVRAS-CHAVE

Emprego Apoiado; Capacitismo; Inclusão no trabalho; Políticas públicas; Deficiência.

A sociedade, ao longo de sua história, construiu preconceitos relacionado a hierarquização dos corpos e reduzem a pessoa com deficiência a papéis estereotipados: ou vítima, percebida como incapaz de levar uma vida plena, ou herói, quando se acredita que ela “superou” obstáculos. A deficiência, frequentemente, é encarada como algo negativo, uma tragédia pessoal, e não como uma condição natural da experiência humana. (SOUZA, 2022)

Para o senso comum, “superar” a deficiência significa conquistar autonomia, trabalhar, casar e se adaptar à vida, ou seja, realizar tudo aquilo que foi subestimado ou considerado impossível. Assim, quando a pessoa com deficiência se adapta, passa a ter recursos para viver e exercer sua cidadania, muitas vezes não é compreendida apenas como alguém vivendo seus direitos. Em vez disso, é vista como alguém que “superou” a deficiência. Essa percepção reforça estereótipos capacitistas, ao individualizar a deficiência e desconsiderar as barreiras sociais, responsabilizando exclusivamente o corpo da pessoa e ignorando o contexto social que causa a exclusão.

Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (BRASIL, Lei nº 13.146, 2015, art. 2º)

Por conta do capacitismo, as pessoas com deficiência são frequentemente percebidas como incapazes, o que leva a considerar qualquer adaptação ou tecnologia assistiva necessária como um “custo” no ambiente de trabalho. Por isso, prevalece a ideia de que a pessoa deve “superar” a deficiência, em vez de refletir sobre as medidas necessárias para fornecer recursos e condições de acessibilidade que permitam o exercício pleno de sua cidadania.

O presente estudo tem como objetivo geral analisar os limites e as possibilidades da metodologia do Emprego Apoiado, investigando de que forma ela pode se associar às transformações do discurso e das práticas capacitistas. Para alcançar esse objetivo, propõe-se discutir a própria metodologia do Emprego Apoiado, investigando as percepções dos Técnicos de Emprego Apoiado acerca da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Além disso, busca-se refletir sobre como o capacitismo se manifesta nas práticas de inclusão e compreender a relação entre a aplicação do Emprego Apoiado e a desconstrução de práticas capacitistas, visando contribuir para políticas e práticas mais inclusivas e equitativas.

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

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

Entre 2018 e 2019, atuei como Técnica de Emprego Apoiado (TEA) em um projeto voltado à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho na Baixada Santista, aplicando a Metodologia de Emprego Apoiado (EA).

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

Nesse sentido, percebe-se várias questões a serem questionadas. Essas oficinas, na verdade, segregavam essas pessoas com deficiência da convivência em sociedade e do trabalho formal em igualdade de condições. Durante muitos anos existiu a concepção de que essas instituições deveriam "capacitar" as pessoas para inclui-las no mercado de trabalho formal posteriormente.

Muitas vezes, treinamentos padronizados, oficinas e ações focadas na deficiência e não nas habilidades das pessoas. Essas práticas na realidade, acarretaram em um baixo índice de inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, a partir daí o Emprego Apoiado começou a evoluir se pensar em empregar para depois treinar no posto de trabalho. (BARBOZA; JOÃO, 2017)

É uma metodologia atualmente utilizada no Brasil em Políticas Municipais, Estaduais e Instituições em uma tentativa de contribuir com a inclusão no mercado de trabalho. É importante salientar que, naquela equipe, em 2018, eu fui a única Técnica de Emprego Apoiado com deficiência física, pois tenho seqüela de poliomielite. Portanto, ser uma profissional que intermedia ao trabalho outras pessoas com deficiência e possuir uma deficiência visível, gera uma experiência singular da minha atuação e percepção da inclusão no mercado de trabalho.

