

O MOVIMENTO SINDICAL E A ESTRATÉGIA DO EMPREGO APOIADO

Fernando Vidoi Barboza
Sonia de Freitas Toledo Rodrigues

Resumo

A metodologia do Emprego Apoiado possibilita a inclusão das Pessoas com Deficiência, através da valorização e estratégias de apoio mais intensas que rompem as barreiras de acesso ao trabalho. Assim sendo, o Movimento Sindical pode se favorecer do Emprego Apoiado como estratégia de potencializar a qualidade da inclusão no mercado formal de trabalho. A proposta do artigo é ampliar o conhecimento da metodologia do Emprego Apoiado possibilitando o Movimento Sindical auxiliar as organizações a implementar esta metodologia. O resultado da pesquisa, de caráter exploratório, baseada em levantamento documental é preliminar e espera-se que traga a reflexão e o despertar de futuros estudos que contribuirão para a consolidação do conhecimento.

Palavras-chave: Pessoas com Deficiência. Emprego Apoiado. Movimento Sindical.

Abstract

The Supported Employment methodology enables the inclusion of People with Disabilities, through valuation and more intense support strategies that break the barriers to access to work. Therefore, the Trade Union Movement can favor the Supported Employment as a strategy to enhance the quality of inclusion in the formal labor market. The proposal of the article is to increase the knowledge of the methodology of the Supported Employment enabling the Trade Union Movement to help organizations to implement this methodology. The exploratory research result, based on a documentary survey, is preliminary and is expected to bring the reflection and the awakening of future studies that will contribute to the consolidation of knowledge.

Keywords: People with Disabilities. Supported Employment. Trade Union Movement.

Introdução

Desde 2006, o Sindicato dos Comerciários de São Paulo (SECSP) em parceria com Espaço da Cidadania estabelecem estratégias de empregabilidade e o direito ao trabalho das Pessoas com Deficiência (PcD), com o objetivo das empresas não só cumprirem o artigo 93 da Lei 8213/91, mais conhecida como “Lei de Cotas”, mas que sejam criadas condições na qual o trabalhador possa

desenvolver profissionalmente com dignidade e cidadania plena.

O movimento sindical tem contribuído para o fortalecimento do movimento das PcD e permitido que a deficiência seja tratada de maneira transversalizada, passando assim a fazer parte de uma agenda política mais articulada. Os sindicatos de trabalhadores e patronais vêm apoiando a realização dos direitos das PcD, por meio de um Termo de Compromisso, junto ao Ministério do Trabalho e Emprego - MTE com objetivo das empresas desenvolverem ações de contratações e oportunizar facilitadores.

É preciso que os sindicatos ocupem seu lugar nas ações em prol da empregabilidade das PcD, uma vez que são entidades de coordenação dos direitos e deveres recíprocos de trabalhadores e empregadores, além de órgãos de defesa dos interesses da profissão e dos direitos dos seus associados. A metodologia do Emprego Apoiado (EA) pode contribuir para o Movimento Sindical alavanque a inclusão com mais qualidade e efetividade.

O objetivo do artigo é ampliar o conhecimento da metodologia do Emprego Apoiado possibilitando o Movimento Sindical auxiliar as organizações nas implementações de estratégias de EA metodologia.

Cenário Atual

De acordo com Rissi e Fante (2015), importância do trabalho na vida do ser humano vai muito além do fato de que, através dele, satisfazemos nossas necessidades básicas. O trabalho, por si só, é revelador da nossa humanidade, uma vez que possibilita ação transformadora sobre a natureza e si mesmo. Além disso, a nossa capacidade inventiva e criadora é exteriorizada através do ofício que realizamos.

O trabalho para as PcD proporciona cidadania, saúde, dignidade, consumo, educação, inclusão, acessibilidade e respeito, quebrando paradigmas na sociedade.

