



APAE ES  
FEDERAÇÃO DAS APAES  
DO ESTADO



Instituto de Ensino e Pesquisa  
UNIAPAE - ES



# Guia norteador para inclusão das pessoas com deficiência intelectual no mundo do trabalho no Estado do Espírito Santo



## **DIRETORIA EXECUTIVA**

Presidente

Vanderson Roberto Pedruzzi Gaburo

Vice-Presidente

Margareth Zorzal Fafá

Primeiro Diretor Secretário

Nilton Carlos Walcher - *in memoriam*

Segunda Diretora Secretária

Maria de Lourdes Fiorido

Primeira Diretora Financeira

Maria das Graças Vimercati

Segundo Diretor Financeiro

José Maria Belo

Diretor de Patrimônio

Carlos Augusto Fernandes

Diretor Social

Eval Galazi

## **CONSELHO FISCAL**

Marta Cristina Silva Vinco

Vanir Carvalho

Sandra Mara Simonassi Silva

Eliane da Consolação da Silva

Natáxida Cinelli Monteiro

## **CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO**

### **REGIÃO CAPARAÓ**

Ademi João de Andrade

Patrick Vargas Amaral

### **REGIÃO CENTRO**

Hércules da Silva Falcão - *in memoriam*

Renata Catarina Mendonça Schultz

### **REGIÃO NORTE**

Margarida Adeodato dos Santos

Marisangela Carminatti Mação

### **REGIÃO RIO DOCE**

Eloilsom Caetano Sabadine

Arthur Emílio Cossete de Medeiros

### **REGIÃO SERRANA**

Ducila Falqueto Lourenzoni

Abel do Nascimento Lopes

### **REGIÃO SUDESTE**

Dilcea Marvila de Oliveira

Giny Farias de Resende

## **AUTODEFENSORES ESTADUAIS**

Paula Conceição do Nascimento

Carlos Alberto Schaffel

Ivania da Silva Piedade

André Vantil Padrilha

## **REALIZAÇÃO**

Federação das Apaes do Estado do Espírito Santo

Instituto de Ensino e Pesquisa UNIAPAE-ES

## **ELABORAÇÃO**

Carline Santos Borges

Daniele Inácio da Silva

Mariéllen Villas Boas

Naara de Lima Campos

Roberta Rangel Viana

Sarah Fardin de Oliveira

## **CIDADE**

Vitória-ES

ANO 2023

“

*O mercado de trabalho também nos dá a chance de mostrar que a nossa deficiência não é uma doença. Ela é apenas uma característica adquirida por cada um de nós. Independente de qualquer deficiência ou limitação. Talvez uma pessoa com deficiência pode não fazer uma tarefa no mesmo tempo que uma pessoa sem deficiência. Mas, independente de qualquer coisa, a gente pode estar ocupando os mesmos espaços no mercado de trabalho. Mas, de acordo com as nossas limitações podemos estar inseridos em qualquer lugar no mercado de trabalho e mostrar que também temos habilidades e responsabilidades e não ficar com o preconceito de que a pessoa com deficiência trabalha mais devagar que uma pessoa “normal”. Nós precisamos quebrar e derrubar essas barreiras.*

**Carlos Alberto Schaffel, Autodefensor Estadual**

”

“

*O Emprego Apoiado é importantíssimo para a empregabilidade da pessoa com deficiência. Mas é preciso garantir o apoio contínuo dado pelas equipes das Apaes e o respeito ao sonho e a habilidade das pessoas com deficiência. Nós queremos e merecemos oportunidades.*

**Paula Conceição do Nascimento, Autodefensora Estadual**

”

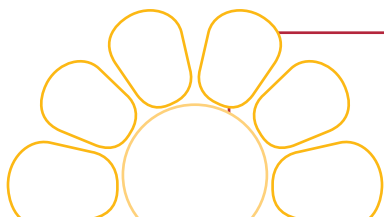


# APRESENTAÇÃO

Este documento orientativo surge da necessidade de promover a inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho no estado do Espírito Santo. Esperamos que ele sirva de referência para as instituições acerca do necessário investimento na promoção do direito ao trabalho das pessoas com deficiência. O movimento apaeano capixaba, por meio de grupos de estudos e trabalho, pesquisas e ações, têm se comprometido em promover transformações importantes na construção de um mundo mais inclusivo para as Pessoas com Deficiência Intelectual e Múltipla e suas famílias. Desde há muito atuamos na garantia dos direitos à educação, à saúde e à assistência social das pessoas com deficiência e, vamos seguir na ampliação da busca pelos direitos com vistas à plena expansão da pessoa humana.

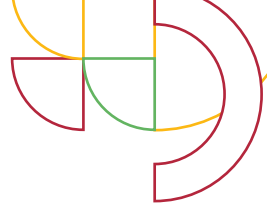
Nos últimos anos, a partir dos nossos compromissos norteadores, direcionamos nosso foco estratégico em preparar essas pessoas para o mercado formal de trabalho, principalmente por intermédio das oficinas de formação, através de atividades práticas, qualificando-as e promovendo sua colocação no mundo do trabalho. Hoje, após uma série de estudos, a Federação das Apaes do Espírito Santo propõe a metodologia do Emprego Apoiado como estratégia de ação para que as pessoas com deficiência usuárias das Apaes e Coirmãs sejam incluídas no mundo do trabalho. Este material pretende mostrar a importância e o lugar que a metodologia do Emprego Apoiado deve e pode ocupar nas Apaes e Coirmãs, nas políticas públicas de geração de trabalho e renda e, principalmente, nos projetos de vida das pessoas com deficiência intelectual e de suas famílias. Essa implantação implica mudanças significativas nas estratégias e nos componentes de ações das Instituições e dos profissionais que trabalham com a inclusão dessas pessoas no mercado formal de trabalho.

