

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE
FACULDADE DE DIREITO

ADRIANA VENTURA

**INCLUSÃO SOCIAL DE PESSOAS COM SÍNDROME DE DOWN NO MERCADO
DE TRABALHO PELA METODOLOGIA DO EMPREGO APOIADO**

SÃO PAULO
2021

ADRIANA VENTURA

Trabalho de Graduação
Interdisciplinar apresentado como
requisito para obtenção do título de
Bacharelado no Curso de Direito da
Universidade Presbiteriana
Mackenzie.

ORIENTADOR: Prof. Ana Claudia Pompeu Torezan Andreucci.

SÃO PAULO
2021

ADRIANA VENTURA

**INCLUSÃO SOCIAL DE PESSOAS COM SÍNDROME DE DOWN NO MERCADO
DE TRABALHO PELA METODOLOGIA DO EMPREGO APOIADO**

Trabalho de Graduação
Interdisciplinar apresentado como
requisito para obtenção do título de
Bacharelado no Curso de Direito da
Universidade Presbiteriana
Mackenzie.

Aprovado em:

BANCA EXAMINADORA

Professora Ana Claudia Pompeu Torezan Andreucci.
Universidade Presbiteriana Mackenzie

Professor(a)

Professor(a)

*“Hoje eu quero a rua cheia de sorrisos francos
De rostos serenos, de palavras soltas
Eu quero a rua toda parecendo louca
Com gente gritando e se abraçando ao sol
Hoje eu quero a bola da criança livre
Quero ver os sonhos todos nas janelas
Quero ver você andando por aí”*

(Oswaldo Montenegro)

INCLUSÃO SOCIAL DE PESSOAS COM SÍNDROME DE DOWN NO MERCADO DE TRABALHO PELA METODOLOGIA DO EMPREGO APOIADO

Adriana Ventura¹

Resumo: O presente trabalho busca analisar a eficiência das legislações na inclusão de pessoas com Síndrome de Down no mercado de trabalho e se a metodologia do Emprego Apoiado pode auxiliar na conscientização de uma sociedade mais inclusiva. Inicialmente é feita uma explanação sobre evolução do conceito de Deficiência e como foi a trajetória histórica na sociedade, e sobre as principais características da Pessoa com T21. A seguir, fala-se sobre as Políticas Públicas brasileiras para inclusão das PcD no mercado de trabalho. Na sequência faz-se a apresentação da metodologia do Emprego Apoiado. Conclui-se que seus princípios e conceitos vão ao encontro dos princípios fundamentais do art.1º, II, III, IV da Constituição Federal, quais sejam, cidadania, dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho, e sua estratégia valida o art.5º, XIII, CF, “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão”, ratificada pelo art. 34 da LBI (Lei Brasileira de Inclusão), “A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação”. Por sua construção ser feita de forma conjunta entre cliente, família, empresa e comunidade, faz-se notória a sua potencialidade para mudança da consciência social. Contudo necessita de legislação específica e financiamento.

Palavras-chaves: Síndrome de Down. Direito ao Trabalho. Emprego Apoiado.

Abstract: This paper seeks to analyze the efficiency of legislation in the inclusion of people with Down Syndrome (DS) in the labor market and whether the Supported Employment methodology can help raise awareness of a more inclusive society. Initially, an explanation is made on the evolution of the concept of Disability and its historical trajectory in society, and on the main characteristics of the Person with DS. Next, approach Brazilian Public Policies for the inclusion of People with Deficiency in the labor market. Following, that the Supported Employment methodology is shown. It is concluded that its principles and concepts meet the fundamental principles of art.1st, II, III, IV of the Federal Constitution, namely, citizenship, human dignity and work social value, and its strategy validates art. 5th, XIII, FC, “it is free to

¹ Graduanda em Direito pela Universidade Presbiteriana Mackenzie.
Orientadora Ana Claudia Pompeu Torezan Andreucci.
Email: ventura.dri@lwmail.com.br

exercise any work, craft or profession.”, ratified by art. 34 of BLI (Brazilian Law of Inclusion), “the person with disabilities has the right to work on his own choice and acceptance”. Because its construction is carried out jointly by client, family, company and community, its potential to change social consciousness is notorious. However, it needs specific legislation and funding.

Key Words: Down Syndrome, Work Right, Supported Employment.

Sumário: 1. Introdução. 2. A Deficiência e a Sociedade. 2.1. Conceito de Deficiência. 2.1.1. Síndrome de Down. 2.2. Caminho percorrido entre a Exclusão e a Inclusão. 3. Políticas públicas de Inclusão no Mercado de Trabalho. 3.1 Lei das Cotas. 4. Emprego Apoiado. 4.1 Origem. 4.2 Leis e Políticas Públicas. 4.3. Fases do EA. 4.4. Princípios e Conceitos. 5. Cases de Inclusão. 6. Conclusão. 7. Referências.

1 Introdução

“Se para a generalidade dos cidadãos, é fundamental encontrar uma actividade profissional claramente compatível com aqueles aspectos, mais se tornam relevantes a esta população”, diz Augusto Sousa (2000, p.80) ao falar sobre a importância das pessoas com Deficiência Intelectual poderem trabalhar em atividades que sejam de seu interesse, respeitando competências e ambições.

Neste sentido, o presente estudo trabalha com a hipótese de que a Lei das Cotas não consegue a inclusão destas pessoas em sua plenitude, deixando as deficiências mais severas de fora do mercado de trabalho, nas quais incluem-se a Síndrome de Down. Sugere-se que seja necessária a utilização de uma ferramenta mais humanista, que vá ao encontro dos anseios da pessoa com deficiência intelectual e trabalhe em conjunto com a comunidade, principalmente família e empresa.

A metodologia utilizada foi a descritiva, com abordagem qualitativa, feita através de pesquisa bibliográfica, sendo analisada pelo método hipotético-dedutível.

2 A Deficiência e a Sociedade

Ana Paula sai do consultório visivelmente contrariada. Quando questionada sobre o motivo, tem-se a resposta: “Não gostei do Dr.(nome). Ele não falou comigo e disse para minha mãe que eu era deficiente”. Corre-se o risco destas palavras não estarem sendo reportadas em sua exatidão, contudo, este episódio nos mostra como uma situação corriqueira pode afetar uma pessoa com Síndrome de Down, com apenas onze anos de idade à época.

Nesta rápida passagem conseguimos vislumbrar a importância e o peso que tem uma nomenclatura correta. Para Ana Paula, o médico a havia colocado numa posição onde a deficiência a definia, deixando todos os outros aspectos de sua existência em segundo plano.

Outro ponto interessante de sua inquietação foi o fato de o médico não dirigir a palavra a ela. Ora, se é sobre ela que estavam falando, por que não contar com sua participação?

Para Carolina Ignarra (2010, p.6) este é um acontecimento habitual na vida das Pessoas com Deficiência, onde elas são ignoradas e os outros preferem falar ou questionar seus acompanhantes. Ela denomina como Fenômeno do Invisível e questiona se é uma invisibilidade das Pessoas com Deficiências ou uma cegueira social. (IGNARRA, 2010, p.7)

Outra consideração importante a ser feita sobre este episódio é a legitimidade e importância do movimento “NADA SOBRE NÓS, SEM NÓS”, o qual, de maneira intuitiva, se percebe que é a luta para que nenhum assunto que diga respeito a eles seja decidido sem a efetiva participação deles. Este movimento já vem de longa data e é um dos princípios basilares da metodologia do Emprego Apoiado, objeto deste estudo.

Na consulta seguinte, Ana Paula relata ao médico os motivos de seu incômodo da visita anterior, oportunizando a ele nova aprendizagem e conhecimento, o mais salutar antídoto contra todo tipo de preconceito.

2.1 Conceito de Deficiência

Com o passar dos séculos, as concepções sobre deficiência foram se transformando e se ampliando, tanto como consequência das mudanças ocorridas nas sociedades quanto em função da evolução no campo científico.

Nesta sessão tentaremos mostrar o lento caminho traçado entre o modelo médico, onde havia o entendimento de que a deficiência era algo inerente à pessoa e que precisava ser “consertado” para poder ter um pertencimento social, até um entendimento mais atual, de que as limitações do ambiente interferem e se somam às causas dos problemas das Pessoas com Deficiência cabendo à Sociedade remover essas barreiras para efetiva inclusão, compreendido como modelo biopsicossocial (SANTIAGO,2017, p.82)

Podemos observar o início desta trajetória, na Recomendação n.º 168 da OIT de 1983, em que define Pessoa com Deficiência como sendo “objeto que necessita de proteção e de assistência social”, (SANTIAGO, 2017, p.72) deixando claro que ainda não são considerados sujeitos de direito.

Observa-se uma leve mudança de paradigma, no ano de 1999, ao ser considerado que poderia existir interferência do ambiente na causa ou agravamento da deficiência, pelo conceito trazido pela Convenção de Guatemala em seu art. 1º, como segue na íntegra: “o termo ‘deficiência’ significa uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico social” (SANTIAGO, 2017, p.74).

Para Alexandre Betti (2011, p.62), essa mudança se completa com a aplicação da nova definição colocada no Manual de 1992 e de 2002 da Associação Americana de Retardo Mental (AARM), que reconhece a interrelação entre ambiente e deficiência, e a possível melhora de sua qualidade de vida em todas as áreas desde que utilize apoios adequados, deixando o conceito de deficiência intelectual intimamente ligado ao conceito de apoio. Em 2007, esta associação muda seu nome para Associação Americana de Deficiências Intelectual e de Desenvolvimento.

Aqui, faz-se necessária uma breve explanação sobre a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF). A ideia surge da percepção de que a CID não consegue englobar as doenças em sua totalidade, necessitando de uma espécie de extensão. Então, em sua 10ª revisão iniciam os trabalhos para confecção desta extensão que resulta em uma publicação teste no ano de 1980, e que no Brasil teve o nome de Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (CIDID). Após algumas revisões, a versão para uso internacional foi aprovada em maio de 2001 e publicada na OMS com a nomenclatura atual, em seis idiomas, e na língua portuguesa fora publicada em novembro de 2003. (NUBIA, BUCHALA, 2008, p.326-327).