O trabalho possibilita uma relativa independência financeira, contribui para o auto-sustento e desperta a sensação de aceitação e de pertencimento numa população que, ao longo da história, sempre esteve às margens das oportunidades.

A deficiência pode significar descrédito social ou desvantagem para alguns, assim como inspirar pena em outros. Tratando-se da deficiência física, o estigma pode ser mais reforçado, já que esta implica visivelmente o comprometimento de alguma capacidade motora e a alteração da estrutura de um ou mais segmentos do corpo humano (VASH, 1988).

Omote (1999) defende que uma sociedade inclusiva deve oferecer uma ampla gama de serviços especializados para atender todas as especificidades dos indivíduos com deficiências, pois somente assim poder-se-ão reduzir as desigualdades de oportunidades decorrentes das condições adversas que vivem algumas pessoas. De acordo com o autor há a necessidade de apoios contínuos para desenvolver suas potencialidades e habilidades além da tecnologia e estruturas fornecidas pelo empregador.

Em 2006, o SECSF iniciou parceria com o Espaço da Cidadania promovendo várias ações afirmativas como: seminários, mutirões pela inclusão, feira Reatech, fóruns, ação do dia D, comemorações Lei de Cotas, do dia “D” para inclusão de PcD e reabilitados do Instituto Nacional do Seguro Social, participação nas construções e edições de cartilhas, livros da empregabilidade e qualidade do trabalhador com deficiência.

Ganhando adesão de vários sindicatos, onde foram realizados acordos tripartites para inclusão das PcD no mercado formal de trabalho, onde junto com o MTE, sindicatos dos trabalhadores e empregadores que passam a assinar com a empresa no cumprimento da Lei de Cotas 8213/91, e, assim, cumprirem com suas obrigações.

Em 2010, as Centrais Sindicais (CGTB, CTB, CUT, Força Sindical, Nova Central e UGT), atualizaram a agenda de lutas comuns movidas pela experiência das Marchas da Classe Trabalhadora e outras ações unitárias, incluindo a Conferência Nacional das Classes Trabalhadoras, realizada no Estádio Pacaembu, em São Paulo/SP.

Em 2014, sob o título “Agenda da Classe Trabalhadora para um Projeto Nacional de Desenvolvimento, com Soberania, democracia e valorização do trabalho”, na qual são detalhadas dezenas de diretrizes de ação reunidas em 6 eixos estratégicos (incluindo proposta para o emprego produtivo de trabalho de PcD), a Agenda foi encaminhada aos candidatos à eleição presidencial de 2014 apresentaram uma pauta para os candidatos à Presidência da República, pleiteando que se estabelecesse uma política pública que assegure as PcD o desempenho de atividades produtivas através de programas específicos nas áreas da educação formal, técnica e profissional, qualificação profissional, re-adequação e orientação profissional, adequação dos ambientes de trabalho e adaptação de materiais e equipamentos para qualificação profissional da pessoa com deficiência, bem como acesso aos bens e serviços coletivos.

Legislação Brasileira

Nesta seção serão abordados os principais instrumentos jurídicos sobre a PcD, a saber: a Constituição Federal (CF) de 1988, as leis 7853/89, 8213/91 e o Lei Brasileira da Inclusão (LBI). Foi a partir da CF que o Brasil criou regras importantes que definem o que é a pessoa com deficiência e também mecanismos legais, Decretos, Portarias, Instruções Normativas, para garantir o direito ao trabalho das PcD.

Merece ressalva a lei 8213/91, mais conhecida como leis de cotas, que obrigam as empresas, que contratam sob o regime CLT e que tenham mais de 100 empregados a terem em seus quadros de empregados um determinado percentual de PcD. Esta lei trouxe impacto direto e imediato no cotidiano das organizações e nas estratégias de recursos humanos.