A partir dessa experiência, desdobrei questionamentos sobre as possibilidades e limitações da metodologia do Emprego Apoiado e pesquisei em uma dissertação a relação do capacitismo na dificuldade de colocar a metodologia em prática dentro das empresas. Durante a pesquisa, os resultados

demonstraram significativamente o quanto o capacitismo é um fio condutor das relações e procedimentos dentro de grande parte das empresas. Mas afinal, o que é capacitismo?

O capacitismo é a visão presente no imaginário coletivo de que as pessoas com deficiência são incapazes de comandar a sua própria vida. (DIAS, 2013).

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

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

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

Na minha experiência prática, foi possível observar que o capacitismo acontecia quando o profissional de RH de uma empresa discursava sobre qual o tipo de “deficiência” ele deseja contratar, não percebiam que colocavam a “deficiência” antes da “pessoa”. A preocupação da empresa não era responder se eles possuíam acessibilidade para receber pessoas com deficiência visual, auditiva, física, intelectual e se a gestão tinha conhecimento sobre o tema e sim a preocupação de cumprir a cota.

A prática capacitista continua quando usam testes inadequados para a condição individual daquela pessoa, entrevistas com perguntas constrangedoras como: “Que problema você tem?”. Isso quando não fazem um espetáculo para receber um novo funcionário com deficiência, falas que infantilizavam e constrangiam o novo funcionário. O discurso e prática capacitista pode estar em todo o processo de seleção, desde a divulgação da vaga até o seu dia a dia já como funcionário da empresa. Além disso, uma prática neoliberal comum, são eventos pontuais com palestras de pessoas com deficiência influencers com muitos seguidores no Instagram que tem como objetivo fazer marketing de ser “empresa inclusiva” e motivar toda a corporação a trabalhar mais a partir do discurso da superação e performasse.

Nesse sentido, pesquisar sobre capacitismo no mercado de trabalho diz muito sobre “Nada sobre nós sem nós” usado há mais de 20 anos pelo movimento das pessoas com deficiência, que significa que as pessoas com deficiência devem ter a oportunidade de participar ativamente das discussões, decisões e construções de programas e Políticas Públicas que lhe diz respeito diretamente. (SASSAKI, 2007).

Voltando a questão do Emprego Apoiado que consiste em um acompanhamento personalizado que envolve ações de suporte tanto para a pessoa com deficiência quanto para a empresa. Apesar de serem chamadas de

“ações de apoio”, elas não seguem um viés assistencialista. O Técnico de Emprego Apoiado (TEA) atua de forma progressiva, retirando-se gradualmente do posto de trabalho à medida que a pessoa desenvolve suas habilidades. Quando o apoio é direcionado à empresa, geralmente consiste em orientações sobre acessibilidade e adaptações necessárias, além da sensibilização da equipe para receber adequadamente a pessoa com deficiência. Já o apoio voltado à pessoa envolve ensinar tarefas de maneira diferenciada e metodológica, além de adaptar ferramentas e estratégias de trabalho de acordo com suas necessidades específicas.

Do resultado da pesquisa, de modo geral, a grande problemática não é a metodologia em si, sua prática e seu olhar são funcionais de acordo com os profissionais que tiveram a liberdade de apoiar os atendidos. Porém, foi possível perceber que alguns técnicos relataram não terem autonomia para aplicar a metodologia e enfrentarem muitas barreiras atitudinais das empresas.

Os técnicos de Emprego Apoiado acabam não tendo autonomia para fazer um trabalho verdadeiramente inclusivo já que a empresa é que escolhe e toma as decisões mesmo que seja orientada a repensar. Por exemplo, as pessoas com deficiência mais contratadas são as consideradas com "deficiência de grau leve", assim a empresa não se preocupa com acessibilidade estrutural. Outro dado importante é que quando falamos de currículo, as empresas costumam ter um discurso de que não existem pessoas com deficiência qualificadas. Mais uma visão distorcida e capacitista, pois, mesmo que muitas pessoas enfrentam barreiras já na escola e posteriormente no ensino superior, ainda, sim, as que conseguem se especializar tem dificuldade de conseguir um trabalho na sua área através da lei de cotas porque as vagas são padronizadas para cargos de assistente e auxiliar de algo. (SOUZA, 2022).

