

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E A CONSTRUÇÃO DE ESTRATÉGIAS COMUNITÁRIAS PARA PROMOVER A PARTICIPAÇÃO NO MUNDO DO TRABALHO¹

PEOPLE WITH DISABILITIES AND THE DEVELOPMENT OF COMMUNITY STRATEGIES TO PROMOTE PARTICIPATION IN THE LABOR MARKET²

Marta AOKI³

Raíssa Molina SILVA⁴

Ana Cristina Fagundes SOUTO⁵

Fátima Corrêa OLIVER⁶

RESUMO: Este artigo trata de um estudo retrospectivo sobre estratégias comunitárias para inclusão de Pessoas com Deficiência (PcD) no trabalho, realizadas por projeto de extensão universitária em parceria com a Unidade Básica de Saúde, entre 2012 e 2016. A pesquisa documental identificou o perfil dos atendidos e as ações compreenderam o apoio em grupo (34 encontros) e individual/familiar (172 atendimentos/20 visitas ao local de trabalho). Houve investimento na constituição de rede comunitária de suporte com atores públicos e privados. Dentre os 22 participantes, 10 iniciaram atividade remunerada, 6 estavam desempregados e 6 não iniciaram atividade remunerada nem tinham experiência prévia; tinham em média 29 anos e, majoritariamente, apresentavam deficiência intelectual, pouca escolaridade ou experiência de trabalho. O grupo possibilitou conhecer as necessidades dos participantes, abordar questões coletivas sobre o tema e compartilhar informações. Os apoios individuais foram essenciais para tratar necessidades singulares, considerando a inexistência de política de apoio à permanência de PcD nas empresas. A criação de rede entre os envolvidos possibilitou interlocução entre serviços para enfrentamento das questões. Houve diálogo com a proposta do Emprego Apoiado e Reabilitação Baseada na Comunidade. Esses aspectos facilitaram processos personalizados, demonstrando a importância e a viabilidade de iniciativas comunitárias que poderiam indicar políticas públicas de acesso a direitos.

PALAVRAS-CHAVE: Educação Especial. Pessoa com Deficiência. Terapia ocupacional. Participação social. Direito ao trabalho.

ABSTRACT: This paper is about a retrospective study on community strategies for inclusion of People with Disabilities (PwD) at work, carried out by a university extension project in partnership with the Basic Health Unit between 2012 and 2016. The documentary research identified the profile of those served and the actions included support in group (34 encounters) and individual/family (172 assistance meetings/20 visits to the workplace). There was investment in the constitution of a community support network with public and private actors. Among the 22 participants, 10 started paid work, 6 were unemployed and 6 did not start paid work or had previous experience; the average age was 29 years and, mostly, had intellectual disability, little schooling or work experience. The group made it possible to meet the needs of the participants, to address collective issues and share information. Individual support was essential to address unique needs, considering the lack of a policy to support the permanence of PwD in companies. The creation of a network among those involved allowed the interlocution between services to deal with the issues. There was dialogue with the proposal of Supported Employment and Community Based Rehabilitation. These aspects facilitated personalized processes, demonstrating the importance and feasibility of community initiatives that may indicate public policies of access to rights.

KEYWORDS: Special Education. People with Disability. Occupational therapy. Social participation. Right to work.

¹ <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-65382418000500004>

² Este trabalho teve o apoio da Universidade de São Paulo, por meio da concessão de bolsas do Programa Unificado de Bolsas de Estudos para estudantes de Graduação. Agradecemos às estudantes-bolsistas Aline Yukari Oda Fugimoto, Ana Luiza Palhares Sergio, Ana Paula Nishino Machado, Caroline Ferreira Jorge, Edeli Lima, Lorena Schmitt Pássaro, Priscila Florentino, Sara Soares, Talita D. Tangerino, Tatiane Ambar e Yurika Nakano, pelo compromisso e pela dedicação.

³ Terapeuta Ocupacional e mestre em Ciências pela Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo – USP, São Paulo – SP, Brasil. aokimarta@gmail.com.