**Vanderson Pedruzzi Gaburo**



# SUMÁRIO

Assistência social e trabalho: que relação é essa? .....	<b>6</b>
Pessoas com deficiência e mundo do trabalho .....	<b>8</b>
Trabalho e pessoas com deficiência no plano jurídico .....	<b>9</b>
Emprego Apoiado: definição e significado .....	<b>10</b>
Etapas da metodologia do Emprego Apoiado .....	<b>11</b>
Como posso começar a trabalhar com o Emprego Apoiado na instituição? .....	<b>12</b>
Sou empregador e desejo contratar pessoas com deficiência em minha instituição, como fazer? .....	<b>20</b>
Qual a equipe técnica ideal para o Emprego Apoiado na minha instituição? .....	<b>20</b>
A importância da família no processo de inclusão no trabalho .....	<b>21</b>
Quem é beneficiário do Benefício de Prestação Continuada, pode trabalhar? .....	<b>23</b>
O que é o Auxílio Inclusão?.....	<b>24</b>
Aprendizagem profissional .....	<b>24</b>
Conclusões .....	<b>26</b>
Referências .....	<b>27</b>




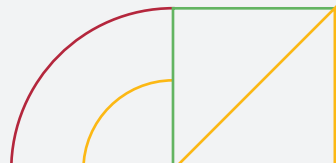
## Assistência social e trabalho: que relação é essa?

A Lei Orgânica da Assistência Social – Lei nº 8.742 de 7 de dezembro de 1993, com última alteração dada pela Lei nº 12.435/2011, conforme artigo 2º, inciso I, alínea c, estabelece a Integração ao Mercado de Trabalho como um dos objetivos da assistência social. O trabalho é estruturador de identidades, promove a sociabilidade e possibilita o pertencimento social, constituindo o sujeito em sua totalidade, mas o trabalho desprotegido socialmente é uma violação aos direitos (BRASIL, 2011).

Sabemos que historicamente a Ação de Integração ao Mundo do Trabalho na Assistência foi compreendida e materializada como oferta de cursos profissionalizantes. A partir da Resolução 033/2011, do Conselho Nacional de Assistência Social - CNAS, passamos a utilizar o conceito de “Acesso ao Mundo do Trabalho” por ser este mais amplo e adequado aos desafios da política de assistência social.

Assim, de acordo com o Artigo 3º da referida resolução, as ações de promoção da integração ao mundo do trabalho no âmbito da assistência social enquanto política de proteção social se dão a partir dos seguintes requisitos:

- 
- I.** Referenciamento na rede socioassistencial, conforme organização do Sistema Único de Assistência Social - SUAS;
  - II.** Articulação com as demais políticas públicas implicadas na integração ao mundo do trabalho;
  - V.** Garantia da acessibilidade e tecnologias assistivas para a pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, viabilizando a condição de seu alcance para utilização com segurança e autonomia dos espaços, mobiliários, tecnologias, sistemas e meios de comunicação, conforme o conceito do desenho universal e as normas da ABNT;
  - VI.** Promoção dos apoios necessários às pessoas com deficiência e suas famílias para o reconhecimento e fortalecimento de suas potencialidades e habilidades à integração ao mundo do trabalho;



**VII.** Execução de programas e projetos que qualifiquem os serviços e benefícios socioassistenciais;

**VIII.** Articulação dos benefícios e serviços socioassistenciais na promoção da integração ao mundo do trabalho.

Nesse escopo, é importante afirmar que a integração ao “mundo do trabalho” não é responsabilidade exclusiva da assistência social, mas resultado da ação intersetorial de diversas políticas públicas. No entanto, reconhecemos que a política de assistência social tensiona a demanda para a oferta de determinados serviços, inclusive os do sistema de trabalho, emprego e renda.

Ou seja, a assistência social identifica e recebe as demandas, é mobilizadora, garantidora de direitos e vocalizadora da população em vulnerabilidade, na compreensão de que há um público que é prioritariamente desprotegido e distante do acesso aos direitos sociais, a partir de relações marcadas por preconceito, discriminação, isolamento, abandono, apartação, confinamento e violência.

A partir desse olhar, a assistência social atende os indivíduos e famílias no conjunto de suas vulnerabilidades/desproteções, reconhece as capacidades e potencialidades dos usuários, contribui para a promoção do seu protagonismo e autonomia, do direito ao convívio digno e respeitoso na sociedade, na busca pela efetivação dos direitos e dentre eles, o acesso ao mundo do trabalho.

Com vistas a contribuir com o trabalho dos profissionais de Assistência Social na efetivação da presente proposta nos municípios, lembramos que, com o amadurecimento da concepção de acesso ao Mundo do Trabalho, o MDS instituiu o Programa Acessuas Trabalho, que se fundamenta na mesma perspectiva do Emprego Apoiado. Neste sentido, recomendamos que as ações do Emprego Apoiado se apoiem em ações previstas na metodologia do Acessuas Trabalho, de acordo com as orientações normativas vigentes<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Disponível em [https://www.gov.br/cidadania/pt-br/noticias-e-conteudos/publicacoes-1/desenvolvimento-social/Caderno\\_Orientacoes\\_Tecnicas\\_Acessuas\\_Trabalho\\_2022.pdf](https://www.gov.br/cidadania/pt-br/noticias-e-conteudos/publicacoes-1/desenvolvimento-social/Caderno_Orientacoes_Tecnicas_Acessuas_Trabalho_2022.pdf)

## Pessoas com deficiência e mundo do trabalho

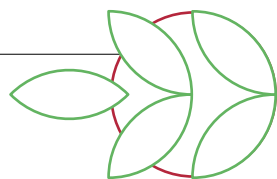
A inclusão no mundo do trabalho é um dos principais desafios contemporâneos para a promoção dos direitos humanos das pessoas com deficiência em qualquer país (SANTOS, 2017). A ocupação, sobretudo em colocações formais, tem sido um desafio para este segmento populacional, que deve lidar com variados e diversos fatores, como a inadaptação dos espaços em que transitam, tanto no local de trabalho, como no deslocamento, o capacitismo, entre outros (BRASIL, 2022)