A CIF tem sua importância porque, em seu item 3.2, ao descrever como é feita a organização das informações, traz a existência de uma lista de fatores ambientais que influenciam na classificação das deficiências. A deficiência deixa de ser um problema apenas de estrutura e função do corpo da pessoa e passa a ser relacionado com possíveis obstáculos existentes no ambiente. (SANTIAGO, 2017, p.92)

A CIF organiza a informação em duas partes;

(1) Funcionalidade e Incapacidade, (2) Fatores Contextuais.

Cada parte tem dois componentes:

1. Componentes da Funcionalidade e da Incapacidade (...)
2. Componentes dos Fatores Contextuais

O primeiro componente dos Fatores Contextuais é uma lista de Fatores Ambientais. Estes têm um impacto sobre todos os componentes da funcionalidade e da incapacidade e estão organizados de forma sequencial, do ambiente mais imediato do indivíduo até ao ambiente geral. (...) (CIF/OMS, 2003, p.6-7)

Acredita-se que sob este novo olhar, uma importante mudança de paradigma ocorre e é trazida pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU/2009, em seu art.1º, na definição de deficiência, onde deixa claro que a existência de barreiras, sejam estruturais, comunicacionais ou atitudinais, impedem a efetiva inclusão deste público.

(...) 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. (CDPC, 2009)

Logo depois acontece a alteração da nomenclatura para “Pessoas com Deficiência” no regimento interno do CONADE, promovida pela Portaria 2344, de 03 de novembro de 2010. (SANTIAGO, 2017, p.43)

Importante perceber que não só a nomenclatura se altera, mas principalmente a questão do paradigma que evidencia não mais de se tratar de Integração, e sim Inclusão.

2.1.1 Síndrome de Down

Os primeiros relatos da identificação das características da Síndrome de Down são de um tratado de medicina, datado de 1838, feito pelo francês Jean- Étienne Esquirol. Em 1846, o também francês Édouard Séguin a trata como “idiotia furfurácea”. Contudo, a primeira descrição clínica foi em 1866, pelo médico inglês John Langdon Down, ao publicar um estudo descritivo sobre fenótipos, classificando como “idiotia Mongólia” pela similaridade com o povo mongol. (BRASIL/MS, 2013, p.9 e CAMPOS, LOPES, 2019, p.20)

Em 1959, o cientista francês Jérôme Lejeune descobre a existência do cromossomo 21 como causa da Síndrome de Down, classificando-a como condição genética, fato confirmado pela geneticista britânica Patricia Jacobs. (CAMPOS, LOPES, 2019, p.21)

A Síndrome de Down, também conhecida como T21, está classificada na CID-10 no grupo das anomalias cromossômicas, mais precisamente sob o código Q.90 (Síndrome de Down), e nos subgrupos estão as três formas em que ela pode ser apresentar, quais sejam: Trissomia simples, Translocação e Mosaicismo. A mais comum é a Trissomia Simples. A forma como o cromossomo 21 se apresenta não vai interferir nos aspectos físicos ou na evolução da pessoa. (BRASIL/MS, 2013, p.21 e CAMPOS, LOPES, 2019, p.14)

Existe um conjunto de característica físicas que vão dar o diagnóstico clínico inicial da Síndrome de Down, dentre os quais a hipotonia e frouxidão ligamentar demandam bastante

cuidado. As pessoas com T21 também apresentam deficiência intelectual, variação na curva de crescimento (peso x altura) e na psicomotricidade. (BRASIL/MS, 2013, p.15)

Alexandre Betti (2014, p.13) destaca que, como traço comum às pessoa com Deficiência Intelectual, quem tem T21 pode apresentar dificuldade de generalização, ou seja, transferir o aprendizado de um ambiente para outro.

A hipotonia posterga o desenvolvimento de atividades motoras iniciais, como engatinhar ou sustentar peso da cabeça; também pode comprometer a respiração, atrapalhar na fala, causar prisão de ventre, dentre outras coisas, mas a tendência é diminuir com a idade. Grande número das crianças apresenta algum tipo de cardiopatia e devem ser acompanhadas por cardiologista. E há a recomendação constante para o cuidado com o posicionamento do pescoço, por causa da frouxidão ligamentar. (BRASIL/MS, 2013, p. 33-34)

Na fase adulta apresentam quadros de depressão ou deterioração mental, sendo comum apresentar sintomas de Alzheimer e envelhecimento precoce a partir dos 40 anos de idade. (BRASIL/MS, 2013, p. 44 e CAMPOS, LOPES, 2019, p.45)

A Síndrome de Down exige cuidados transdisciplinares, para tanto o Ministério da Saúde, através da Portaria n.º 1.372/2012, aprova as Diretrizes de Atenção à Pessoa com SD no âmbito do SUS, com 1ª Edição publicada em 2013, para “oferecer orientações às equipes multiprofissionais para o cuidado à saúde da pessoa com síndrome de Down, nos diferentes pontos de atenção da rede de serviço ao longo do seu ciclo vital” (BRASIL/MS, 2013, p.8)

Importante ressaltar que Síndrome de Down não é doença, mas sim “uma condição médica que resulta em conjunto de sinais e sintomas que acompanharão o indivíduo durante a vida”. (CAMPOS, LOPES, 2019, p.11)

2.2 Caminho percorrido entre a Exclusão e a Inclusão

O caminho percorrido entre a segregação das pessoas com deficiência e a sua inclusão na sociedade é bastante longo e, de certa forma, explica o alto grau de preconceito ainda encontrado atualmente.

Neste tópico faremos uma breve explanação sobre o contexto histórico e a evolução da forma como a sociedade enxergou e tratou as pessoas com deficiência, considerando que cada fase deve ser vista sob a ótica de sua época, a fim de evitar julgamentos equivocados.

Na Antiguidade existiam diferentes tratamentos para os nascidos com anomalias que transitava entre a possibilidade de ensinar um ofício, mesmo que por motivação econômica, ou

a morte, por não atender a critérios de viabilidade estabelecidos pelo Estado. O local e a classe da família em que ocorresse o nascimento iria ser determinante para a forma de tratamento.

Em Atenas, na Grécia, existia uma preocupação em amparar as pessoas com deficiência, que segundo Ricardo André Maranhão Santiago (2017, p. 27), poderia ter a influência de Aristóteles, defensor do direito ao trabalho, o qual alegava que seria menos dispendioso ao Estado ensinar-lhes uma atividade do que sustentá-los.

Em Esparta havia uma divisão de classes, que compreendiam os hilotas, os periecos e os espartanos. Os hilotas, uma espécie de conquistados de batalhas, eram servos que trabalhavam suas terras e pagavam tributos ao Estado. Os periecos habitavam a periferia da cidade e exerciam trabalhos artesanais, comerciais e, predominantemente, agropecuários, também pagando tributos ao Estado. Os espartanos, também chamados de esparciatas, tinham direito de cidadania e os homens dedicavam-se a administração do Estado e a arte da Guerra, protegendo as suas fronteiras das invasões bárbaras.

Os esparciatas, cultivados pela cultura da Guerra, selecionavam as crianças que tivessem características de se tornar bons guerreiros, cujo objetivo era servir ao exército de Leônidas. Esta seleção era de responsabilidade do Estado, através de um Conselho, e caso o recém-nascido apresentasse alguma deformidade limitante seria eliminado sendo atirado ao abismo. Já para os periecos existia uma tolerância maior para a imperfeição destas crianças, segundo Ricardo André Maranhão Santiago (2017, p.27).

Em Roma também existia, na Lei das XII Tábuas, a previsão para a eliminação de crianças consideradas imperfeitas, porém a autorização era dada diretamente aos pais que deviam fazê-lo imediatamente, através de afogamento. Ocorre que os pais, muitas vezes, optavam por abandonar seus filhos em cestos, às margens de rios ou lugares considerados sagrados. Esta prática permitia que as crianças fossem encontradas e criadas pelos plebeus. É nesta mesma época que aparecem os primeiros relatos de exploração das pessoas com deficiência, que ocorriam de três formas: eram obrigadas a pedir esmolas, ou tornavam-se atração de circo ou eram oferecidas a prostituição. (SANTIAGO, 2017, p.28)

Tanto Grécia quanto Roma tinham sua economia sustentada em trabalho escravo, trajetória natural para as crianças com deficiência que conseguissem escapar da morte ao nascer. Como escravos, não tinham nenhum direito e eram propriedade de seus donos, os quais podiam, inclusive, levá-los a óbito, desde que baseado em justa causa. Essa condição tornava praticamente impossível a vida de pessoas com deficiência, “pois objeto com defeito

tendencialmente ou é consertado ou é descartado, e as tecnologias de tratamento à época não sugeriam longevidade”. (SANTIAGO, 2017, p.29)

Para Carolina Ignarra (2010, p.9), a Antiguidade foi época de grande necessidade de luta por sobrevivência e o corpo humano era a ferramenta que garantiria isso, portanto qualquer limitação poderia colocar o grupo em risco, justificando a necessidade de eliminação das pessoas com deficiência.

Na Idade Média esta visão começa a sofrer alteração pela Influência do Cristianismo ao defender que “aos olhos de Deus todos tinham direito à vida”. (IGNARRA, 2010, p.9)

As pessoas com deficiência deixaram de ser vistas como objetos defeituosos, porém adquiriram a característica mística de castigo divino, quer seja por seus próprios pecados, quer seja pelo de seus familiares. Esta nova condição traz dois aspectos: a vergonha e a necessidade de assistência. Desta forma, elas passaram a ficar isoladas em suas casas ou em Hospitais. E aqui vale uma ressalva de que Hospitais não tinham nenhuma preocupação médica ou de cura, eram instituições que serviam para resguardar a sociedade de pessoas consideradas perigosas ou impróprias.