⁴ Graduanda em Terapia Ocupacional pelo Departamento de Fisioterapia, Fonoaudiologia e Terapia Ocupacional da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo – USP, São Paulo – SP, Brasil. racisa72@gmail.com.

⁵ Terapeuta Ocupacional pelo Departamento de Fisioterapia, Fonoaudiologia e Terapia Ocupacional da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo – USP, São Paulo – SP, Brasil. anacristinafsouto@usp.br.

⁶ Doutora e docente de Terapia Ocupacional pelo Departamento de Fisioterapia, Fonoaudiologia e Terapia Ocupacional da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo – USP, São Paulo – SP, Brasil. fcolive@usp.br.



1 INTRODUÇÃO

A importância do trabalho na vida cotidiana e do papel de trabalhador na constituição da identidade é praticamente consenso. Trabalhar suscita prazeres e desprazeres, sendo um espaço privilegiado para estabelecimento de uma diversidade de relações interpessoais, particularmente grupais, que transcendem as relações familiares e configuram a chegada à idade adulta.

O trabalho disponível no capitalismo implica no reconhecimento da alienação e da exploração como constitutivos dessa forma de trabalho (Oliver, 1990; Tomasini, 1995), mas, ainda assim, poder participar do mundo do trabalho é parte do processo de inclusão social. Para Ghirardi (2004), estar incluído em nossa sociedade significa lidar com o potencial de produção e de consumo que cada sujeito demonstra e participa na relação com a coletividade, de forma que essa produção resulte em valores de troca reconhecidos socialmente e garanta ou amplie a participação nos contratos sociais.

As pessoas com deficiência (PcD) vêm historicamente reivindicando espaços de participação social, principalmente por meio do acesso à educação e trabalho. Essas reivindicações inserem-se nas lutas sociais mais amplas que tiveram lugar na sociedade brasileira durante o período de redemocratização, tendo como marco de formalização a Constituição de 1988.

Ainda que formalizados, o direito à educação, saúde e reabilitação, lazer, cultura, trabalho e proteção social, ainda estão distantes do cotidiano das PcD, sendo inúmeras as barreiras físicas e atitudinais para sua concretização. Essas barreiras podem ser compreendidas ao se considerar a coexistência de distintos modelos de compreensão da deficiência, em especial o modelo biomédico, em que a deficiência é um problema orgânico ou mental do sujeito, que deve ser curado e reparado, e o modelo social, que compreende a deficiência como construção social em que as desigualdades vivenciadas pelas PcD só se manifestam em uma sociedade pouco sensível à diversidade de estilos de vida (Diniz, 2013).

As PcD constituem um dos grupos cuja trajetória de vida está marcada *a priori* por condições de segregação, de analfabetismo e de desemprego (Brognia, 2006), estando, assim, predispostas a processos de marginalização, da vulnerabilidade à desfiliação, em que ganha relevância a fragilidade das relações de trabalho e dos apoios relacionais (Castel, 1994). Adultos com deficiência vivenciam situações de não vinculação ao trabalho ou de trabalho precário, muitas vezes com relações sociais inexistentes ou restritas ao ambiente familiar.

O desemprego ou o subemprego entre as PcD deve ser compreendido a partir de diversos fatores, como a história, a educação, o transporte, o ambiente de trabalho, o acesso, a ideologia e a cultura (Barnes, 2016). Para o autor, a desvantagem das PcD em relação ao trabalho remunerado está relacionada à organização social do trabalho no mundo capitalista, e as políticas públicas terão um impacto limitado na inclusão dos trabalhadores com deficiência. Soma-se a isso a distribuição do trabalho e emprego no mercado global, bem como das condições de dignidade para seu exercício, extremamente desiguais nas diferentes partes do mundo.

Desde 2008, a Convenção da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre os direitos das PcD vem sendo incorporada à legislação brasileira, configurando-se como um marco jurídico para a garantia de direitos dessa população (Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2012) e, em 2015, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa

com Deficiência (Lei nº 13.146, 2015) destacou o direito à qualificação profissional, à garantia de condições de acesso e de permanência no trabalho, ao incentivo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluindo as cooperativas.