Em comparação com as pessoas sem deficiência, as pessoas com deficiência enfrentam maiores taxas de desemprego e inatividade econômica e estão em maior risco de desproteção social, ou seja, estão mais vulneráveis à pobreza e à ausência de direitos. As taxas de participação (28,3%) e de formalização (34,3%) das pessoas com deficiência são muito menores do que as das pessoas sem tal condição (66,3% e 50,9%, respectivamente), sendo a desocupação observada nesse contingente (10,3%) maior do que a verificada entre as pessoas sem deficiência (9,0%)<sup>2</sup>. No segmento das Pessoas com Deficiência, em especial as mulheres, enfrentam enormes barreiras atitudinais, físicas e de informação que dificultam o acesso ao direito básico de igualdade de oportunidades no mundo do trabalho. Isso é o que podemos chamar de desvantagens cumulativas (BRASIL, 2022).

A Pesquisa Nacional de Saúde 2019 nos mostra ainda que naquele ano, em termos de rendimento do trabalho, as pessoas com deficiência recebiam, em média, R\$1.639 mensais, o que representa dois terços do rendimento das pessoas sem deficiência. O recebimento desses menores valores ocorre em todos os grupos de atividades econômicas, ainda que a concentração das ocupações se dê em serviços de rendimentos relativamente menores, como serviços domésticos, agropecuária e alojamento e alimentação (BRASIL, 2022).

Para avançarmos na promoção do direito ao trabalho das pessoas com deficiência, precisamos de muito compromisso coletivo, de marcos legislativos e de políticas públicas e ações governamentais e não governamentais na perspectiva da promoção de direitos (SANTOS, 2017).

<sup>2</sup> Dados obtidos a partir da Pesquisa Nacional de Saúde 2019.





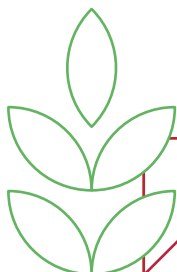
## Trabalho e pessoas com deficiência no plano jurídico

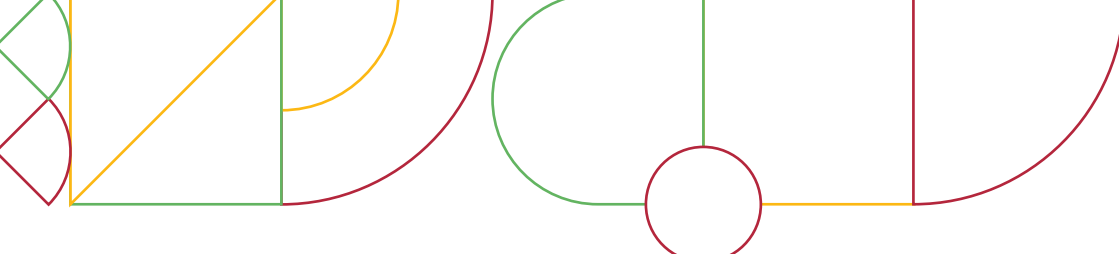
Conformeo art.VI da Declaração dos Direitos Humanos: “Todo homem tem direito de ser, em todos os lugares, reconhecido como pessoa humana perante a lei”. No art. VII deste mesmo capítulo lê-se: “Todos são iguais perante a lei e tem direito, sem qualquer distinção, a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação”. Segundo a Constituição Federal, art.5º - “São diretrizes da Política Nacional para a Integração do Portador de Deficiência”: inciso VII, “promover medidas visando a criação de empregos que privilegiam atividades econômicas de absorção de mão-de-obra de pessoas portadoras de deficiência”.

Na esteira dos avanços normativos, em 1991 a Lei nº 8.213, “também chamada lei de cotas”, passa a prever a reserva de vagas para as pessoas com deficiência como uma obrigatoriedade nas empresas privadas acima de cem funcionários, e ainda, naquele mesmo ano, a Lei 8.212 passa a garantir reservas de vagas para candidatos com deficiência em concursos públicos.

Assim, há mais de 30 anos, a Lei 8213/91 estabelece a reserva de 2% a 5% dos postos de trabalho para pessoas com deficiência. Os percentuais se aplicam exclusivamente para empresas com 100 ou mais colaboradores. Empresas com até 200 colaboradores precisam manter o percentual de 2% de PCDs. De 201 a 500 colaboradores exige-se 3%. De 501 a 1000, a obrigação é de 4% de pessoas com deficiência. Para mais de 1001 colaboradores, o percentual é de 5% (BRASIL, 1991).

Estrategicamente, a reserva de vagas garantida por lei cumpre um papel fundamental na inclusão laboral das pessoas com deficiência, mas sabemos que é preciso muito mais do que essa medida para que, de fato e de verdade, as pessoas com deficiências tenham seu direito ao trabalho assegurado. Desse modo, a legislação de maneira isolada não proporciona uma inclusão efetiva.





A Lei nº 13.146, também conhecida como Lei Brasileira de Inclusão (LBI) (BRASIL, 2015), dedica o seu capítulo VI à discussão do trabalho.

[...] a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas (BRASIL, 2015, art. 34).

O Emprego Apoiado é certamente uma estratégia de inclusão que busca justamente promover e garantir os direitos das pessoas com deficiência, conforme preconizado na Lei Brasileira de Inclusão (BRASIL, 2015).

## Emprego Apoiado: definição e significado

A Associação Europeia de Emprego Apoiado (EUSE) define a metodologia do EA como um conjunto de ações de assessoria, orientação e acompanhamento personalizado, dentro e fora do local de trabalho, realizadas por preparadores laborais e profissionais especializados, com o objetivo de conseguir que a pessoa com deficiência encontre e mantenha um emprego remunerado em empresas do mercado formal de trabalho, nas mesmas condições que o restante dos trabalhadores que desempenham funções equivalentes .