Constituição Federal

Como ponto de partida a CF aborda diversos temas, como por exemplo, trabalho, direitos sociais, seguridade social, educação, cultura e desporto. O texto menciona 13 (treze) referências aos direitos das PcD, 6 (seis) estavam no texto original, 4 (quatro) foram incluídas através de Emenda Constitucional e 3 (três) foram regulamentadas por leis posteriores. Há uma série de direitos dispersos por vários dispositivos alocados em capítulos distintos. Além do genérico princípio da igualdade, que vem assegurado no artigo 5º, o inciso XXXI do artigo 7º traça regra isonômica específica em relação às PcD, proibindo qualquer discriminação no tocante ao salário e a critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (art. 7º, XXXI, CF).

Já o inciso VIII do artigo 37 assegura reserva de mercado às PcD, regra esta que foi efetivada através da Lei nº 8.112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, assegura o direito das pessoas deficientes se inscreverem em concurso público para provimento de cargo, cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras, sendo-lhes reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso (artigo 5º, § 2º).

Observa-se que a CF, ao garantir os direitos das PcD, estampou contradições e conflitos, diante de problemas como a miséria, a fome, a desnutrição infantil, a falta de habitação etc. O conteúdo do direito à proteção, dessa forma, é paternalista, em alguns momentos e moderno em outras passagens.

Lei 7.853/1989

No ano seguinte à Constituição, a lei 7.853/89 passou a exigir que o poder público assegure às pessoas com deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive o direito ao trabalho. Esta lei apontava a necessidade de adoção de legislação que disciplinasse a reserva de mercado para as pessoas com deficiência nas entidades da administração pública e no setor privado. Em seu artigo 8º, com as alterações definidas pela Lei 13.145/2015, tipificou como crime punível com reclusão de 2 (dois) a 5 (cinco) anos e multa obstar inscrição em concurso público ou acesso de alguém a qualquer cargo ou emprego público, em razão de sua deficiência e negar ou obstar emprego, trabalho ou promoção à pessoa em razão de sua deficiência.

Após dez anos, esta lei foi regulamentada pelo Decreto 3298/99, classificando os tipos de deficiência e estabelecendo obrigações para a reserva de vagas para as empresas privadas e garantindo o acesso da pessoa com deficiência nos concursos públicos, com reserva de no mínimo 5% das vagas.

Lei 8.213/1991

O instrumento legal mais eminente para a inclusão é a lei 8213/91 que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social prevendo a reserva legal de 2% a 5% de vagas para as pessoas com deficiência e reabilitadas em seu artigo 93. Este artigo indicava o percentual de vagas reservadas para as empresas com cem ou mais empregados na seguinte proporção:

- até 200 empregados 2%;
- de 201 a 500 3%;
- de 501 a 1.000 4%;
- de 1.001 em diante 5%.

Esta lei também foi regulamentada pelo Decreto 3.298/99 prevendo a forma de contratação da PcD e demais mecanismos afetos às necessidades de apoios especiais de cada deficiência e a partir de então se intensificaram a fiscalização e a contratação de PcD nas organizações.

Lei 13.146/2015

Mais recentemente, a Lei 13.146/2015, que entrou em vigor em 2016, instituiu a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa (LBI). No âmbito trabalhista, esta lei estabelece a importância da colocação competitiva do deficiente no mercado do trabalho. Para isso, força que sejam oferecidas ao trabalhador deficiente, recursos tecnológicos e a adaptação ao ambiente de trabalho.

O termo “emprego apoiado” não está explícito neste instrumento legal, porém em seu artigo 35 deixa claro a possibilidade de praticar o EA quando considera promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

No artigo 37, a metodologia do EA também se faz presente, quando expressa que a colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas como diretrizes de provisão de suportes individualizados que atendam as necessidades específicas da pessoa com deficiência e o respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência, bem como, por outro lado, a oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais.