Anterior à Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, a Lei Nº 8.123/1991 de cotas empregatícias para PcD (Lei nº 8.213, 1991) foi regulamentada pela primeira vez em 1999, após anos de embates entre os movimentos de PcD e os setores empregadores. Em vigor de fato há 17 anos, ela tem atendido timidamente aos seus propósitos, uma vez que nem todas as empresas a cumprem, pois afirmam que as PcD não têm capacitação profissional suficiente para realizar atividades e serviços que cumpram seus critérios de qualificação e produtividade (Ribeiro & Carneiro, 2009; Neves-Silva, Prais, & Silveira, 2015; Pereira & Passerino, 2012).

Essa capacitação tem estado historicamente a cargo das instituições especializadas que, de modo geral, não respondem a real demanda para o trabalho, pois muitas desenvolvem apenas oficinas protegidas de trabalho, sem conexão com o mercado formal competitivo (Araujo & Schimidt, 2006; Jurdi & Lima, 2014).

Entre as alternativas para qualificação das PcD para o trabalho no Brasil está a Lei da Aprendizagem (Decreto nº 5.598, 2005), que determina que jovens com deficiência, a partir dos 14 anos e sem limite de idade, possam trabalhar como aprendizes em empresas, enquanto frequentam instituição de ensino por até dois anos. Nessas circunstâncias, as PcD podem acumular o Benefício de Prestação Continuada (BPC) com o salário (Santos, 2011). Espera-se que o êxito na experiência como aprendizes leve à contratação formal das PcD pelas empresas.

O BPC, concedido às PcD impossibilitadas de trabalhar e que vivem em situação de extrema pobreza, atualmente é passível de suspensão temporária, não mais cancelamento, diante de um eventual ingresso no mercado de trabalho (Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, 2011). Embora seja uma conquista social importante para jovens e adultos com incapacidades mais severas, e a suspensão temporária reproponha a relação de beneficiário a trabalhador às PcD, em algumas situações pode ser outro fator de desestímulo à inclusão no mundo do trabalho, considerando suas incertezas e dificuldades (Pereira & Passerino, 2012; Neves-Silva et al., 2015).

Embora os marcos legais para acesso das PcD ao trabalho existam, as políticas sociais brasileiras carecem de programas que respondam às suas especificidades em relação à permanência de fato e ao acesso a planos de carreira, fatores que garantiriam experiências de trabalho mais duradouras. Nesse sentido, o que tem ocorrido é a transferência às próprias pessoas com deficiência e seus familiares do enfrentamento das barreiras à qualificação profissional, de acessibilidade, de sensibilização de empresas e da sociedade em geral.

Considerando os aspectos apresentados, em particular o hiato entre os direitos das PcD à capacitação e ao trabalho garantidos por lei e a sua experimentação de fato na vida cotidiana, acreditamos que a análise de um projeto de assistência, desenvolvido ao longo de 4 anos em um contexto comunitário, possa revelar aspectos qualitativos e processuais que contribuiram ou não para a consecução desse objetivo, de forma a ampliar o debate sob a perspectiva das ações que podem vir a subsidiar programas e políticas públicas que garantam além da inclusão, a permanência no trabalho.

2 MÉTODO

Este é um estudo de caso (Yin, 2005) de caráter retrospectivo, descritivo e analítico ancorado em uma abordagem qualitativa, que procurou identificar e analisar “como” e por que” se desenvolveram determinadas ações e estratégias implementadas por um projeto de assistência e ensino, realizado no período de 2012 a 2016. Esse projeto foi fruto de uma parceria entre profissionais do Laboratório de Reabilitação com Ênfase no Território do curso de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo e uma Unidade Básica de Saúde (UBS) da Secretaria Municipal de Saúde de São Paulo (SMS-SP) como resposta a um estudo anterior, que apontou o desejo de trabalhar e ser reconhecido socialmente como uma das principais necessidades das PcD desse território (Aoki, 2009).