Concomitante a isso, percebe-se uma gradativa mudança do modelo de escravidão para o modelo de servidão, provavelmente baseado na filosofia cristã que condenava tratamentos desumanos. No entanto, os servos ainda tinham sua liberdade limitada, “pois não podiam abandonar a terra, sob a pena de perseguição pelo senhor e a submissão à escravidão”. (SANTIAGO, 2017, p.31)

Num segundo período medieval, a Europa é palco de migração rural e da formação de Corporações de Ofício, e destaca-se aqui “o amparo dado ao artesão e sua família em caso de morte ou invalidez” (SANTIAGO, 2017, p.33), contrastando com o tratamento de exclusão dados aos outros tipos de deficiência.

Para Garghetti, Medeiros e Nuernberg (2013, p.105), um fato importante deste período é o surgimento de uma nova classe social, formada pelos membros do clero. Esta classe detinha grande poder político, econômico e social e para a manutenção deste poder, no final da Idade Média, inicia um período de perseguição aos hereges e aos diferentes, conhecido como Inquisição Católica. É neste contexto que, segundo Aranha, citado pelos mesmos autores, os deficientes mentais foram caçados e exterminados sob a condição de serem obras do demônio.

O Renascentismo é marcado pela diminuição do dogma religioso e místico, pelo antropocentrismo e pela valorização do pensamento racional e científico. Para Ricardo André Maranhão Santiago (2017, p.34), o avanço científico é o responsável pela mudança na maneira

de entender a deficiência, trazendo a necessidade de tratamento em locais especializados, o que, de certa forma, fazia com que as pessoas com deficiência começassem a ser respeitadas como ser humano. Para ele, esta época iniciou o processo de integração das pessoas com deficiência através da criação da assistência social obrigatória, na França, e pela Lei dos pobres e criação do Work House, na Inglaterra. No entanto, a deficiência mental demonstra ter trajetória distinta às deficiências físicas, permanecendo na fase de segregação.

Foi no século XVI que o médico Paracelsus defendeu a ideia de que a deficiência mental era de natureza médica, com características individuais e oriunda de fatalidades ou hereditariedade, com a impossibilidade de recuperação ou educação, motivo pelo qual eram tratados de cretinos ou idiotas. Por não serem produtivos economicamente, eram colocados em asilos e conventos. Surge o primeiro hospital psiquiátrico, mas ainda com a conotação de hospital-exclusão. (GARGHETTI, MEDEIROS e NUERNBERG, 2013. p. 106)

No século XVIII o mundo da medicina tem grandes transformações e avanços, sendo uma delas a utilização do hospital-exclusão para a prática da medicina e da cura, mais próximo da lógica atual. Neste mesmo período o ambiente e a carga laboral tornam-se demasiadamente precário, hostil, e extenso, o que resulta em vários acidentes de trabalho. Esse volume de acidentes passa a ser mais uma das causas de deficiência e abre espaço para o tema da habilitação e reabilitação da pessoa com deficiência para o trabalho. (SANTIAGO, 2017, p.36)

Para Carolina Ignarra (2010, p. 9), foi uma época de grandes avanços para a melhoria da qualidade de vida de pessoas com deficiência, pois a tecnologia colocava a seu dispor as cadeiras de rodas, próteses, métodos braile, entre outros. Os fundamentos religiosos cedem espaço para os pensamentos científicos no que tange as explicações sobre a existência das deficiências. A deficiência Intelectual ainda era confundida com doença mental e colocados em instituições, mantendo o paradigma da segregação.

A pressão de alguns grupos minoritários quanto às injustiças e notória exclusão faz com que as Políticas Públicas que sugerissem métodos de inclusão apareçam. Contudo, ao perceber que não eram suficientes e, com o aumento da pressão destes grupos, as autoridades criam a obrigatoriedade de cotas para acesso à educação e ao mercado de trabalho, entre os anos 60 e 70. (NOBRE, 2014, p.25)

Na década de 60, na área educacional, discute-se o tema da Educação Inclusiva e implantação das Classes Especiais possibilitando a integração de pessoas com deficiência intelectual. A proposta destas classes era preparar os “alunos especiais” para as classes regulares, marcando a mudança de paradigma nesta área.

O mercado de trabalho também passa pelas fases de Exclusão/Segregação, Integração e Inclusão. Na primeira fase, cujos significados das palavras excluir e segregar são, respectivamente, “ser incompatível com; pôr de lado, abandonar” e “pôr a margem, marginalizar” (FERREIRA, 1980, p.208 e 435), a própria sociedade tinha uma visão mais protecionista sobre as pessoas com deficiência, considerando o trabalho como forma de exploração. Os trabalhos oferecidos eram basicamente nas oficinas protegidas ou em suas residências. (SANTIAGO, 2017, p.38).

Na fase de integração, onde a palavra-chave é integrar, ou seja, “tornar inteiro, completar; tornar-se parte integrante, incorporar-se” (FERREIRA, 1980, p.272), havia mais oferta de emprego, contudo com pouca ou nenhuma adaptação, logo, a pessoa contratada que devia se adequar ao ambiente já existente (SASSAKI, 1999, p.60).

A fase da inclusão, traz a literalidade da palavra incluir, quais sejam “compreender, abranger, conter em si, introduzir” (FERREIRA, 1980, p.262). É nesta fase que as partes pensam juntos a melhor forma de atender as necessidades de todos os envolvidos no processo, que são a empresa, o empregado, os familiares e a sociedade. (SANTIAGO, 2017, p.39)

A diferença básica é que a Integração demanda um esforço unilateral da pessoa com deficiência para adaptar-se ao que já existe no ambiente, enquanto a Inclusão demanda que a Sociedade garanta que todos os cidadãos tenham suas necessidades atendidas, mudando o ambiente, caso necessário. Neste cenário, as individualidades passam a ser valorizadas (DIFERENÇA..., s.d., p.online).

3 Políticas Públicas de Inclusão no Mercado de Trabalho

Políticas Públicas são ações promovidas pelo Estado, com participação de setores públicos ou privados, que servem para garantir os direitos elencados em nossa Constituição. Elas podem surgir da necessidade de reparação de “danos oriundos do passado, de condutas imemoráveis ou de raízes históricas profundas” (NOBRE, 2014, p.26) e são usadas como mecanismos para concretizar a igualdade social.

O Trabalho é uma garantia destacada no artigo 6º da Constituição Federal de 1988 e está na ordem da segunda geração dos direitos fundamentais, que visam o bem-estar social e “procuram garantir, em ordem de prioridade, o valor da igualdade material com possibilidade de prestações estatais positivas inspiradas na justiça distributiva para alcance da justiça social”. (SANTIAGO, 2017, p. 46)

As pessoas com deficiência, aos olhos da Constituição, têm a garantia da não discriminação no tocante a critérios de admissão e valores de salário, bem como reserva de percentual para os cargos e empregos públicos, nos artigos 7º e 37, respectivamente. O artigo 227, com parte de sua redação alterada pela Emenda Constitucional 65/2010, coloca explicitamente nas mãos da família, sociedade e Estado o dever de garantia dos direitos fundamentais especiais de crianças, adolescentes e jovens; também prevê a criação de programas de atendimentos especializados, treinamento ao trabalho e eliminação de obstáculos arquitetônicos por parte do Estado, permitindo a participação de órgãos não governamentais.

Em análise rasa, a previsão da eliminação dos obstáculos arquitetônicos é indício de uma mudança de visão do modelo médico para o modelo social de deficiência, o qual entende que o problema não se encontra na pessoa, e sim nas barreiras colocadas no meio em que vive.

A seguir, discorreremos rapidamente sobre algumas legislações que tiveram papel importante na luta pela inclusão das Pessoas com Deficiência através da atividade laboral:

a) Lei n.º 7853, de 24 de outubro de 1989, que institui a Política Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência. Foi regulamentada pelo Decreto n.º 3298, de 20 de dezembro de 1999, o qual tem uma seção inteira sobre o acesso ao trabalho pelas pessoas com deficiência (seção IV) e outra sobre Habilitação e Reabilitação Profissional (seção III). Nela vemos tanto a possibilidade das oficinas protegidas quanto a menção sobre a colocação competitiva podendo contar com apoios especiais;

b) Decreto 129, de 18 de maio de 1991, que ratificação da Convenção 159 da OIT sobre reabilitação profissional e emprego das pessoas com deficiência. A Convenção 159 enfatiza a necessidade de medidas amplas e eficazes para a participação plena da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, preocupando-se com “o acesso, a manutenção e a evolução no emprego em processo de concreta visibilidade no meio social e de garantia de direitos no mercado de trabalho regular” (SANTIAGO, 2017, p.71). Entre as medidas consideradas plenas e eficazes está a necessidade de formação e qualificação profissional das pessoas que trabalham com a inclusão das pessoas com deficiência, que no caso do Emprego Apoiado são os Consultores;

c) Lei 8213, de 24 de julho de 1991, conhecida como Lei das Cotas, que obriga as empresas a reservarem vagas para as Pessoas com Deficiência, conforme será exposto mais adiante;

d) Promulgação da Convenção 168 da OIT pelo Decreto 2682, de 21 de julho de 1998. Discorre sobre a promoção do Emprego e Proteção contra o desemprego da Pessoa com

Deficiência, versa sobre incentivos financeiros aos empregadores para a promoção de postos de trabalho para elas e “apresenta traços germinais do direito à adaptação razoável” aos ambientes laborais; (SANTIAGO, 2017, P.73)

e) Decreto 3956, de 08 de outubro de 2001, que promulgou a Convenção Interamericana para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra Pessoas Portadoras de Deficiência, conhecida como Convenção da Guatemala, de 1999. Ela traz a recomendação para que o Estado crie leis e medidas trabalhistas que promovam a integração e combate à discriminação de forma multidisciplinar, reforçando a sua responsabilidade em promover a igualdade material; (SANTIAGO, 2017, p.74 e NOBRE, 2014, p.23) e

f) Lei n.º 13.146, de 06 de julho de 2015, institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) e discorre sobre o direito ao trabalho nos art. 34 ao 38. Ela é considerada um marco nacional na defesa dos direitos das pessoas com deficiência, a começar pela ratificação do direito à livre escolha do trabalho a ser exercido. Para Romeu Sasaki (2019, Youtube), inicia-se a fase explícita do Emprego Apoiado. Ele justifica a sua afirmação pela redação do art.37 caput e parágrafo único, os quais garantem a colocação competitiva e igualdade de oportunidades, delegando aos empregadores o atendimento às regras de acessibilidade, fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e adaptação razoável no ambiente de trabalho, além de tornar evidente a possibilidade do trabalho com apoio.