O objetivo geral das Instituições neste processo é buscar parceria junto às empresas no sentido de implantar serviço de Emprego Apoiado, possibilitando a contratação, permanência e produtividade de pessoas com deficiência na realidade do mercado de trabalho formal, contribuindo para a garantia de direitos e geração de renda, oferecendo suporte às pessoas com deficiência, famílias e as empresas em todas as etapas da inclusão no mercado de trabalho.

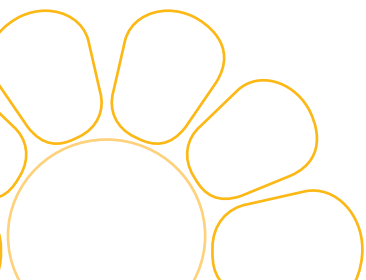
A Metodologia do Emprego Apoiado assegura que as pessoas com deficiência tenham condições de participar e contribuir ativamente na sociedade.

## Etapas da metodologia do Emprego Apoiado

**Perfil Vocacional:** é a fase da descoberta dos pontos fortes, interesses, necessidade de apoio da pessoa com deficiência, a partir de uma avaliação multidisciplinar. Essa avaliação é uma entrevista que pode ser feita com a pessoa apenas e ou a família, simultaneamente.

**Desenvolvimento do Emprego:** busca de vagas nas empresas do município/região que combinem com o perfil vocacional. Faz-se uma análise da função (cultura organizacional, disponibilidade de apoios naturais, requisitos para executar a função); com a empresa se verificam as adaptações necessárias. Pode ser então criada uma vaga específica que atenda empresa e futuro empregado.

**Acompanhamento Pós-colocação:** acompanha-se a inclusão social e o treinamento para identificar se as estratégias e os apoios naturais estão funcionando. Tudo acontecendo naturalmente, o apoio passa a ser contínuo, à distância, para garantir a inclusão e intervir apenas em situações mais desafiadoras e auxiliar no desenvolvimento da carreira do usuário. O acompanhamento contínuo é a ferramenta mais importante para garantir a retenção do trabalho pela pessoa com incapacidade mais significativa.



## Como posso começar a trabalhar com o Emprego Apoiado na instituição?

- 1) Criar uma comissão de trabalho interna de Emprego Apoiado.
- 2) Definir estratégias e planos de trabalho.
- 3) Sensibilizar a equipe socioassistencial, de saúde e de educação da Instituição.



PASSO 2  
Mapeamento de oportunidades



- 4) Mapear as oportunidades de trabalho.
- 5) Sensibilizar e preparar empresas e instituições empregadoras do território.



6) Identificar e realizar busca ativa do público potencial para inclusão no mundo do trabalho do território.

7) Sensibilizar e preparar as famílias para o co-apoio na tarefa de inclusão no mundo do trabalho.

8) Sensibilizar e preparar o público potencial através do Desenvolvimento de Habilidades e Orientação para o Mundo do Trabalho.

**PASSO 3**



**Eixo identificação e sensibilização de usuários**

**PASSO 4**



**Encaminhamento e Monitoramento**

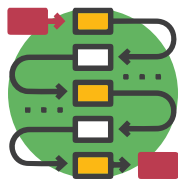


9) Elaboração de Planos Individuais de Inclusão no Mundo do Trabalho e Encaminhamento aos usuários para o trabalho.

10) Monitoramento do Percurso do Usuário



## Como posso começar a trabalhar com o Emprego Apoiado na instituição?



### Passo 1 - Planejamento

#### 1) Criar uma comissão de trabalho interna de Emprego Apoiado.

Essa comissão pode ser composta por um técnico de referência da instituição, diretores e autodefensores.

2) **Definir estratégias e planos de trabalho.** Nessa etapa o técnico de referência deverá elaborar o Plano Personalizado de Ação no Trabalho e do Perfil Vocacional e Profissional da pessoa com deficiência.

3) **Sensibilizar a equipe socioassistencial, de saúde e de educação da Instituição.** Essa é uma fase de busca de contatos e construção de uma rede a partir dos relacionamentos do usuário, sua família e do técnico de referência do EA (Emprego Apoiado).



### Passo 2 - Mapeamento de oportunidades

4) **Mapear as oportunidades de trabalho.** Em uma primeira visita à empresa, o técnico de referência pode: coletar informações gerais, tais como: conhecer as atividades e funções existentes; reconhecer o espaço físico, informação importante, principalmente se o usuário apresenta, por exemplo, necessidades de apoio para sua locomoção; levantar possíveis atividades que o usuário possa realizar; identificar tipos de apoio que o usuário possa precisar; conhecer os valores e a cultura da empresa; estabelecer um relacionamento com o empregador.

5) **Sensibilizar e preparar empresas e instituições empregadoras do território.** Para efetivar a contratação é preciso levar em consideração, durante a negociação, alguns pontos como flexibilidade do horário, igualdade de salário com os demais trabalhadores, necessi-



dade de produtos assistivos, estratégias de treinamento, interação com os colegas e um ambiente de trabalho favorável para inclusão. Os processos de sensibilização e negociação são fundamentais para evitar futuros problemas entre a empresa e o novo empregado.

### **Passo 3 - Eixo identificação e sensibilização de usuários**

**6) Identificar e realizar busca ativa do público potencial para inclusão no mundo do trabalho do território.** Divulgar e sensibilizar os serviços da rede socioassistencial, em especial o Cras e o Creas para encaminhamento e articulação.

**7) Sensibilizar e preparar as famílias para o co-apoio na tarefa de inclusão no mundo do trabalho.** A família do usuário é fundamental para derrubar algumas barreiras sociais. É comum que familiares tendam a subestimar as capacidades e superestimar as limitações da pessoa com deficiência. Não há problemas! Há que se ter persistência nessa etapa e avançar no diálogo e trabalho com as famílias.