Segundo o iSocial, o Brasil é considerado um dos países mais avançados no que diz respeito à legislação para PcD. Apesar de se observar a evolução dos instrumentos legais, há barreiras atitudinais que impedem que as leis, decretos e portarias sejam efetivamente aplicados.

A Declaração Madri (2002) sugere um bom caminho para compreendermos o processo de inclusão social ao identificar que as ações estão deixando de dar ênfase em reabilitar pessoas para se ‘enquadrarem’ na sociedade e adotando uma filosofia mundial de modificação da sociedade, isto é, mudança de paradigma do modelo médico para o social, a fim de incluir e acomodar as necessidades das PcD, efetivamente, na sociedade.

Emprego Apoiado

O termo Emprego Apoiado, em português, é o resultado da tradução do termo *Supported Employment*. Em consulta ao dicionário Oxford (2000), *Supported* origina-se do verbo *support*, que quer significa “apoiar; dar respaldo a;”

enquanto o vocábulo *Employment* é traduzido como “emprego, trabalho”. A partícula *ed* possui no inglês, de tempo verbal passado (apoio = apoiado; respaldo = respaldado), chegamos ao termo “Emprego Apoiado”.

O Emprego Apoiado (EA) surgiu nos Estados Unidos da América, no final da década de 70 e, espalhou a outros países com o objetivo metodológico de inserir PcD intelectual no mercado formal de trabalho.

De acordo com Jordán de Urríes (2010), as pesquisas realizadas por Paul Wehman e David Mank foram as mais representativas, no qual elucidaram que PcD, excluídas pelos centros especiais de trabalho, consideradas não aptas para uma ocupação competitiva, poderiam sim trabalhar se lhes dessem o apoio necessário.

Wehman (2012), define EA como emprego competitivo em um ambiente integrado com suporte contínuo para indivíduos com deficiência com maior grau de severidade.

Resumidamente, e de modo geral, pode-se dizer que o Emprego Apoiado surge com uma visão baseada no modelo social da deficiência. Não basta mais apenas enfatizar a importância da inversão da lógica do treinar primeiro e depois colocar; corre-se o risco de, ao se fazer isso, desconsiderar as escolhas e os interesses dos usuários. Com o modelo social, a ênfase deve recair na implementação de um bom plano de apoio e no enfrentamento das barreiras ambientais que prejudicam a participação plena da pessoa no trabalho e em outras áreas da vida. Ao valorizar a descoberta dos pontos fortes de usuários, essa definição propõe uma mudança radical nas práticas ainda predominantes, principalmente com relação às PcD Intelectual, de avaliar e focar em apenas suas limitações.

O Emprego Apoiado abrange um conjunto de serviços e ações (denominados apoios) destinados às PcD (e a outras que encontra-se em exclusão social), para que elas consigam acesso ao emprego formal no mercado competitivo, assim como as mesmas condições de trabalho e salário do trabalhador sem deficiência (SASSAKI, 2014).

O emprego apoiado pode ser um facilitador para que o ambiente e a cultura da empresa funcionem de tal forma, que os eventuais suporte e adaptações não limitem nem o desenvolvimento da carreira nem as interações sociais (COELHO, 2009).

Segundo Sasaki (2014), o Emprego Apoiado valorizava a importância da inversão do “treinar-colocar” para “colocar-treinar” como uma forma de se contrapor ao que era feito nas oficinas protegidas. Esse treinamento no local de trabalho era tão valorizado que um dos eixos da metodologia consistia em uma presença maciça na empresa de um profissional chamado *job coach*, o qual auxiliava diretamente no treinamento e nos outros aspectos da inclusão. Dessa maneira, os especialistas em Emprego Apoiado começaram a incluir, com sucesso, pessoas na qual as oficinas não consideravam preparadas.

Percebe-se que, desde seu início, o Emprego Apoiado surge como uma metodologia que se propõe a atender um público antes excluído do mundo

do trabalho. Pode-se dizer que sem ele essas pessoas não teriam acesso ao trabalho. Outro aspecto importante desta metodologia foi a utilização de um processo de mediação em uma situação real de vida, o que mostrou que trabalhar diretamente na comunidade era o que poderia fazer a diferença em um processo de inclusão.