É importante salientar que algumas empresas se mostraram receptivas ao processo, permitindo a aplicação da metodologia sem barreiras. No entanto, esses casos não representam a maioria. Observa-se que os perfis com maior dificuldade de inserção, por opção das próprias empresas, são as pessoas com deficiência intelectual e psicossocial. Outro ponto relevante é que a falta de conhecimento aprofundado sobre capacitismo pelos próprios Técnicos de Emprego Apoiado pode fazer com que eles não percebam falas ou situações de capacitismo veladas, sendo que apenas 30% dos profissionais forneceram exemplos claros do que caracteriza o capacitismo. Portanto, é fundamental investir na qualificação profunda desses profissionais, além de desenvolver políticas públicas que não se restrinjam à fiscalização quantitativa como a Lei 8.213/1991, mas que também promovam avaliação qualitativa, de modo a evitar que as empresas se sintam à vontade para escolher quais corpos “valem” ou não em vez de avaliarem o currículo.

REFERÊNCIAS

BARBOZA, F. V.; JOÃO, B. N. Metodologia do emprego apoiado: estado atual e caminhos futuros da produção científica. **Revista Brasileira de Administração Científica**, v. 8, n. 2, p. 69-82, 2017. DOI: <http://doi.org/10.6008/SPC2179-684X.2017.002.0005>

CAMPBELL, Fiona Kumari. Exploring Internalized Ableism using Critical Race Theory. **Disability & Society**, v. 23, n. 2, p. 151–162, 2008.

DIAS, Adriana. Por uma genealogia do capacitismo: da eugenia estatal à narrativa capacitista social. **Anais do I Simpósio Internacional de Estudos sobre a Deficiência**, SEDPcD/Diversitas/USP Legal, São Paulo, junho 2013.

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

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

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Nada sobre nós, sem nós: Da integração à inclusão**.

SOUZA, Jeniffer Farias. **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: limites e possibilidades do emprego apoiado como referência de política pública anticapacitista**. 2022. 83 f. Dissertação (Mestrado) – Universidade Católica de Santos, Programa de Pós-Graduação stricto sensu.

SOUZA, Jeniffer Farias; NOBRE, Thalita Lacerda. Capacitismo no mercado de trabalho: violências silenciadas. **Social Meeting Scientific Journal, Especial Psicologia Hoje**, São Paulo, v. 8, n. 8, p. 82-104, ago. 2024. ISBN 978-65-991619-6-4E.

VENDRAMIN, Carla. Repensando mitos contemporâneos: o capacitismo. **Simpósio Internacional Repensando Mitos Contemporâneos**, Programa de Pós-Graduação em Artes da Cena, Instituto de Artes, Unicamp, 2019.

EIXO TEMÁTICO PRIORITÁRIO

Eixo 12 - Trabalho e Direitos das pessoas com deficiência: Experiências e Intervenções nos territórios.

EIXO TEMÁTICO SECUNDÁRIO

Eixo 6 - Vida Digna e Boa na Cidade: acesso, acessibilidade e enfrentamento de barreiras e das expressões do capacitismo no mundo atual.

FONTE(S) DE FINANCIAMENTO

O presente estudo não contou com financiamento.

CONFLITO DE INTERESSES

As autoras declaram não haver conflito de interesses.

DADOS DE SUBMISSÃO DA PESQUISA À PLATAFORMA BRASIL / CEP

A pesquisa foi realizada entre 2020 e 2022 e passou por todos os trâmites éticos e burocráticos da universidade, conforme as exigências vigentes.