**8) Sensibilizar e preparar o público potencial através do desenvolvimento de habilidades e orientação para o mundo do trabalho.**

A ação busca contribuir para a identificação de interesses e habilidades dos usuários, com vistas ao seu desenvolvimento, possibilitando sua aplicação em oportunidades profissionais com as quais se identifiquem, bem como fortalecendo o protagonismo dos participantes na sua trajetória no mundo do trabalho. O desenvolvimento das habilidades vai além do que é promovido pela educação formal e dos cursos de qualificação profissional, uma vez que abarca um conjunto de habilidades para a vida (dentre os quais: Tomada de decisão, Autoconhecimento, Autocontrole, Auto-estima, Comprometimento, Condutas Éticas, Comunicação, Negociação, Liderança, Confiança, Cooperação, Criatividade e Motivação). Trata-se de ampliar a capacidade cognitiva, emocional e social que é utilizada para se relacionar em sociedade e, em especial, para auxiliar o indivíduo em sua trajetória no mundo do trabalho.

Nessa abordagem, é interessante estimular o autoconhecimento do indivíduo, para que ele possa reconhecer os seus pontos fortes e se sentir motivado para desenvolver outros. Esse processo é materializado através de um ciclo de oficinas que visam contribuir para o desenvolvimento de potencialidades e para a construção de projetos de vida.

Essas habilidades, e outras que sejam identificadas pela equipe técnica, podem ser trabalhadas por meio de fazeres, discussões e vivências<sup>3</sup>. Abaixo a sequência de conteúdos para o ciclo de oficinas:

### **Tema 1: Desenvolvimento de habilidades**

Conteúdos: Identidade; autoestima; autoconfiança; negociação; motivação; comunicação; confiança; cooperação/trabalho em equipe; liderança; criatividade; tomada de decisão.

### **Tema 2: Aspectos do mundo do trabalho**

Conteúdos: O que é trabalho?; O que é emprego?; O que é ocupação?; Trabalho como direito; Trabalho digno; Direito trabalhista e previdenciário.

### **Tema 3: Formas de inserção no mercado de trabalho**

Conteúdos: Inclusão produtiva; Trabalho formal e informal; Orientação para confecção de currículos; Orientação sobre processos seletivos; Intermediação de mão de obra; Aprendizagem profissional; Microempreendedorismo individual (MEI); Economia solidária; Associativismo; Cooperativismo.

### **Tema 4: Vivência Profissional**

Conteúdos: Conhecer universidades e/ou outras instituições de ensino; conhecer espaços cooperativos.

---

<sup>3</sup>No Caderno de Atividades do programa Acessuas Trabalho, são apresentadas possibilidades de dinâmicas que estimulam e incentivam as trocas de experiências entre os usuários, o compartilhamento de suas histórias, a reflexão sobre suas trajetórias e o protagonismo dos participantes, o que auxilia na descoberta e/ou desenvolvimento de suas habilidades. Acessível em [https://www.gov.br/cidadania/pt-br/noticias-e-conteudos/publicacoes-1/desenvolvimento-social/CadernoAcessuas\\_Oficinas\\_de\\_Criatividade\\_2022.pdf](https://www.gov.br/cidadania/pt-br/noticias-e-conteudos/publicacoes-1/desenvolvimento-social/CadernoAcessuas_Oficinas_de_Criatividade_2022.pdf)



## **Tema 5: Mapa de oportunidades local**

Conteúdos: Apresentação das oportunidades mapeadas no território; Finalização do preenchimento do Plano individual de inclusão no mundo do trabalho; Encaminhamento para as oportunidades considerando potencialidades e interesses dos usuários, bem como potencialidades do território.

Resultados das Oficinas: Após o seu percurso nas Oficinas, é desejável que os participantes estejam estimulados a:

- Investir no seu processo de aprendizagem, tanto pelo ingresso no sistema de ensino ou pelo retorno a ele, aproveitando as diversas oportunidades educativas;
- Ampliar seus conhecimentos sobre o mundo do trabalho e sobre condições e alternativas de formação e de aprendizagem profissional;
- Reconhecer seus sonhos em relação ao mundo do trabalho e suas necessidades de aprendizagem e de formação em áreas profissionais de seu interesse;
- Reconhecer potencialidades que podem ser aplicadas no mundo do trabalho;
- Aprimorar os conhecimentos sobre as formas de inserção no mercado de trabalho;
- Conhecer seus direitos civis, políticos, socioassistenciais e direitos da coletividade, bem como saber acessar os meios necessários para os exercer e os defender;
- Ampliar seu acesso e usufruto a serviços e a equipamentos públicos existentes em seu território.



## Passo 4 - encaminhamento e monitoramento

### 9) Elaboração de planos individuais de inclusão no mundo do trabalho e encaminhamento aos usuários para o trabalho.

Conforme orientações e normativas da Assistência Social, (2023), sugere-se a construção do Plano Individual de Inclusão no Mundo do Trabalho possibilitando ao usuário a identificação de habilidades que já possui e outras que deseja desenvolver, promovendo o autoconhecimento do indivíduo. Esse instrumental será preenchido pelo participante, com o apoio da equipe técnica, ao longo do ciclo de oficinas.

Trata-se de um instrumental a ser preenchido pelo participante do ciclo de oficinas do Acessuas. Nele, o usuário faz o registro de suas habilidades, vocações e sonhos, bem como a identificação de interesses e o planejamento de um percurso individual realista que contribua para a realização dos seus projetos.

Esse instrumento deve ser preenchido pelos usuários com o suporte da equipe do Programa e possibilitará a identificação da trajetória profissional, habilidades e expectativas, a partir das vivências individuais e coletivas ao longo do ciclo de oficinas<sup>4</sup>. Bem como subsidiará o encaminhamento dos usuários para as oportunidades do território.