A coleta de dados ocorreu em 2017, por meio de pesquisa documental de todos os registros impressos e virtuais realizados ao longo do projeto, partindo-se da premissa de que re-relariam as estratégias implementadas e sua fundamentação teórico-prática. Esses documentos incluíam relatórios apresentados ao Programa de Cultura e Extensão da referida universidade, atas e memórias de reuniões realizadas por bolsistas e terapeutas ocupacionais apoiadores do projeto, questionários aplicados às PcD quando do ingresso, registros de participação nas atividades, de atendimentos individuais, grupais, de contatos com profissionais que atuam na região e de visitas institucionais.

Os dados foram coletados a partir de dois conjuntos de variáveis: o primeiro, referia-se às PcD participantes e às características pessoais ou situacionais que são consideradas pré-requisitos habituais ou influenciam o ingresso no trabalho, tais como escolaridade e condição de leitura e escrita, experiências prévias de trabalho e cursos profissionalizantes, tipo de limitação para realização de atividades e participação na vida social, acesso a benefícios sociais e trabalhistas, vinculação a atividades socioculturais, interações sociais e condição de deslocar-se pelo bairro e pela cidade; o segundo conjunto de variáveis referia-se às ações de acompanhamento individual e coletivo dos participantes, os conteúdos grupais relacionados ao mundo do trabalho e a identificação de percursos realizados para acessar serviços e profissionais que compuseram uma rede territorial de apoio à inclusão das PcD no trabalho.

O tratamento dos dados foi realizado por meio de unidades temáticas de análise relacionadas aos tipos de apoio (se individual ou grupal), sua abrangência (pessoal, familiar, comunitária) e seus conteúdos (demandas, dúvidas, desejos e dificuldades) dimensionadas pelos percursos das PcD. Posteriormente, foram interpretados por meio de abordagem crítica investigativa que indicou as concepções de deficiência e participação social subjacentes e convocaram à aproximação da análise com os pressupostos da Reabilitação Baseada na Comunidade (RBC) e do Emprego Apoiado (EA).

O tratamento e a análise dos dados foram realizados pelas autoras conjuntamente, sendo que duas haviam participado diretamente das ações implementadas e duas se debruçaram exclusivamente sobre os registros documentais. Eventuais divergências e consensos sobre as análises foram discutidos e elaborados em reunião.

O projeto foi aprovado pelos Comitês de Ética e Pesquisa da Secretaria Municipal de Saúde da Prefeitura de São Paulo (Parecer N° 1.714.722) e da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo (Parecer N° 1.675.973).

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

As etapas de desenvolvimento do projeto reconhecidas pela análise documental envolveram inicialmente a identificação de 61 jovens e adultos desempregados e em idade economicamente ativa entre as cerca de 500 pessoas com algum tipo de limitação, moradoras do território adstrito à Unidade Básica de Saúde e o convite às PcD e seus familiares à participação em um grupo para discussão sobre o mundo do trabalho (Grupo de Apoio à Inclusão no Trabalho – GAIT), como disparadores do processo; as etapas de estreitamento do contato entre serviços públicos e privados, bem como com profissionais de apoio às PcD no território, de acordo com os projetos de inclusão personalizados e, finalmente, a ampliação desses contatos para a inclusão de possíveis empregadores, resultando em um fórum temático sobre inclusão no trabalho para discussão de propostas na região.

Dentre as 61 pessoas convidadas, foi identificada a participação assídua de 22 pessoas ao longo dos 4 anos, e as necessidades expressas por elas e/ou percebidas pelos profissionais foram o fio condutor das ações, revelando núcleos de apoio estratégicos. Dentre elas, havia 12 mulheres e 10 homens, com média de idade de 29 anos. Quanto à escolaridade, 12 haviam concluído o Ensino Médio, embora apresentassem pouca ou nenhuma habilidade de leitura e escrita. Todos tinham autonomia para a realização de atividades cotidianas e principalmente independência para se deslocar da casa até o trabalho. Mais da metade dos participantes (15) apresentava Deficiência Intelectual⁷ leve ou moderada. Dentre as 16 pessoas que ingressaram no mercado de trabalho ao longo do projeto, uma apresentava deficiência física e as demais, deficiência intelectual leve. Destas, 10 permaneciam empregadas ao final da experiência e 6 haviam sido desligadas ou pediram demissão de suas atividades. Pessoas com limitações múltiplas, deficiência intelectual moderada e aquelas que necessitavam de maior grau de apoio para realização de atividades cotidianas estavam no grupo das pessoas que não se vincularam a atividades laborais ao longo do processo, embora 3 delas tivessem experiência anterior de trabalho.