Neste ponto abriremos espaço para discorrer sobre uma norma assistencialista, que se encontra embasada no art. 203 da CF, e na Lei 8.742. de 07 de dezembro de 1993 e que pode parecer gerar conflito de interesses com as Políticas Públicas de inclusão no Mercado de Trabalho. (NOBRE, 2014, p.202). Esta norma garante o benefício mensal de um salário mínimo para aqueles que não puderem prover seu próprio sustento, conhecido como Benefício de Prestação Continuada (BPC).

O art. 20 da Lei 8742/93 descreve os critérios para a concessão deste benefício, dando as definições de família e deficiência, bem como a necessidade da renda per capita familiar ser igual ou menor que $\frac{1}{4}$ do salário mínimo. O possível conflito se encontra no art. 21-A caput e parágrafo 2º, que coloca como causa de suspensão o exercício de atividade remunerada, inclusive como microempreendedor individual, e permite recebimento cumulado com o salário de aprendiz por apenas 2 anos.

Contudo, essa confusão é amenizada quando vemos a recente alteração incluindo a seção VI, pela Lei 14.176 em 06 de junho de 2021. A sessão discorre sobre a possibilidade do recebimento de Auxílio-Inclusão de meio salário mínimo para as pessoas que ingressarem no

mercado de trabalho, cuja remuneração não ultrapasse 2 salários mínimos e tenha sido excluída do BPC nos termos do art.21-A.

3.1 Lei das Cotas

A Lei Ordinária Federal n.8.213 foi promulgada no dia 24 de julho de 1991. Ela surge da necessidade de isonomia material entre os integrantes da sociedade e é a primeira a tornar obrigatória a entrada de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho. Essa obrigatoriedade não deve ser confundida com discriminação, pois o que ela prega é a diferenciação entre trabalhadores para promover a igualdade de oportunidades, e vai ao encontro dos valores dispostos no art. 1º, alínea “b”, da Convenção de Guatemala. (NOBRE, 2014, p.19-24)

A Lei das Cotas recomenda que as empresas disponibilizem determinado número de vagas para que sejam ocupadas por Pessoas com Deficiência ou Reabilitadas. Este número varia conforme o quadro de funcionário da empresa: quanto mais colaboradores registrados, mais vagas precisam ser preenchidas. A determinação ocorre por porcentagem está descrita do art.93, conforme segue:

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 portadoras de deficiência, habilitada, na seguinte proporção:

I-	Até 200 empregados	2%
II-	De 201 a 500	3%
III-	De 501 a 1000	4%
IV-	De 1001 em diante	5%

Esta Lei é decorrência de esforços conjunto entre o setor privado e Estado para assegurar os princípios constitucionais “da dignidade e cidadania, do valor social do trabalho e da livre iniciativa e o da igualdade real de todos perante a lei.” (NOBRE, 2014, p.27)

O parágrafo primeiro deste mesmo artigo, condiciona a dispensa de funcionários admitidos sob os critérios de cota com a prévia contratação de outra pessoa em seu lugar, o que demonstra preocupação do legislador com o não esvaziamento dos postos conquistados.

Carlos Augusto Di Natale Nobre (2014, p.43) fez entrevistas com Auditores Fiscais do trabalho que deram depoimentos quanto a baixa eficácia da Lei das Cotas, mesmo após vinte anos de sua aplicação. Eles relataram que as empresas com porte menor, abrangidas pela obrigatoriedade, preferem arcar com o valor das multas ao custo de manter Pessoas com Deficiência em suas empresas.

Neste sentido, encontramos uma revisão literária feita por Ângela Paula Simonelli e José Marçal Jackson Filho, com intuito de analisar as “políticas e as práticas voltadas à inclusão

de pessoas com deficiência no trabalho em nosso país e discutir o papel da legislação” (2016, p.856), após 25 anos da lei das cotas. O estudo revisou artigos publicados que versassem sobre a efetiva inserção de Pessoas com Deficiência na atividade laboral entre os anos de 2010 e 2016. Aqui é interessante ressaltar que não foram encontrados nenhum estudo que versasse sobre o os detalhes do processo inicial de inclusão e o acompanhamento do andamento dele.

Segundo os autores (2016, p.862-863), alguns estudos revelam que há diferença no processo de inclusão quando falamos sobre graus de deficiências, pois as empresas tendem a selecionar as menos severas e mais adaptáveis aos cargos já existentes. Perceba que aqui ainda se revela a visão médica sobre a deficiência.

Um dos estudos sobre a contribuição das Instituições para o processo de inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho conclui que os maiores desafios são quebrar as barreiras atitudinais dos atores, acerca das concepções sobre a deficiência intelectual, dos preconceitos, estigmas e, principalmente, da falta de conhecimento. Quebrar tais barreiras através do conhecimento faz com que as pessoas com deficiência possam ser contratadas pelo reconhecimento de suas capacidades e não apenas para atender a legislação. (SIMONELLI, FILHO, 2016, p. 863)

Outros estudos apontam para a grande importância da fiscalização no sentido de educar as empresas privadas no que diz respeito a implantação de programas para torná-la inclusiva. Constata, também, que ela passou a ser mais efetiva após a publicação do Decreto 3298/1999, mais precisamente após IN 20/2001, do Ministério do Trabalho e Emprego, quando os Auditores Fiscais do Trabalho assumiram o papel de conscientização e apoio técnico para as empresas com mais de 100 empregados, resultando em Termos de Ajustamento firmados como ferramenta para esta educação. (BRASIL/MDS, 2020, p.59 e SIMONELLI, FILHO, 2016, p. 862). A aplicabilidade das multas foi definida somente na Portaria MTE 1199, publicada em 2003.

Os autores concluem que, em geral, as empresas mantêm uma visão reducionista do trabalho das Pessoas com deficiência e as contratam para não sofrerem sanções, contudo a legislação existente não é suficiente para garantir a inclusão na verdadeira acepção da palavra.

Segundo a Talento Incluir, empresa de consultoria para empregabilidade de Pessoas com Deficiência, o paradigma da Integração nas contratações resulta em profissionais mais insatisfeitos e conseqüentemente na alta rotatividade de contratações (DIFERENÇA..., s.d., p. online). Esta afirmação está em conformidade com o resultado da Pesquisa de Opinião sobre Mercado de Trabalho e as Pessoas com Deficiência (MPT/SP, 2019, 61) no quesito tempo de

duração na empresa, em que do total dos 244 entrevistados, 39% atuam há 6 meses, 21% de 6 meses a 1 ano, 11% de 1 a 2 anos e diminuindo gradativamente. No caso dos deficientes intelectuais, a situação ainda é mais crítica, onde 48% estão na primeira faixa, 39% na segunda e apenas 4% na terceira faixa. Do total de 83 entrevistados com deficiência intelectual apenas 3 estão na mesma empresa pelo prazo de 2 a 5 anos e 1 está há mais de 10 anos. (MPT/SP, 2019, 63). Qual seria o motivo desta falta de continuidade?

A Lei das Cotas pode facilitar a entrada das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho, mas ela não atende as demandas e individualidades das que apresentam maiores severidades e mais dificuldade para serem incluídas. Por se tratar de empresas de grande porte, geralmente têm uma estrutura bem definida, com pouco espaço para customização das vagas e quase nenhuma possibilidade de evolução profissional. (BETTI, 2011, p. 57)

Comprovando esta crítica, temos o resultado da Pesquisa de Opinião que identifica apenas 21% de promoções e 28% de aumento salarial por conta do desempenho entre as 244 pessoas entrevistadas; número diminuído para 11% e 21%, respectivamente, quando se fala nos 83 com Deficiência Intelectual (MPT/SP, 2019, p.72 e 75)

Para Cesar Augusto de Natale Nobre (2014, p.47), a Lei das Cotas ainda não é eficaz porque, apesar da idealização do legislador ser quase perfeita, o Estado deixou que a maior parte dos custos recaísse sobre as empresas.

De acordo com a Talento Incluir, não há diferença entre discriminar e contratar apenas para cumprimento da Lei das Cotas. A aplicabilidade do paradigma da Inclusão exige processo de mudança cultural, o qual é feito COM a pessoa e não PARA a pessoa com deficiência. Este processo, apesar de ser mais trabalhoso, tende a colher melhores frutos, sendo eles: aumento da produtividade, redução de pedidos de demissão, valorização de todos os funcionários, melhora da imagem da empresa perante a sociedade e melhor entendimento das necessidades dos clientes com deficiência. (DIFERENÇA..., s.d., p.online)

4 Emprego Apoiado

A metodologia do Emprego Apoiado tem como principal objetivo a luta pelos direitos universais da Pessoa com Deficiência e por sua autodeterminação. (SOUSA, 2000, p.77). Direitos esses, que são interligados, com necessidade de análise em conjunto, apontando para uma correlação entre eles:

o direito ao trabalho das pessoas com deficiência está atrelado ao direito à liberdade de escolha, que, por sua vez, é otimizado pelo direito à educação, pois, sem esta, o leque de opções no mercado de trabalho é diretamente afetado de forma negativa,

inviabilizando a inclusão numa relação de emprego e até mesmo numa relação de trabalho fora do vínculo empregatício, a exemplo de trabalhadores autônomos, eventuais, cooperados, etc. (SANTIAGO, 2017, p. 49)

Sem a pretensão de esgotamento sobre tema, vamos mostrar como esta metodologia surgiu no Brasil e quais foram os valores e conceitos que deram norte a sua trajetória.