Sobre o encaminhamento às oportunidades, as orientações sugerem os seguintes cuidados:

É importante que a equipe do Acessuas: seja atenciosa e cuidadosa, checando o interesse e a aptidão dos usuários para as ativida-

---

<sup>4</sup>Um modelo de Plano Individual encontra-se anexo ao Caderno de Orientações Técnicas do Programa Acessuas Trabalho. Disponível em [https://www.gov.br/cidadania/pt-br/noticias-e-conteudos/publicacoes-1/desenvolvimento-social/Caderno\\_Orientacoes\\_Tecnicas\\_Acessuas\\_Trabalho\\_2022.pdf](https://www.gov.br/cidadania/pt-br/noticias-e-conteudos/publicacoes-1/desenvolvimento-social/Caderno_Orientacoes_Tecnicas_Acessuas_Trabalho_2022.pdf). Cabe lembrar que o instrumental poderá ser adaptado pela equipe para se adequar à realidade local e ao grupo atendido. Na seção do Eixo Monitoramento do Percurso do Usuário serão apresentados cada item deste Plano Individual de Inclusão no Mundo do Trabalho, com orientações para seu preenchimento.

des identificadas, em coerência com o seu Plano Individual de Inclusão no Mundo do Trabalho;

Considere as possibilidades e as dificuldades de acesso às atividades pelos participantes e acione o Cras e a rede de apoio, caso seja necessário; certifique-se sobre os pré-requisitos demandados para a participação nas atividades, precavendo os usuários a respeito disso;

Obtenha e transmita informações de fontes seguras sobre as atividades, a fim de reduzir ou mitigar as chances de frustrações evitáveis ou viagens perdidas pelos usuários;

As orientações também reforçam que o encaminhamento dos usuários é uma ação processual e que não se encerra com a mera indicação de participação dos usuários nas atividades identificadas. Compreende-se que, ao encaminhar o usuário para as oportunidades no território, a equipe deve acompanhar, em alguma medida, a sua trajetória conforme próximo item denominado Monitoramento do Percurso do Usuário.

### **10) Monitoramento do percurso do usuário**

Esse acompanhamento prevê a orientação e assessoria ao empregador e aos funcionários da empresa que tenham responsabilidades gerenciais para com o novo trabalhador ou que com ele compartilhem atividades; o apoio ao trabalhador no desenvolvimento de habilidades na execução de sua função e no ambiente de trabalho, de forma que ele possa se relacionar em boas condições. Acompanhamento do trabalhador e avaliação do processo de inserção no posto de trabalho, periodicamente, conforme a necessidade. Afastamento

---

<sup>4</sup>Um modelo de Plano Individual encontra-se anexo ao Caderno de Orientações Técnicas do Programa Acessuas Trabalho. Disponível em [https://www.gov.br/cidadania/pt-br/noticias-e-conteudos/publicacoes-1/desenvolvimento-social/Caderno\\_Orientacoes\\_Tecnicas\\_Acessuas\\_Trabalho\\_2022.pdf](https://www.gov.br/cidadania/pt-br/noticias-e-conteudos/publicacoes-1/desenvolvimento-social/Caderno_Orientacoes_Tecnicas_Acessuas_Trabalho_2022.pdf). Cabe lembrar que o instrumental poderá ser adaptado pela equipe para se adequar à realidade local e ao grupo atendido. Na seção do Eixo Monitoramento do Percurso do Usuário serão apresentados cada item deste Plano Individual de Inclusão no Mundo do Trabalho, com orientações para seu preenchimento.

gradativo do técnico de referência do EA na busca de autonomia do trabalhador e assessoramento às partes em eventual possibilidade de desligamento do trabalhador do emprego.

Os serviços de suporte a longo prazo incluem a prestação de apoio especializado ou de assistência ao trabalhador com deficiência, dentro ou fora do local de trabalho pelo menos duas vezes por mês, tendo em conta que, por vezes, é solicitado pelas pessoas que este serviço de acompanhamento seja efetuado fora do local de trabalho, com o intuito de reduzir o estigma de ter um emprego “especial” (Wehman, 2012).

O monitoramento do percurso do usuário no Programa Acessuas Trabalho se dará, principalmente, por meio da coleta e registro de informações; dos contatos periódicos com os participantes; de reuniões de equipe; e de reuniões de articulação com outras equipes.

## Sou empregador e desejo contratar pessoas com deficiência em minha Instituição, como fazer?

- Comprometer-se a respeitar a Lei de Cotas e a promover a inclusão de pessoas com deficiência em suas instituições.
- Implementar procedimentos para diminuir a discriminação e que assegurem igualdade de condições no acesso ao trabalho em seus processos seletivos, provas e testes em geral.
- Buscar estratégias para garantir acessibilidade arquitetônica, de transporte, digital e de comunicação, a mobilidade interna e a execução das tarefas.
- Tornar-se parceiro de uma Instituição através do Programa Emprego Apoiado.

## Qual a equipe técnica ideal para o Emprego Apoiado na minha Instituição?

A Federação das Apaes do Estado do Espírito Santo vai ao encontro da metodologia do Emprego Apoiado, que também dialoga com a perspectiva da Promoção da Integração ao

Mundo do Trabalho, pois, tem o entendimento de que através dela é possível não apenas incluir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, mas também retê-las e desenvolvê-las no ambiente de trabalho. Para as pessoas com deficiência, o emprego é de particular importância porque é uma das etapas da reabilitação, que proporciona autoestima, ajuda a melhorar o status econômico e compensa os contatos sociais e/ou limitações resultantes da deficiência (Czerwiak & Trela, 2015).