Dez dos participantes tinham experiências laborais prévias que exigiam esforços físicos intensos em atividades consideradas “operacionais” como ajudante de limpeza, ajudante geral em lanchonete, operador de vendas em loja varejista (apoio ao provador) e doze participantes não possuíam experiência de trabalho anterior. Para a maioria dos participantes, a convivência social estava restrita ao ambiente familiar, com reduzidas oportunidades de ampliação das relações sociais.

As memórias referentes às ações de apoio realizadas indicaram 34 encontros do Grupo de Apoio à Inclusão no Trabalho (GAIT), realizados no período de 2012 a 2016 e coordenados pela equipe executora, composta por terapeutas ocupacionais e estudantes de terapia ocupacional.

Foram também realizadas 20 visitas a serviços de apoio à capacitação e inclusão profissional e 172 acompanhamentos, que incluíram atendimentos aos participantes e suas famílias, visitas a locais de trabalho e acompanhamento em cursos profissionalizantes da região. Importante

⁷A noção de deficiência intelectual utilizada foi pautada pelas orientações do Ministério do Trabalho e Emprego (2007) na regulamentação da Lei de Cotas e é a utilizada para fins de laudos médicos para preenchimento de vagas nesse âmbito e compreende um funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos de idade, e limitações associadas a duas ou mais habilidades adaptativas, como: comunicação, cuidados pessoais, habilidades sociais, utilização dos recursos comunitários, saúde e segurança, lazer e trabalho.

assinalar que o processo de identificação e visita às instituições foi acompanhado pelas PcD como forma de apropriação das condições dos recursos do território, na perspectiva da RBC.

Os apoios individuais e grupais foram desenvolvidos concomitantemente, de acordo com as demandas dos participantes. A participação das pessoas no GAIT deu-se antes, durante e após a inclusão no mercado de trabalho, bem como em situações de encerramento de contrato de trabalho, quando foi o caso.

Os conteúdos expressos no período de sensibilização dos participantes e seus familiares para o tema, feito no início dos trabalhos, e ao longo dos processos deflagrados de acompanhamento em recursos de capacitação e colocação profissional, bem como de cotidiano de trabalho/emprego, versavam sobre desejo de trabalhar, necessidade de renda, dúvidas sobre leis e documentos, pouca informação sobre os processos de capacitação e pleito de vagas (cursos existentes, como iniciar contato com empresas, currículos etc.), receios quanto à real capacidade de trabalho, valor de salário e instabilidade do emprego quando comparados ao BPC e, para os que ingressaram no trabalho, dificuldade de relação cotidiana com a execução das tarefas e com os colegas de trabalho (desentendimentos, resolução de conflitos e ocorrência de *bullying*).

A identificação e convite às PcD foi possível pela existência prévia de um cadastro das PcD do território adstrito à UBS, indicando, nesse caso, uma responsabilização da Atenção Primária com esses usuários, normalmente percebidos pelo sistema de saúde apenas em outros níveis de atenção mais especializados. Acreditamos que tal fato se deve ao diálogo entre Atenção Primária e RBC existente nesse território, de forma a mobilizar os recursos locais para perspectivas ampliadas de saúde.

O critério para convite e participação no grupo foi exclusivamente o fato de estar em idade para trabalhar de acordo com a legislação vigente e estar desempregado. As etapas subsequentes à presença no GAIT deram-se como respostas às necessidades coletivas e individuais expressas pelos sujeitos e percebidas pelos profissionais. Tais aspectos indicam a aproximação com o modelo social de deficiência, na medida em que não se estabelecem exclusões a partir de parâmetros de funcionalidade das “deficiências empregáveis”, mas uma abertura para a construção de percursos que fomentem reflexões entre as pessoas sobre as forças que concorrem para sua exclusão do trabalho. A experimentação de situações reais de busca de acesso aos recursos de capacitação e colocação profissional da comunidade foi proposta a todos aqueles que desejavam tornar-se trabalhadores.