4.1 Origem

As oficinas protegidas foram criadas na década de 60 com intuito de preparar as pessoas com deficiência para o mercado de trabalho. A intenção é que fosse um local temporário de preparação e qualificação, no entanto, tinha quem permanecesse nelas por tempo indeterminado. Constatou-se que a metodologia tradicional, que consistia em qualificar profissionalmente a pessoa com deficiência para depois inseri-la no mercado de trabalho, funcionava para grande parte dos atendidos, mas não tanto para aqueles com deficiência mais severa, principalmente as com deficiência intelectual. (BETTI, 2011, p.23)

Segundo Augusto Sousa (2000, p.74) o número de pessoas que se mantiveram nas oficinas protetivas entre os anos de 1968 e 1976 quintuplicou. Essa realidade rendeu muitas críticas, afinal, a ferramenta criada para a inclusão social estava, de certa forma, segregando os que mais precisavam.

Para atender essa demanda, alguns estudiosos dos EUA, como Marc Gold, em Illinois, fazem estudos com intuito de provar a capacidade de aprendizagem no desenvolvimento de tarefas das Pessoas com Deficiência. O resultado de seus estudos incentiva o aparecimento de outros estudos com enfoque na capacidade de produção de pessoas com deficiências mais severas, destacando Paul Wehman, no estado de Virgínia, e Bellamy, no estado de Washington. (SOUSA, 2000, p.74 e SANTIAGO, 2017, p.92).

As experiências consistiam em inverter o processo das oficinas protetivas, ou seja, devia primeiro reconhecer a pessoa como trabalhador e buscar uma colocação no mercado de trabalho, para depois qualificá-la na função específica para a qual fora contratada, com apoios de técnicos, dando início ao Emprego Apoiado (BETTI, 2011, p.24). Para Santiago (2017, p.93) os resultados positivos destas experiências tiveram influência na criação de legislação específica sobre o tema.

A primeira definição oficial para o Emprego Apoiado foi “Trabalho pago em meio competitivo de trabalho, com apoio continuado” (SOUSA, 2000, p.75).

Segundo Sasaki (2020, Youtube), algumas características do Emprego Apoiado já estavam presentes no programa Projeto com a Indústria, da Lei de Reabilitação de 1973, e tinha previsão de financiamento dos custos da aplicação destes projetos nas empresas e entidades sociais. Mas foi com a Emenda de 1986 que a metodologia passou a ser reconhecida como campo de atuação. Já Augusto Souza (2000, p. 75) relata que este financiamento ocorreu a partir de 1984 através da Rehabilitation Service Administration (RSA), ano em que tinham apenas 10 estados com projetos nesta área. Ano seguinte este número passou para 27 estados, chegando a ter mais de 2.600 entidades em 1995, as quais colocaram por volta de 100.000 Pessoas com Deficiência de volta ao mercado de trabalho competitivo. Santiago (2017, p.93) por sua vez, relata que o apoio com recursos financeiros teve início em 1984, com a Lei de Deficiências de Desenvolvimento, e em 1986, com a Emenda à Lei de Reabilitação de 1973. Contudo, todos concordam que o investimento financeiro do Estado foi um grande propulsor para a metodologia do Emprego Apoiado nos EUA.

No Brasil, em 1987, Romeu Sasaki, um dos pioneiros do Emprego Apoiado, teve acesso a alguns artigos publicados nos EUA, os quais traduziu e disponibilizou para os profissionais que trabalhavam com inclusão no mercado de trabalho. (SASSAKI, 2014, p.17) A primeira tradução para o português foi “emprego em mercado aberto, com apoio necessário e adequado a cada indivíduo” (SOUSA, 2000, p.77)

Segundo Alexandre Betti (2011, p.32), apesar de muitas referências de ações do Emprego Apoiado, as oficinas protegidas continuavam trabalhando intensamente, e ainda não se via nestes programas a presunção de empregabilidade, um dos conceitos basilares da metodologia do EA.

Em 1993 surge o GEA, um grupo de estudos sobre Emprego Apoiado, composto por 12 profissionais de reabilitação, totalmente teórico, mas que serviu de base para a parte prática iniciada em 1994. A prática teve início com um pequeno grupo em São Paulo e resultou na primeira colocação real de uma pessoa com deficiência severa numa empresa, mesmo sem nenhuma legislação específica sobre a metodologia. Este fato histórico foi publicado pela Folha de São Paulo em 24 de julho de 1994 com o título de Tetraplégico Volta ao Trabalho, e a matéria descreveu Marco Antônio Ferreira Pellegrini como o primeiro participante do programa de Emprego Apoiado no Brasil. (SASSAKI, 2014, p.17)

O GEA organizou cursos introdutórios sobre Emprego Apoiado no Brasil, trazendo nomes internacionais importantes. (SANTIAGO, 2017, p.97 e SASSAKI, 2014, p.18)

A pioneira na implantação do programa de Emprego Apoiado no Brasil é a, hoje extinta, Associação Carpe Diem, que o fez em 1997. Anos depois, a implantação aconteceu em outras entidades de São Paulo, como APAE/SP, ABADS (antiga Pestalozzi), APABEX e Associação Pepa, além de Unilehu, de Curitiba, e Instituto Estela Assunção, de Minas Gerais. Algumas destas entidades se uniram e promoveram cursos nos anos de 2000 e 2001, através da Pró-Rede Profissionais em Rede, que se transformou em REA-Rede de Emprego Apoiado no ano de 2008. (SANTIAGO, 2017, p.97 e SASSAKI, 2014, p.18)

A REA-Rede de Emprego Apoiado era um grupo ainda informal, composto pela Associação Carpe Diem, APAE/SP, ABADS (antiga Pestalozzi), APABEX, Associação Pepa, Consultores Autônomos e familiares de atendidos, que mantiveram o propósito de estudar o Emprego Apoiado e disseminar o conhecimento através de encontros técnicos e fóruns. O propósito prático do REA era auxiliar as entidades a fazer a colocação dos atendidos no mercado de trabalho.

Com a cisão entre os integrantes, a REA foi transformada em ANEA-Associação Nacional do Emprego Apoiado. (SANTIAGO, 2017, p.97) A transformação foi oficializada na assembleia geral de 16 de maio de 2014, com a inauguração em 28 de novembro do mesmo ano, na Câmara Municipal de São Paulo. Desde então, os usuários e operadores do Emprego Apoiado têm seus interesses legitimamente representados em âmbito nacional.

Neste contexto de disseminação do conhecimento sobre a metodologia do Emprego Apoiado, a primeira publicação de livro sobre o tema específico, que levou o mesmo nome, ocorreu em 2011, por Alexandre Betti; a segunda, sob título de Emprego Apoiado: Uma leitura psicanalítica, em 2014, pelos autores Flávio Gonzalez, Vitor Martinez e Antônio Scotton, psicólogos da APAE/SP; e a terceira, escrita por Ricardo André Maranhão Santiago, juiz do trabalho do Pará, em 2017, sob o título Emprego Apoiado: Inclusão do trabalhador à luz da Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU.

A ANEA-Associação Nacional do Emprego Apoiado realiza Encontros Nacionais do EA anualmente. Estes Encontros Nacionais, a exemplo do que acontece em outros países, tem como objetivo expandir a aplicabilidade da metodologia, garantindo sua qualidade. Para tanto, as entidades se fazem presentes para discutir resultados, propor desafios e traçar metas.

A ANEA teve participação ativa nas consultas públicas sobre a Lei Brasileira de Inclusão e consideram uma conquista o acolhimento e explicitação das características da metodologia no artigo 37 da referida lei, bem como a utilização do termo “trabalho com apoio”, marcando o início da segunda fase histórica do Emprego Apoiado. (SASSAKI, 2019, Youtube)

Em outubro de 2017, no VIII Congresso Brasileiro de Síndrome de Down, a Federação Brasileira das Associações de Síndrome de Down, através da Carta de Maceió, demonstra seu apoio à luta da ANEA para a elaboração e aprovação de projeto de lei que regulamente o Emprego apoiado, luta esta, que persiste até a presente data.

4.2 Leis e Políticas Públicas

Nesta sessão vamos tentar demonstrar a importância da legislação na evolução do Emprego Apoiado, fazendo um breve histórico do que ocorreu nos EUA e no Brasil, para tanto seguiremos a ordem cronológica dos acontecimentos.

Como dito anteriormente, e relevando a pequena divergência de data entre os autores, a Lei de Reabilitação dos EUA, de 1973, trazia a possibilidade de utilização de EA como forma de trabalho, bem como a determinação de investimento contínuo para a implantação de projetos piloto do método em todo território nacional. Contudo, somente com a Emenda a esta lei, em 1986, que o Emprego Apoiado foi reconhecido como campo de atuação para a colocação de pessoas no mercado competitivo de trabalho, em tempo parcial ou integral. Esta Emenda serviu para regulamentar e definir o Programa de EA para pessoas com deficiência severa. (SASSAKI, 2020, Youtube) Aqui cabe uma curiosidade de que a expressão Deficiência Severa tenha sido enfatizada provavelmente por perceber que este grupo continuava sem conseguir empregos, gerando uma espécie de segregação entre os segregados, lembrando que a leitura de severidade ainda se dava pelo modelo médico. Outro detalhe importante foi o destaque de que as oportunidades deveriam ser para trabalho competitivo, eliminando a premissa de que as pessoas com deficiência severa deveriam permanecer nas oficinas protetivas, as quais, por natureza, não eram competitivas.

Em 1990, no dia 26 de julho, os EUA sancionam a Lei dos Americanos com Deficiência-ADA (SOUSA, 2000, p.75). E em 20 de dezembro de 1993, a Resolução 48/96, que dispõe sobre Regras Gerais sobre Igualdade de Oportunidades para Pessoas com Deficiência, faz referência ao Emprego Apoiado na Regra 7, n.º 7 priorizando a colocação no mercado competitivo de trabalho. (SANTIAGO, 2017, p. 95)

No Brasil, a primeira norma a trazer características do Emprego Apoiado é o Decreto 3298/1999 que dispõe sobre a “Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência”, principalmente em seu artigo 35, onde as palavras “apoios especiais” e “procedimentos especiais” aparecem.