Não existe uma equipe técnica ideal, mas uma equipe que seja mínima o suficiente para desenvolver o trabalho de avaliar, preparar, incluir, apoiar e acompanhar os usuários aptos ao trabalho, fazer a busca ativa das vagas, oferecer o Ciclo de Oficinas e palestras de sensibilização/workshop nas empresas.

Ações que podem ser efetivamente realizadas pelos colaboradores das áreas do serviço social, psicologia, terapia ocupacional, pedagogia, educadores dentre outras, que atuem nas Apaes e Coirmãs. Com o objetivo de preparar, incluir e acompanhar a Equipe de Referência atuará diretamente com o grupo familiar dessas pessoas, para entender a realidade de cada família, mostrar como será feito o trabalho e transmitir para a família a confiança do trabalho especializado.

Assim, como o processo passa por diferentes etapas, as funções do técnico de emprego apoiado diferem ao longo do tempo, segundo Gustafsson, Peralta, & Danermark (2013), relativamente à perspectiva do empregador sobre o apoio recebido das organizações de emprego apoiado quando se contrata uma pessoa com deficiência pode ser descrita em três funções – como mediador, como guia e como um apoio na resolução de problemas (“solucionador de problemas”). Tudo para que haja uma boa cooperação entre o empregador e a organização de emprego apoiado e, ainda, para a obtenção de uma pessoa com deficiência contratada na empresa em questão (GUSTAFSSON, PERALTA, & DANERMARK, 2013).

## A importância da família no processo de inclusão no trabalho

A família é extremamente importante no processo de inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho, ela é quem deve inicialmente acreditar, impulsionar e apoiar a pessoa com deficiência.

Ela será um dos apoios naturais dessa pessoa, é ela quem ajudará na organização da nova rotina, horários, alimentação, uniforme, transporte/locomoção até o local de trabalho, enfim, deverá estar consciente de todo apoio que a pessoa com deficiência poderá necessitar, principalmente nas primeiras semanas de trabalho.

Sabemos o quanto é difícil para as famílias este despertar. Afinal, quando nasce uma criança com deficiência, a família inicia o luto do filho idealizado. É necessário reconciliar a imagem mental idealizada com o filho real, diferente do imaginado.

Sabemos que desde o nascimento essas famílias sempre ouviram que seus filhos não iriam conseguir algo, não seriam capazes de desenvolver tarefas com autonomia. Com a chegada da idade escolar, outra grande luta é travada.

O modelo de Emprego Apoiado tem possibilitado às pessoas com deficiência a oportunidade de ocupar locais de trabalho reais, trabalhar ao lado de pessoas sem deficiência, ter acesso a um apoio continuado que os ajuda a ter sucesso no seu trabalho e, assim, manter o seu emprego. O crescimento e impacto deste modelo tem sido elevado na última década, assim como também tem possibilitado às organizações uma grande capacidade de influenciar a transformação da sociedade.

É com o suporte diário da família e da Equipe de Referência que os jovens e adultos desenvolvem habilidades importantíssimas como autonomia e independência.

## **Resultados!**

- As pessoas com deficiência permanecem mais tempo nas empresas;
- A empresa passa a criar estratégias mais inclusivas;
- A pessoa com deficiência oferece todo o seu potencial para a empresa;
- Atende o projeto de vida das pessoas com deficiência

## Quem é beneficiário do Benefício de Prestação Continuada (BPC), pode trabalhar?

Sim. O Benefício de Prestação Continuada (BPC) prevê o pagamento de um salário mínimo por mês à pessoa idosa com 65 anos ou mais e à pessoa com deficiência de qualquer idade. Nos dois casos, quem solicita o benefício deve comprovar que não possui meios de se sustentar ou de ser mantido pela família. Além da renda de acordo com o requisito estabelecido, as pessoas com deficiência passam por avaliação biopsicossocial no Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Em 2011, a Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), que regulamenta a concessão do Benefício de Prestação Continuada, foi alterada no sentido de permitir o retorno ao benefício após uma experiência de participação no mercado de trabalho. A pessoa com deficiência, beneficiária do BPC, passou a ter direito à suspensão especial do benefício para exercer uma atividade remunerada, inclusive na condição de microempreendedor individual, sem que o benefício seja cancelado.

A alteração da lei permite ao beneficiário reativar o BPC caso deixe de exercer atividade remunerada e não esteja recebendo nenhum benefício previdenciário, sem a necessidade de passar por novo processo de concessão: não será necessário fazer nova requisição do benefício nem passar outra vez pelas avaliações social e médica.

Ao iniciar uma atividade remunerada, a pessoa com deficiência, beneficiária do BPC, deve comparecer a uma Agência da Previdência Social (APS) portando a Carteira de Trabalho assinada ou o contrato de trabalho e solicitar a “suspensão em caráter especial” do BPC. Em caso de perda do emprego ou fim da atividade remunerada, basta ir até uma APS e comprovar que não está mais trabalhando ou que encerrou o período de recebimento do seguro-desemprego. Se a solicitação de reativação for efetivada dentro do prazo de 90 dias, o BPC volta a ser pago a partir do dia subsequente ao desligamento da atividade remunerada. Transcorrido esse período, o benefício voltará a ser pago a partir do dia em que for protocolada a requisição de reativação do BPC.

## O que é o Auxílio-Inclusão?

É um benefício da Assistência Social, no valor de meio salário mínimo, criado para contribuir com a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Ao passar a exercer atividade remunerada, a pessoa com deficiência tem o BPC suspenso e recebe o Auxílio-Inclusão em conjunto com a remuneração.

### Quais são os critérios de acesso ao Auxílio Inclusão?

- Receber o BPC ou ter sido beneficiário, por qualquer período, nos últimos 5 anos (e nesse caso ter pedido a suspensão do benefício pelo exercício de atividade remunerada);
- Exercer atividade com renda de até 2 salários mínimos;
- Estar enquadrado como segurado obrigatório do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) ou como filiado ao Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) da União, dos estados, do DF ou dos municípios;
- Ter inscrição atualizada e regular no Cadastro Único e no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF); Atender aos critérios do BPC, como renda por pessoa da família, por exemplo.