Identificou-se que as etapas se desenvolveram a partir de uma estratégia inicial de nucleação das PcD localizadas e que estavam inicialmente dispersas. Essa estratégia, deflagrada do próprio projeto, foi mantida ao longo do período de execução na forma de encontros grupais sistemáticos e oficinas, considerando o potencial para identificação de demandas comuns, elaboração coletiva de estratégias de enfrentamento e resposta às necessidades práticas do processo de capacitação e pleito de vagas, além de combate ao isolamento social presente na vida desses jovens.

Nos encontros grupais iniciais, o desejo de trabalhar foi confirmado como algo urgente, tanto pela necessidade de geração de renda como de ser reconhecido socialmente pelo trabalho. A escolha pela grupalização parece ter se dado em razão das possibilidades que essa abordagem

coloca, como a troca de experiências que favoreçam novas representações e significados sobre as necessidades e desejos individuais, inserção participativa na família, na comunidade e em grupos sociais. A partir desse esforço inicial, outras alternativas, inclusive individuais e familiares, foram desenvolvidas para responder às singularidades dos percursos de cada participante.

A relação dinâmica entre as diversas instâncias de apoio ao longo dos percursos individuais requereu a identificação e a análise dos núcleos de apoio implementados, conforme a seguir:

1. Apoio às Pessoas com Deficiência: por meio do estímulo à participação nas atividades coletivas, como o Grupo de Apoio à Inclusão no Trabalho (GAIT), bem como nos atendimentos individuais, além de acompanhamento no ingresso e na participação em escola profissionalizante, discussão com as Equipes de Saúde da Família sobre problemáticas vivenciadas pelos participantes, apoio direto aos contatos iniciais entre trabalhador e empresa (entrevista de emprego, acesso à documentação solicitada, principalmente laudo médico) e acompanhamento no ambiente de trabalho, quando possível.
2. Apoio aos Familiares: atendimentos familiares visando sanar dúvidas sobre o mundo do trabalho, ressignificar as expectativas em relação às PcD e apoio concreto às situações vivenciadas pelo núcleo familiar decorrentes dessa temática.
3. Ativação de recursos da comunidade: identificação de atores envolvidos com as PcD do projeto e daqueles com potencial de oferecimento de suporte, nos diferentes setores da sociedade, e fomento à constituição de rede de serviços em torno de Fórum temático, abarcando diferentes setores envolvidos.

A abordagem que parte do sujeito e inclui seu núcleo familiar a partir de uma realidade comunitária, para planejamento e implementação de ações, é coerente com as bases da RBC.

3.1 APOIO ÀS PcD

3.1.1 FORTALECIMENTO DO GAIT

O apoio inicial às PcD deu-se pelo estímulo à constituição de um grupo de apoio por meio de abordagem ampla que compreendia o núcleo familiar como foco da ação, expresso pelo convite à participação dos indivíduos e suas famílias no GAIT.

A própria opção pela grupalização supõe que esse tipo de espaço estimule a troca entre os participantes. Durante toda a vida, o homem participa de diferentes grupos sociais, o que contribui para a formulação e ampliação de suas relações interpessoais (Ballarin, 2007). Para a participação no mundo do trabalho, a experiência prévia de sociabilidade grupal pode ser fundamental.

Quanto aos conteúdos circulantes, a expressão de receios, expectativas, necessidades e elaboração de propostas, ressoaram individual e coletivamente, contribuindo para a construção de um sentido para a experiência. Foram compartilhados os medos e as dúvidas com relação à eventual entrevista de trabalho, à falta de conhecimento básico de informática, ao desconhecimento da legislação, além da falta de documentos pessoais e laudo médico, necessários para a contratação pela Lei de Cotas.