Art. 35 São modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência:

I – colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para a sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais;

II – colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização; e

III – promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento de ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativo ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal.

§ 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 as 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.

Importante ressaltar que o Decreto ainda traz a nomenclatura de Pessoa Portadora de Deficiência porque não havia sido regulamentada a nomenclatura atual e contempla a palavra Integração por ser o paradigma da época.

O Decreto traz outros artigos que remetem ao entendimento de que possa ser utilizado como Política Pública para o Empregado Apoiado, encontrado nas seções das Diretrizes (art.6º, V), dos Instrumentos (art.8º, II), da Saúde (art.19, caput, § único, IV e VI) e do Acesso ao trabalho (seção inteira).

Art. 6º São diretrizes da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência:

V- ampliar as alternativas de inserção econômica da pessoa portadora de deficiência, proporcionando a ela qualificação profissional e incorporação no mercado de trabalho;

Art. 8º São Instrumentos da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência:

II- o fomento à formação de recursos humanos para adequado e eficiente atendimento da pessoa portadora de deficiência;

Art. 19 Consideram-se ajudas técnicas para os efeitos deste Decreto, os elementos que permitem compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, com o objetivo de permitir-lhe superar as barreiras da comunicação e da mobilidade e de possibilitar sua plena inclusão social.

Parágrafo único. São ajudas técnicas:

IV – equipamentos, maquinarias e utensílios de trabalho especialmente desenhados ou adaptados para uso por pessoa portadora de deficiência;

VI – elementos especiais para facilitar a comunicação, a informação e a sinalização para pessoa portadora de deficiência;

Em 2015, com a promulgação da Lei Brasileira da Pessoa com Deficiência (LBI), sob o n.º 13.146, surge o marco do Emprego Apoiado, ao citar e descrever todas as características da metodologia em seu art.37 (SASSAKI, 2019, Youtube).

A grande importância desta lei é o fato dela deixar explícito o que as Pessoas com Deficiência têm direito, tais como: escolher livremente com o que e onde quer trabalhar; colocação competitiva no mercado de trabalho, abandonando a ideia de que só podem atuar em subempregos; igualdade de oportunidades que coloca pessoas com e sem deficiência no mesmo espaço laboral, com intuito de eliminar a prática de colocá-las em setores isolados e igualdade de salários quando exercida a mesma função. Ela também determina ser da responsabilidade das empresas atender as regras de acessibilidade e fornecer recursos de tecnologia assistiva, bem como promover as adaptações no ambiente para a redução de barreiras existentes.

O legislador teve o cuidado de trazer os significados das expressões para o cumprimento da lei no art. 3º e Incisos. Destaca-se duas de importância para o nosso contexto, tecnologia assistida e adaptação razoável:

Art. 3º Para fins de aplicação desta lei, consideram-se:

III - tecnologia assistiva ou ajuda técnica: produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social;

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; (LBI, 2015)

Sasaki considera haver falha no inciso VI por não ter uma orientação objetiva do que seria um ônus desproporcional e indevido. Quais seriam os critérios para esta avaliação?

De acordo com Ricardo André Maranhão Santiago (2017, p.173), para definir esta proporcionalidade é recomendado fazer uma avaliação na estrutura física e financeira da empresa em conjunto com as despesas ocasionadas pelas adaptações necessárias.

Em 2016, logo após a LBI, os estudiosos do Emprego Apoiado entenderam ser necessária a elaboração de um Projeto de Lei específico. Alexandre Betti e Romeu Sasaki começaram a escrevê-lo e a ONG ITS Brasil terminou no ano de 2018. O projeto dispõe sobre “conceitos, princípios, diretrizes e instrumentos” do Emprego Apoiado.

O PL foi apresentado pela deputada Maria Rosas do PRB/SP no dia 09 de abril de 2019 sob n.º 2190/2019. Em 06 de maio do mesmo ano foi apensado ao PL 11263/2018 que trata da Semana de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho e no Emprego. Por entender que os projetos possuem objetos diferentes, a deputada Maria Rosas apresentou requerimento de desapensação sob n.º 2832/2019 no dia 30 de outubro, o qual fora indeferido

em 19 de novembro de 2019. Na Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria, Comércio e Serviço da Câmara (CDEICS) desde o dia 21 de novembro de 2019, teve sua aprovação recentemente em 29 de setembro de 2021 e seguiu para Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC) para apreciação. (BRASIL, 2019, p.online)

A ANEA tem uma comissão, composta por um grupo de diretores, que está acompanhando diretamente a tramitação deste Projeto, tamanha a importância que ele tem para o Emprego Apoiado, relata Oswaldo Barbosa, atual presidente da Instituição (informação verbal, 2020a, Youtube).

4.3 Fases do Emprego Apoiado

Iniciamos esta sessão destacando que a metodologia do Emprego Apoiado não é utilizada apenas para a colocação em emprego formal, apesar da sua nomenclatura. Ela serve para a colocação em qualquer tipo de trabalho, inclusive em cooperativas e empreendimento próprio. (BETTI, 2011, p. 34 e 2014, p.14).

Dito isto, vamos discorrer sobre como o Consultor conduz as três fases que compõem a metodologia do Emprego Apoiado: Descoberta do Perfil Vocacional, Desenvolvimento de Emprego e Acompanhamento pós-colocação. (BETTI, 2011, p.34 e 2014, p.14)

Augusto Sousa (2000, p.78 e 79) considera que cinco são os passos essenciais para a aplicabilidade do Emprego Apoiado. O primeiro consiste em conhecer o projeto e expectativas do atendido. O segundo, procurar no mercado de trabalho algum emprego que possa ser exercido por essa pessoa. Já o terceiro passo seria fazer a análise do posto de trabalho, considerando todos os aspectos, como tipos de apoios que teriam e até meios de transporte a serem utilizados. O quarto passo seria verificar, de acordo com a análise feita nos passos 1 e 3, se este emprego é compatível ao atendido e quais são as coisas que ele ainda precisa aprender. O quinto passo seria a formação profissional no próprio local de trabalho e em Centros especializados.

Interessante observar que, com o passar dos anos, a estrutura sofreu leve alteração, principalmente na presunção da empregabilidade, mas seus propósitos estão presentes nas fases atuais. Conforme formos descrevendo estas fases, encontraremos os cinco passos elencados por Augusto Sousa.

A fase da Descoberta do Perfil Vocacional, como sugerido pela nomenclatura, consiste em descobrir todas as coisas que dizem respeito à Pessoa com Deficiência. Romeu Sasaki (2019, Youtube) define como sendo uma espécie de inventário sobre as características das

habilidades que serão ofertadas aos empregadores. O Consultor se atenta às informações que já existem dentro do contexto e do cotidiano do seu cliente. Esta avaliação é um processo bastante informal, que consiste em acompanhar o seu dia a dia, conhecendo bem a universalidade de locais e pessoas de sua convivência, bem como suas limitações, pontos fortes e interesses. (BETTI, 2011, p. 38 e 2014, p.14)

Através de conversas com familiares, profissionais e instituições pelas quais o cliente já tenha passado é que se faz a colheita de dados sobre métodos de aprendizagem já utilizados, apoios necessários e histórico de comportamentos frente a obstáculos. As informações colhidas são descritas e organizadas por meio da elaboração de um perfil vocacional, com o objetivo de desenvolver o emprego customizado. (BETTI, 2011, p.43)

Com o perfil vocacional já elaborado, dá-se o próximo passo para definição de um Plano de Ação. É marcada uma reunião para compartilhar o perfil e definir as ações futuras. No primeiro momento desta reunião, discute-se quais são as principais características do cliente de EA e os cenários ideais para o seu trabalho e, num segundo momento, confecciona-se uma lista com as atividades que possam ser exercidas por ele e os tipos de empregadores que se enquadrem nestas atividades. Mister ressaltar que, seguindo o princípio do Planejamento centrado na pessoa, tanto o local da reunião quanto os participantes são escolhidos pelo cliente, e a decisão final sobre o emprego também é dele. Todos os presentes estão para auxiliar nas decisões e não para impor as suas opiniões. Essas reuniões podem ser repetidas para avaliar o Plano de Ação, podendo alterá-lo, caso necessário. (BETTI, 2011, p.48)

A customização será mais eficiente quanto mais se investir nesta fase da Descoberta, ressaltando que “descobrir não é medir ou avaliar, muito menos comparar; descobrir é desvelar a existência do outro, seus relacionamentos, seus interesses, suas estratégias de adaptação, suas histórias.”. (BETTI, 2011, p. 39)

O Desenvolvimento de Empregos, segunda fase do EA, visa buscar um posto de trabalho que seja compatível com as necessidades e pretensões da pessoa. A estratégia passa pela criação de uma rede de contatos, também conhecida como *networking*, para iniciar esta busca que resulte em real oportunidade de emprego ao indivíduo. (BETTI, 2011, p.56)

É interessante que o cliente do EA passe por um período de exploração em alguma das empresas encontradas, preferencialmente entre as indicadas por sua rede de apoio. Essa vivência dá a oportunidade dele experienciar as atividades e perceber se realmente se identifica com o tipo de serviço; também permite que o consultor identifique se há necessidade efetiva de customização da vaga. Diferente dos EUA, o Brasil ainda não tem legislação que oficialize esta

relação, sendo feito de maneira informal junto aos pequenos e médios empresários. (BETTI, 2011, p.59)

A customização de um trabalho é uma das palavras-chave do Emprego Apoiado. Para que aconteça o consultor deve observar e perceber quais são as reais demandas da empresa que possam ser supridas pelo seu cliente. Ele deve conhecer a legislação vigente, estudar a cultura organizacional da empresa, detectar e desenvolver os apoios naturais que possam atender as necessidades de seu cliente, fazer análise da função que possa ser desenvolvida por ele, estabelecer uma rotina para execução deste trabalho, e iniciar a negociação com o empregador. Importante ressaltar que a criação desta vaga deve ser boa para ambas as partes e agregar valor à empresa. (BETTI, 2011, p. 69-84 e 2014, p.14)