### Como solicitar o Auxílio-Inclusão?

Realizar requerimento nos canais de atendimento do INSS, como Central 135, site ou aplicativo de celular Meu INSS ou Agências da Previdência Social. Para ter acesso ao Auxílio-Inclusão, a pessoa com deficiência não precisa necessariamente trabalhar com carteira assinada. Ela pode estar no mercado de trabalho formal como Microempreendedor Individual, conhecido como MEI.

## Aprendizagem profissional

A legislação garante que a pessoa com deficiência, beneficiária do BPC, possa ser contratada como aprendiz profissional sem perder o benefício. O aprendiz poderá inclusive acumular o recebimento do BPC com o salário pago pelo empregador por até 2 (dois) anos, contados de forma contínua ou intercalada. Após esse prazo poderá ser solicitada a suspensão especial do benefício. O Contrato de Aprendizagem permite atender pessoas com





deficiência a partir dos 14 anos (exceto para atividades insalubres e perigosas, cuja idade mínima para contratação é de 18 anos) sem restrição da idade máxima para a contratação.

A participação em programas de aprendizagem profissional deve considerar as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização e não com a escolaridade, sendo que existe obrigatoriedade legal das instituições de educação profissional em oferecer cursos profissionais de nível básico à pessoa com deficiência. As instituições pertencentes ao “Sistema S” – Serviço Nacional de Aprendizagem, como Senai, Senac, Senar, Senat e SESCOOP, estão habilitadas a oferecer capacitações.

É importante salientar que as empresas são obrigadas a ofertar programas de aprendizagem. Os contratos deverão prever em carteira de trabalho, no mínimo, o piso regional de salário proporcional às horas cumpridas, vale-transporte, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Previdência Social.

Caso o beneficiário do BPC com deficiência seja contratado na condição de aprendiz profissional, deverá comparecer a uma Agência da Previdência Social (APS), munido da documentação comprobatória, para informar a situação.

## ATENÇÃO!

Se a pessoa que recebe o Auxílio ficar desempregada ou não se adaptar à função, ela volta a receber o BPC, desde que atenda os critérios de acesso. Para que o BPC volte a ser pago, é preciso pedir a reativação junto ao INSS. O restabelecimento do BPC não depende de nova avaliação da deficiência. Se ela ficar desempregada, ou não se adaptar à função, por exemplo, ela pode voltar a receber o BPC sem qualquer reavaliação, bastando apresentar requerimento de reativação do BPC no INSS.

## CONCLUSÕES

A metodologia do Emprego Apoiado nos convoca a uma mudança estrutural na forma de se pensar e conceber o acesso ao trabalho das pessoas com deficiência intelectual e múltipla em nossa sociedade. Essa transformação, inevitavelmente, implica a promoção de mudanças cotidianas em nossas instituições e na sociedade de uma forma geral. Sendo assim, seguiremos na luta por construções de políticas públicas, legislações avançadas e estratégias de articulação com o poder público, demais entidades da sociedade civil e instituições privadas.

\*Considerando que o Acesso ao Mundo do Trabalho é uma das ações complementares que as OSCs podem ofertar enquanto política de assistência social, ao consolidarem este trabalho, as Apaes e Coirmãs devem solicitar a inclusão desta oferta no Conselho Municipal de Assistência Social e no CNEAS enquanto Programa de Promoção da Integração ao Mundo do Trabalho. Essa inclusão qualifica e fortalece o reconhecimento da oferta das Instituições.



## REFERÊNCIAS

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL. RESOLUÇÃO Nº 33, DE 28 DE NOVEMBRO DE 2011. Disponível em: [https://www.blogcnas.com/\\_files/ugd/7f9ee6\\_d6dbeb048ba-947c2bbaf71b7008fb1b3.pdf](https://www.blogcnas.com/_files/ugd/7f9ee6_d6dbeb048ba-947c2bbaf71b7008fb1b3.pdf). Acesso em: 05 de dezembro de 2022.

BRASIL. Caderno de orientações técnicas do Programa Nacional de Promoção do Acesso ao Mundo do Trabalho (2cons.htm>. Acesso em: 01 fev. 2023).

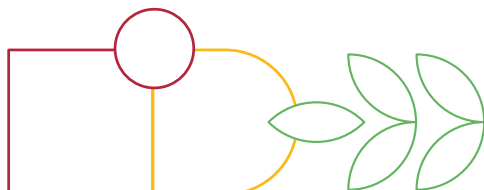
BRASIL. INCLUIR: O QUE É, COMO E POR QUE FAZER? Organização Internacional do Trabalho e Ministério Público do Trabalho. 2020. Disponível em: <http://biblioteca.cofen.gov.br/incluir-o-que-e-como-e-por-que-fazer/> . Acesso em 05 de dezembro de 2022.

BRASIL. Estudos e Pesquisas Informação Demográfica e Socioeconômica. n.47. IBGE. 2022. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101964\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101964_informativo.pdf). Acesso em: 08 de dezembro de 2022.

CZERWIAK, G. M., & TRELA, R. (2015). The evaluation of sheltered workshops by employed personnel with disabilities. *Studia Medyczne* 31 (1), 18-25.

WEHMAN, P. (2012). Introduction to Special Issue Supported Employment: What is it? *Journal of Vocational Rehabilitation* 37, 139-142.

GUSTAFSSON, J., Peralta, J. P., & DANERMAK, B. (2013). The employer's perspective on Supported employment for people with disabilities: Successful approaches of Supported employment organizations. *Journal of Vocational Rehabilitation* 38 , 99-111.





**APAE ES**

FEDERAÇÃO DAS APAES  
DO ESTADO



Instituto de Ensino e Pesquisa

**UNIAPAE - ES**