Para lidar com parte dessas questões, foram organizadas oficinas temáticas aos sábados (de março a abril de 2013), na Escola Técnica do Estado (ETEC) local. Os temas abordados pela oficina, tais como as habilidades básicas requeridas para o trabalho (apresentação pessoal, entrevista de emprego, comportamento, relacionamento interpessoal, enfrentamento de situações difíceis no ambiente de trabalho) foram escolhidas de forma a responder aos questionamentos coletivos, utilizando alternativas didáticas, como dramatizações, apresentação e discussão de casos, depoimentos, resultando em significativa participação, interação e troca.

A busca de respostas coletivas requereu o envolvimento de agentes públicos, como o Programa de Apoio à Pessoa com Deficiência do Estado de São Paulo (Padef), que possui um banco de dados com cadastro de candidatos com deficiência e empregadores com oferta de vagas. O apoio do Padef possibilitou a aproximação com algumas empresas interessadas na contratação de PcD, tendo quatro delas comparecido às oficinas apresentando as vagas disponíveis, o que resultou em contratações por parte de duas delas.

Também foram realizadas oficinas voltadas para o treino e utilização de recursos de informática, como a criação e uso de correio eletrônico, acesso a redes sociais, a sítios de empresas e confecção de currículos. A maioria dos participantes relatou não ter acesso às Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) e demonstrou dificuldades de leitura e escrita, aspecto que parece retroalimentar a exclusão digital vivenciada por essa população, dificultando o acesso às informações sobre o mundo do trabalho. Após essas oficinas, o GAIT seguiu quinzenalmente e com a presença de cerca de 10 pessoas, totalizando 34 encontros.

Outra necessidade identificada pelo grupo foi o reconhecimento dos recursos do território relacionados ao mundo do trabalho, o que motivou visitas a escolas profissionalizantes da região, projetos de economia solidária e serviços públicos de colocação no mercado de trabalho.

Os encontros grupais também foram momentos importantes de apoio à manutenção das experiências de trabalho, com debates sobre situações geradoras de ansiedade, tais como dificuldades na realização das tarefas laborais, faltas e atrasos, administração e manuseio de conta bancária, receio de demissão, todas essas situações completamente novas para a maioria dos participantes. Esses desafios dialogam com as vivências de PcD no trabalho apresentadas na literatura, que indicam o desgaste físico e emocional, a falta de reconhecimento profissional, dificuldades interpessoais, jornada de trabalho extensa e mecanização do trabalho, como situações que geram sofrimento (Pereira, Del Prette, & Del Prette, 2008) e que muitas vezes se sobrepõem aos aspectos que geram prazer, sendo crucial a ressignificação das concepções sobre deficiência e dos processos de gestão e organização do trabalho (Leão & Silva, 2012).

Os registros dos conteúdos do grupo indicam o desenvolvimento e fortalecimento de vínculo afetivo entre participantes e coordenadores, levando à construção de relações de confiança e à possibilidade de compartilhar experiências relacionadas ao trabalho, abordar anseios e conflitos familiares, sugerindo um ambiente de acolhimento e solidariedade entre os participantes, o que foi considerado fundamental para a manutenção das experiências de trabalho. O grupo constituiu-se como parte da rede de apoio social dos participantes, sendo o serviço de saúde e seus profissionais aliados importantes no processo de participação social e acesso às informações, em contraponto à situação de isolamento no ambiente domiciliar.

Concomitante ao grupo, como um espaço potente de troca e fortalecimento das PcD sobre o tema, observou-se a necessidade de desenhos mais individualizados que contemplassem projetos pessoais de inclusão no trabalho.

3.1.2 IMPLEMENTAÇÃO DE APOIOS INDIVIDUAIS

Os projetos pessoais e as necessidades singulares demandaram acompanhamento individual de 16 dos 22 participantes, perfazendo 172 atendimentos, realizados na UBS local e, quando possível, no ambiente de trabalho.

Durante os encontros grupais e individuais, houve a identificação do perfil vocacional dos sujeitos, com reconhecimento de potencialidades e dificuldades, muitas delas relacionadas a habilidades sociais básicas. Nesses casos, a experiência desenvolvida, mais do que identificar as dificuldades, propôs intervenções e apoios personalizados, tais como o acompanhamento nas entrevistas e o uso de transporte público, oportunizando o reconhecimento de trajetos e deslocamentos àqueles com pouca experiência de mobilidade.