Após a contratação, iniciando a terceira fase, é feita uma reunião de Sensibilização com os outros colaboradores da empresa, ou apenas com os que irão trabalhar diretamente com o cliente de EA, caso a estrutura empresarial seja muito grande. O objetivo desta reunião é tirar as dúvidas que possam existir sobre a incapacidade do novo contratado, apresentar o Plano de Ação traçado e, principalmente, solicitar a colaboração de todos no processo. Esta é uma grande ferramenta para modificar as possíveis barreiras atitudinais. (BETTI, 2011, 93)

O treinamento do cliente de EA no local de trabalho pode ter a participação do consultor, mas o ideal é que seja preparado um ou mais treinadores da própria empresa, aumentando o empoderamento dos envolvidos. Este treinamento deve ser acompanhado e avaliado pelo consultor por meio de visitas regulares, que tendem a ficar mais espaçadas, até não mais serem necessárias. Por fim, são feitas reuniões de avaliação das estratégias, dos apoios e da efetiva inclusão do atendido, que não está limitada ao ambiente de trabalho, mas também as situações de amizade e lazer fora do expediente. (BETTI, 2011, p.95-99)

4.4 Princípios e conceitos

Como constatamos na sessão anterior, as três fases da metodologia do EA têm inerentes os quatro princípios mais importantes, que são: presunção de empregabilidade, planejamento centrado no indivíduo, respeito ao projeto de vida e poder dos apoios.

A presunção de empregabilidade, como o próprio nome revela, assume que qualquer pessoa tem capacidade para o emprego competitivo. Nunca se questiona se há condição para o trabalho, pois já está subentendido de que há. (BETTI, 2011, p.31 e SASSAKI, 2020, Youtube). É o processo inverso das práticas assistencialistas e tem como base histórica a teoria da

Exclusão-Zero, em que “nenhuma pessoa deficiente é rejeitada com base na severidade de sua deficiência.” (SASSAKI, 1999, p.83)

Ao acompanharmos as ações feitas pelo Consultor de EA, durante as fases descritas acima, fica certo e notório que o seu cliente é o foco principal de todo o processo e possuidor do poder decisório, revelando a fidelidade ao Princípio do planejamento centrado no indivíduo e respeito ao projeto de vida.

Quanto ao Poder dos apoios, comecemos por entender que eles são recursos ou estratégias que colocam a Pessoa com Deficiência em situação de igualdade no mercado competitivo de trabalho. Consegue promover mudança na funcionalidade, aumentar a autonomia e o bem-estar no convívio comunitário por meio da intermediação feita, por algo ou alguém, entre a necessidade da pessoa e o ambiente. (BETTI, 2011, p.62 e 73 e 2014, p.16)

Os estudiosos atuais do EA acreditam que os Apoios Naturais são mais eficientes e rápidos na promoção da inclusão, pois ocorrem quase que espontaneamente e cada vez mais devem ser eles os responsáveis pelos treinamentos. Geralmente são pessoas que já demonstram afinidade com o tema, e que se predispõem a assistir à Pessoa com Deficiência. Assistência essa que pode ser traduzida em paciência para pequenas explicações mais simplificadas, ou ajuda no trajeto casa-trabalho, ou qualquer outra coisa que facilite o desenvolvimento da potencialidade da pessoa. (BETTI, 2011, p.72). Livia Reich de Castro (2017, p.35), ressalta que os apoios devem ser escolhidos e regulados pela própria Pessoa com Deficiência.

Por fim, para que tenhamos êxito no processo de inclusão, precisamos considerar, em igualdade de relevância, as características do cliente, das empresas e dos apoios encontrados. “O ambiente de trabalho tem de proporcionar o apoio necessário para que a competência da pessoa com incapacidade se mostre e atenda às necessidades da empresa e dela mesma.” (BETTI, 2011, p. 63).

Dois outros princípios inerentes do EA são o de enaltecer as habilidades e competências das pessoas e priorizar as relações dentro da própria comunidade, que segundo Betti (2011, p.31) se resume na “crença de que todas as pessoas têm potencial para colaborar com a sociedade e que a comunidade é o melhor lugar para fazer as coisas acontecerem”

Uma das estratégias utilizadas é o *Empowerment*, “aumento do poder e autonomia pessoal e coletiva de indivíduos e grupos sociais nas relações interpessoais e institucionais, principalmente daqueles submetidos a relação de opressão, dominação e discriminação social” (VASCONCELOS, 2003, apud BETTI, 2011, 33), e outra é a Customização do emprego, que consiste em preparar a vaga de trabalho especificamente para a pessoa que irá ocupá-la, com

adaptações e apoios necessários. Com a customização o indivíduo consegue realizar as tarefas utilizando toda a sua habilidade para atender as necessidades da empresa, sendo necessário, por vezes, criar postos que ainda não existam em sua estrutura. (BETTI, 2011, p.57)

Importante destacar a importância do Consultor de EA durante todo o processo. Ele é mediador dos atores envolvidos, que são a comunidade, as empresas, a família e seu cliente. Necessário que seja observador e criativo para solucionar as barreiras existentes, detectando e treinando o maior número de apoios naturais, empoderando as empresas e seus funcionários, para que se torne cada vez menos necessário e a rede de apoios criada funcione sem a sua participação. (BETTI, 2011, p.53 e 101)

5 Casos de Inclusão

O caso de inclusão mais significativo para o Emprego Apoiado, por ter sido o primeiro, é o do Marco Antônio Ferreira Pellegrine, que volta ao trabalho após ficar tetraplégico em decorrência de um assalto, conseguindo revogar a aposentadoria por invalidez permanente. Essa matéria saiu no jornal da época e descreveu os apoios criados para que ele pudesse retornar, entre eles, a cadeira de rodas motorizada, mesa rebaixada e até um virador de páginas acionado por sopros, e ressalta a falta de acessibilidade no transporte público da cidade de São Paulo à época. (BIANCARELLI, 1994, p.online). Esse é um caso de muito sucesso porque ele permaneceu na empresa por 13 anos, conseguindo promoções, até ser cedido ao governo de São Paulo para trabalhar na Secretaria de Direitos da Pessoa com Deficiência. (SASSAKI, 2014, p.17 e 2020, Youtube)

Livia Rech de Castro (2017, p.59) apresentou um estudo para verificar se as aplicações de apoios e adaptações feitas através das análises do EA eram eficientes para aumentar o desempenho de duas pessoas com Síndrome de Down, já inseridas no mercado de trabalho. O estudo consistia em fazer o levantamento das dificuldades encontradas por essas pessoas para completarem suas tarefas. Escolheu-se quais tarefas seriam analisadas e então adicionou-se os apoios que, sob visão do EA, seriam necessários para melhorar a acessibilidade. Nos dois casos foi possível verificar que os apoios foram eficazes para aumentar o desempenho dos trabalhadores com Síndrome de Down.

Outro caso recente de sucesso é o da modelo internacional Maju de Araújo, com Síndrome de Down, que se tornou embaixadora da marca L’Oreal Paris, entrevistada pelo El País. Apesar da reportagem não trazer informações sobre sua colocação ter, ou não, sido feita pela metodologia do Emprego Apoiado, percebe-se que seus conceitos estão presentes. A

vontade de ser modelo partiu da própria Maju, o que demonstra sua autodeterminação. A mãe, agiu como um apoio natural, focando nas habilidades e desejos de sua filha, auxiliando na comunicação e promovendo meios para que ela alcançasse seu sonho. E hoje, Maju é quem traz a estabilidade financeira para a família com a realização de seus trabalhos. (ROSSI, 2021, p.online)

6 Conclusão

Concluimos que no decorrer da história houve uma grande evolução na maneira de pensar Política Pública para as pessoas com deficiências, entendendo que elas são sujeitos de direito e que cabe ao Estado, família e sociedade eliminar ou, ao menos diminuir, as barreiras arquitetônicas, comunicacional, social e atitudinal. Contudo, vimos que a Lei das Cotas não consegue atingir o objetivo para qual fora criada. Segundo Cesar Augusto Di Natale Nobre (2014, p.45) isto se deve porque o Estado transferiu grande parte da responsabilidade da inclusão à iniciativa privada, numa sociedade em que rege a cultura de fraudes para redução de encargos trabalhistas, somado ao baixo nível de instrução dos empresários. E como já vimos, muitos optam por pagar as multas ao invés de arcar com os custos das contratações e adaptações necessárias. A situação é pior para os Deficientes Intelectuais, que representam menos de 10% das vagas preenchidas (CAMPOS, LOPES, 2019, p.60)

Para Cesar Nobre (2014, p.33 e 46), não adianta ter legislação incompatível com a realidade, por melhor que ela tenha sido elaborada. Faz-se necessário aprimorá-la, aumentando o número de empresas abarcadas, utilizando meios que incentive a contratação de Pessoas com Deficiência, ideia corroborada por Angela Paula Simonelli e José Marçal Jackson Filho (2016, p.865). Então, por que não trabalhar com as pequenas e médias empresas que são as maiores fontes pagadoras do Brasil (BETTI, 2011, p.58)? Por que não investir na educação dos empresários brasileiros para que não contratem Pessoas com deficiência apenas para cumprimento das cotas e tenham consciência social?

É preciso falar na linguagem dos empresários e mostrar que a inclusão não traz apenas custos, mas agrega valores a sua empresa, melhorando a saúde organizacional, como demonstrado no estudo feito pela McKinsey&Company. Foi constatado que a contratação de Pessoas com Síndrome de Down teve impacto positivo em 6 dimensões da saúde organizacional da empresa, podendo refletir em melhora do desempenho, visto que tem uma relação direta entre essas duas variáveis. E de quebra, cria-se imagem positiva da empresa ao mostrar que valoriza a diversidade. (ASSIS et al., 2014, p.6)

Para iniciar a mudança da visão empresarial é preciso mais estudos deste tipo. Precisa-se, também, de mais estudos quantitativos sobre a metodologia do Emprego Apoiado. São com esses dados e a dinâmica mediadora do EA que começaremos a aproximar a legislação da realidade, e a solucionar a crítica de Cesar Nobre, citada acima.