O Emprego Apoiado não se caracteriza pelo assistencialismo, ou seja, o empregador deve estar satisfeito com a qualidade e produtividade do trabalho oferecido pelo empregado, assim como este último deve estar satisfeito com a função exercida e com as condições do emprego, as quais deverão ocorrer em igualdade às de seus companheiros de trabalho (BETTI, 2011).

Movimento Sindical - A importância dos apoios na inclusão através do Emprego Apoiado

A temática do Emprego Apoiado interessa ao movimento sindical de algumas formas:

- Como assunto a ser discutido em pautas, cursos, congressos, *workshops*, ou seja, em ambientes de interação entre as bases e suas respectivas representações sindicais, inclusive visando o aperfeiçoamento e popularização do tema.
- Como reivindicação a ser inserida em pautas sindicais apresentadas em negociações trabalhistas tanto no setor público como na iniciativa privada;
- Como estratégia de apoio administrativo interno acoplado a estrutura sindical, integrando esses profissionais com deficiência de modo definitivo ao mundo sindical.

Partimos do princípio que é no trabalho que se estabelece redes de negociação e de trocas, que possibilitam que as relações com a alteridade adquirem maior complexidade. A sociedade em rede trabalha, ainda, com uma multiplicidade de culturas, reforçando o compartilhamento do valor da comunicação. Cultura, entendida por Castells (2009, p.65), é o “conjunto de valores e crenças que dão forma, orientam e motivam o comportamento das pessoas”.

Nota-se a importância e o papel fundamental na discussão dessa pauta sobre a inserção nos acordos/cláusulas eficazes sobre o Emprego Apoiado, onde trabalhadores cuja deficiência apresenta situação de incapacidade mais significativa possam também ter um emprego competitivo em ambientes inclusivos, com foco na capacidade (pontos fortes) e habilidades, disponibilização de apoios contínuos que garantem acesso, retenção, desenvolvimento no trabalho e ascensão na carreira profissional.

Por meio da convenção coletiva, seja construindo diálogos sob o para-

digma da inclusão, no planejamento centrado nas pessoas, onde possam ter uma vida autônoma e produtiva na nossa sociedade.

Priestley (2001) observa que a maioria dos impedimentos é causada ao longo da vida. As sociedades não funcionam apenas pela produção; elas funcionam pelo consumo. Se as pessoas não podem comprar coisas, para quê produzi-las? Se há uma sociedade caracterizada pela pobreza, então tem um problema, porque é inútil produzir coisas se ninguém comprará. Então, fundamentalmente, é preciso alcançar um equilíbrio entre aqueles com emprego e aqueles sem emprego, de modo que o consumo possa continuar.

Outro problema para os governos é o custo dos benefícios sociais para a deficiência. Se as PcD não podem trabalhar, não podem consumir, vivem sob as migalhas dos benefícios sociais e segundo alguns críticos, imputando a sociedade a arcar com custos.

Faz-se necessário a implementação de políticas públicas de estabelecimento de estratégias de implementação da metodologia de EA para que as PcD possam mudar de papel de beneficiários para participantes ativos na sociedade, vivendo a cidadania em sua plenitude.

Conclusão

Historicamente as negociações entre os sindicatos, representantes dos trabalhadores e o empresariado pautou-se por, pelo lado dos sindicatos, em manter e ampliar benefícios, e do outro lado, reduzir e eliminar benefícios. Resumidamente é a luta entre os interesses divergentes, Capital *versus* Trabalho.

O grande desafio, tanto para o movimento sindical e a classe empresarial, é necessidade de mudança de paradigma. Os dois atores não estão em lado opostos, mas devem ser parceiros com o objetivo de buscar alternativas e oportunidades que favoreçam todos.