Para isso, ajudaria ter aprovada a legislação específica do Emprego Apoiado, que ainda segue em tramitação, além de ter “fontes de financiamento que possibilitem a formação de consultores e a constituição de programas em todo o Brasil” (BETTI, 2014, p.16). Este seria o pontapé inicial para diminuir os desafios da aplicabilidade do EA no Brasil, que não são poucos. Podemos destacar alguns, como o tratamento infantilizado e superproteção familiar destinado às Pessoas com T21 que resistem em deixar seus filhos trabalharem; a estigmatização de alguns cargos oferecidos pelas empresas, sem perspectiva de desenvolvimento e ascensão; o medo da suspensão do recebimento do BPC e ignorância quanto a existência do Auxílio Inclusão; e a necessidade de mudança do paradigma da integração ainda existente em grande parte das entidades que trabalham com as Pessoas com Síndrome de Down. (BETTI, 2011, p.58, 97 e 107; BETTI, 2014, p.17 e NOBRE, 2014, p.193)

Precisamos dar o direito da autodeterminação para as pessoas com Síndrome de Down e seus familiares, que por muito tempo o cedeu às instituições. Às crianças, é preciso dar o direito de sonhar, de responder “o que deseja ser quando crescer?”. Elas não vieram ao mundo com a missão de serem padeiros ou artesãos. Podem ser, caso queiram, mas não como únicas opções. Há que se evidenciar que elas têm direito a exercer qualquer trabalho, ofício ou profissão, garantido pelo art. 5º, XIII, da CF, e art. 34 da LBI, e precisam ter a oportunidade de ascensão profissional.

Sabe-se que a inclusão efetiva envolve muitas outras coisas além da colocação no mercado de trabalho, no entanto essa colocação é um passo importante para consegui-la.

7 Referências

ASSIS, Vicente et al. **O valor que os colaboradores com Síndrome de Down podem agregar às organizações**. McKinsey&Company. Mar, 2014. Disponível em: <https://alana.org.br/wp-content/uploads/2017/04/Paper_Sindrome_Down.pdf>. Acesso em: 21 abr.2021.

BETTI, Alexandre Prado. **Emprego Apoiado**. 1. ed. São Paulo: Edição do Autor, 2011.

BETTI, Alexandre Prado, Perspectivas do Emprego Apoiado. **Revista Deficiência Intelectual**, v.4, n.6, p. 12-16, jan/jun, 2014. Disponível em: <<https://www.calameo.com/books/0013472529726bb417588>>. Acesso em: 25 out.2021

BIANCARELLI, Aureliano, Tetraplégico volta ao trabalho. **Folha de São Paulo**, São Paulo, Cotidiano, p.online, 24 jul.1994. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/fsp/1994/7/24/cotidiano/9.html>> Acesso em: 15 set.2021

BRASIL, Câmara dos Deputados, **Projeto de Lei n.º 2190, de 09 de abril de 2019**. Dispõe sobre o Emprego Apoiado. Brasília: Câmara dos Deputados, 2019. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2197424>>. Acesso em: 25 out.2021

BRASIL, Ministério da Cidadania, **Proteção e Promoção Social de Pessoas com Deficiência no Brasil: uma abordagem a partir de indicadores sociais e relatos de caso**, 2020. Disponível em: <http://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/Relatos%20de%20Caso_4_Final.pdf>. Acesso em: 24 out.2021

BRASIL, Ministério da Saúde, **Diretrizes de Atenção às Pessoas com Síndrome de Down**, 1. ed. Brasília, 2013. Disponível em: <<https://pesquisa.bvsalud.org/bvsms/resource/pt/mis-36269>> . Acesso em: 23 mai.2021

CAMPOS, Viviane; LOPES, Jaqueline, 90 Mitos e Verdades sobre a Síndrome de Down. **Coleção Saúde da Mente**, São Paulo: Editora Alto Astral, 2019.

CASTRO, Livia Reich de. **Adaptações no ambiente de Trabalho de Pessoas com Síndrome de Down: análise do comportamento e Emprego Apoiado**. São Paulo: Paradigma Centro de Ciências e Tecnologia do Comportamento, 2017. 78f. Dissertação de Mestrado, Mestre em Análise do Comportamento Aplicada, Paradigma Centro de Ciências e Tecnologia do Comportamento, 2017. Disponível em: <<https://elearning.eb4us.com/course/7228/538Lb7r7l/79429>> . Acesso em: 25 out.2021.

DIFERENÇA entre Incluir e Integrar Pessoas com deficiência. [s.d.]. **Talento Incluir**. Disponível em: <<https://talentoincluir.com.br/emprego/diferenca-entre-incluir-e-integrar-pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso em: 20 mai.2021

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Minidicionário Aurélio**. 1ª ed. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 1980.

GARGHETTI, Francine Cristine; MEDEIROS, José Gonçalves; NUERNBERG, Adriano Henrique, Breve História da Deficiência Intelectual. **Revista Electrónica de Investigación y Docencia REID**, n.10, p. 101-116, 2013. Disponível em: <<https://150.214.170.182/index.php/reid/issue/view/94>>. Acesso em: 21 abr.2021

IGNARRA, Carolina et al. **Inclusão – conceitos, histórias e talentos das pessoas com deficiência**. 1. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 2010.

MPT/SP; **Pesquisa de Opinião sobre o Mercado de Trabalho e as Pessoas com Deficiência**, São Paulo: Ibope Inteligência, 2019. Disponível em: <https://prt2.mpt.mp.br/images/2019.9/IBOPE-Relatrio_de_tabelas_final.pdf> Acesso em 25 out.2021.

- NOBRE, César Augusto Di Natale. **O futuro da lei das Cotas**. 1. ed. Petrópolis: KBR, 2014.
- NUBILA, Heloísa Brunol Ventura di, BUCHALA, Cassia Maria, O papel das Classificações da OMS-CID e CIF nas definições de deficiência e incapacidade. **Revista Brasileira Epidemiol**, v.11, n.2, p.324-325, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/rbepid/v11n2/14.pdf> . Acesso em: 25 out.2021.
- ROSSI, Marina, Maju de Araújo, modelo internacional com Síndrome de Down, abre as portas ao mundo real. **El País**, Rio de Janeiro, Cultura, p.online, 01 nov.2021. Disponível em: <<https://brasil.elpais.com/cultura/2021-11-01/maju-de-araujo-modelo-internacional-com-sindrome-de-down-abre-as-portas-ao-mundo-real.html>> Acesso em: 08 nov.2021
- SANTIAGO, Ricardo André Maranhão. **Emprego Apoiado: Inclusão do trabalhador à luz da Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU**. 1. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.
- SASSAKI, Romeu Kazumi. 1 vídeo (25:34). Bases Legais do Direito ao Trabalho, à Luz do CDPD e da LBI. **Publicado no canal Inclusão com Acessibilidade no Trabalho**, 2019. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=zINcrHBFcVw>>. Acesso em 30 out.2021
- SASSAKI, Romeu Kazumi. PELLEGRINI, Marco Antonio. 1 vídeo (1:01:17). Emprego Apoiado no Brasil. **Publicado no canal Igualitê & Diversidade**, 2020. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=Kq1UEMrzFUQ&t=2023s>>. Acesso em 30 out.2021
- SASSAKI, Romeu Kazumi et al. 1 vídeo (1:09:54). Palestra com Prof. Romeu Sasaki sobre o método do Emprego Apoiado. **Publicado pelo canal Anea – Associação do Emprego Apoiado**, 2020a. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=izf5cEcieuA&t=3766s>>. Acesso em: 30 out.2021
- SASSAKI, Romeu Kazumi, História do Emprego Apoiado no Brasil. **Revista Deficiência Intelectual**, v.4, n.6, p. 17-18, jan/jun, 2014. Disponível em: <<https://www.calameo.com/books/0013472529726bb417588>>. Acesso em: 25 out.2021
- SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos**. 2 ed. Rio de Janeiro: WVA Editora e Distribuidora Ltda, 1999.
- SIMONELLI, Ângela Paula; FILHO, José Marçal Jackson. Análise da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho após 25 anos da lei de cotas: uma revisão da literatura. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, v. 25, n. 4, p. 855-867, 2017. Disponível em: <<https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAR1078>>. Acesso em: 19 set.2021.
- SOUSA, Augusto. Emprego Apoiado: uma primeira abordagem. **Psicologia**, v.14, n. 1, p. 73-82, 2000. DOI: 10.17575/rpsicol.v14i1.521. Disponível em: <<https://revista.appsicologia.org/index.php/rpsicologia/article/view/521>>. Acesso em 31 out.2021



TERMO DE AUTENTICIDADE DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Eu, ADRIANA VENTURA

discente regularmente matriculada na disciplina TCC II, da 10ª etapa do curso de Direito, matrícula nº 4125325-6, período noturno, turma 10R11, tendo realizado o TCC com o título: INCLUSÃO SOCIAL DE PESSOAS COM SÍNDROME DE DOWN NO MERCADO DE TRABALHO PELA METODOLOGIA DO EMPREGO APOIADO

sob a orientação da Professora ANA CLAUDIA POMPEU TOREZAN ANDREUCCI declaro para os devidos fins que tenho pleno conhecimento das regras metodológicas para confecção do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), informando que o realizei sem plágio de obras literárias ou a utilização de qualquer meio irregular.

Declaro ainda que, estou ciente que caso sejam detectadas irregularidades referentes às citações das fontes e/ou desrespeito às normas técnicas próprias relativas aos direitos autorais de obras utilizadas na confecção do trabalho, serão aplicáveis as sanções legais de natureza civil, penal e administrativa, além da reprovação automática, impedindo a conclusão do curso.

São Paulo, 11 de novembro de 2021.

Assinatura do discente