Os sindicatos poderão se reinventar e resgatar sua importância, com a inclusão de pauta de reivindicações que valorizem a diversidade funcional no ambiente de trabalho, sensibilizando, apoiando nas estratégias governamentais e empresariais na elaboração e implementação na integração de políticas (econômicas, proteção social e de mercado de trabalho).

A estratégia de Emprego Apoiado se configura como uma possibilidade de incluir a PcD e capacitá-la no próprio local de trabalho.

Como ressalta Aranha (2002), a proposta de uma sociedade para todos implica mudança no foco da atenção, pois, se até então, a PcD deveria ajustar-se ao contexto para acessar os bens disponíveis para a sociedade, atualmente é o meio social que tem se ajustar promovendo meios de suportes físicos, psicológicos, sociais e instrumentais para garantir a participação de quaisquer indivíduos, deficientes ou não, na vida comunitária.

Diante deste cenário que enseja um movimento em prol da melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores com deficiência, considerando que políticas, diretrizes e programas só se configuram em ferramentas de mudanças

sociais a partir do processo de construção dialógica sobre seus princípios, seus fundamentos e sua relevância social.

Esperamos, com as reflexões sobre os dados apresentados neste artigo, contribuir para os estudos sobre o papel do movimento sindical para emancipação humana em uma perspectiva de sociedade inclusiva.

Referências

ARANHA, M.S.F. Paradigmas da relação da sociedade com as PcD. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, Ano XI, n. 21, 160-173, 2001.

BETTI, A. P. *Emprego Apoiado*. São Paulo: Agbook, 2011.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Diário Oficial da União. Brasília, DF: Subchefia para Assuntos Jurídicos, 1988

BRASIL. Lei 13.146 de 6 de julho de 2015. Dispõe sobre a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 2015

BRASIL. Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 1989.

BRASIL. Lei 8.112, de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 1990

BRASIL. Lei 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 1991.

CASTELLS, M. *A sociedade em rede: a era da informação: economia, sociedade e cultura*. São Paulo: Ed. Paz e Terra; 2000.

COELHO, V. Como aumentar os empregos especializados e de longa duração das pessoas com doença mental grave? *Dissertação de Mestrado em Psicologia*. Instituto Universitário de Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida - ISPA. Lisboa, Portugal, 2009.

JÓRDAN de URRÍES, F. B. *Supported Employment [Empleo con Apoyo]*. *International Encyclopedia of Rehabilitation*. Disponible, 2010. Disponível em: <http://cirrie.buffalo.edu/encyclopedia/article.php>.

MADRI, Declaração. Congresso Europeu de Pessoas com Deficiência. Declaração de Madri. Madri, 2002

OMETE, S. (1999). Normalização, integração, inclusão. *Ponto de Vista: revista de educação e processos inclusivos*, (1), 04-13.

OXFORD. *Dicionário para estudantes Brasileiros de Inglês*, Oxford, 2000

PRIESTLEY, M. (2001). *Disability and the life course: Global perspectives*. Cambridge University Press.

RISSI, V; FANTE, A.O. *Inserção no Trabalho: Perspectiva de Pessoas com*

Deficiência e seus Familiares a partir de um Programa Inclusivo. *Revista de Psicologia da IMED*, 7(2): 69-79, 2015 - ISSN 2175-5027. DOI: 10.18256/2175-5027/psico-imed.v7n2p69-79

SASSAKI, R. (2014). História do Emprego Apoiado no Brasil. *Revista Deficiência Intelectual*, Ano 4, nº 6.

VASH, C. L. (1988). *Enfrentando a deficiência a manifestação, a psicologia, a reabilitação*. Pioneira.

WELMAN, P. (2012). Supported Employment: What is it? *Journal of Vocational Rehabilitation* 37, 139–142 DOI:10.3233/JVR-2012-0607