Esses apoios ofertados dialogam com a perspectiva do EA no que diz respeito à identificação e fortalecimento do perfil vocacional por meio da localização de recursos e equipamentos de formação e aperfeiçoamento, bem como o apoio concreto para seu usufruto.

As atividades de apoio após a colocação profissional foram feitas de forma parcial, por meio de suporte aos sujeitos nos grupos e nos atendimentos individuais e familiares. A partir das demandas individuais, o grupo debateu e sugeriu estratégias para o manejo de situações de estresse no trabalho, como a possibilidade de buscar ajuda de colegas de trabalho, solicitação de mudança de horário e outras formas de enfrentamento de dificuldades específicas nos relacionamentos interpessoais.

Em alguns casos, foi possível acompanhar a inclusão das PcD por meio de contatos telefônicos com os profissionais de Recursos Humanos (RH). Entretanto, não foi possível acompanhar presencialmente os processos individuais no interior das empresas, sendo os apoios realizados por meio da participação no grupo, dos atendimentos individuais e visitas domiciliares. Desse modo, as demais etapas do EA habitualmente desenvolvidas no local de trabalho, como a análise da função e adaptação das atividades, não foram realizadas devido às restrições apresentadas pelas empresas.

Embora o perfil vocacional dos sujeitos tenha emergido ao longo do processo, parece que a busca por uma oportunidade foi mais influenciada pela oferta de vagas do que pela compatibilidade entre os interesses pessoais e a vaga em questão, o que, de certa forma, reproduz uma condição do mercado de trabalho mais amplo e a necessidade premente de geração de renda da maior parte da população, com deficiência ou não.

Diante dessa condição, os acompanhamentos individuais constituíram-se uma abordagem permanente de fortalecimento. Temas relacionados ao processo de adaptação e permanência no trabalho, como descontentamento, sobrecarga física, conflitos interpessoais no ambiente profissional e necessidade de auxílio para compreender as orientações de trabalho foram tratados. Diante de situações de demissão, vivenciada por quatro pessoas ao longo do projeto, foi necessário apoio à pessoa e sua família para lidar com tal situação.

O apoio sistemático *in loco*, embora uma premissa do EA e sugerido pela equipe executora nos projetos personalizados, só foi possível a três dos participantes e apenas nos primeiros dias de adaptação ao emprego, após negociação com a empresa contratante. Durante as visitas aos locais de trabalho, houve tentativas de adaptar algumas atividades à condição do trabalhador, impossibilitadas pelas rotinas de trabalho pré-estabelecidas com pouca flexibilidade conforme o ritmo do trabalhador. Buscou-se também identificar apoios de supervisores e colegas e, assim, sensibilizá-los e informá-los sobre a condição do trabalhador, abordando as potencialidades e as limitações de cada jovem e discutindo formas alternativas para realização das tarefas. Nesse sentido, observou-se uma vez mais o diálogo com a EA, em especial no que se refere à dotação de apoios dentro do ambiente laboral, de forma que o apoio do profissional especializado pudesse ser substituído de forma gradual pelo dos demais trabalhadores.

De modo geral, parece ter havido um baixo grau de implicação das empresas para além da contratação, sem o estabelecimento de uma parceria efetiva entre empresa e projeto de assistência. Preocupadas em responder à Lei de Cotas, as empresas desejam incluir PcD prontas para o trabalho (Ribeiro & Carneiro, 2009), o que parece explicar a contratação apenas de jovens e adultos com deficiências intelectuais leves, que não necessitaram de mudanças estruturais no ambiente de trabalho. Não existe um programa de apoio para permanência desses trabalhadores nas empresas, prevalecendo a percepção da deficiência como atributo do sujeito e não uma construção contextualizada pelo entorno social, que em nada se modificou para recebê-los.

Nesse sentido, os desafios vivenciados pelos participantes no ambiente de trabalho, resultando nas demissões de quatro deles, indicam a expressão de diversas lacunas decorrentes da falta de acesso aos espaços de educação e participação social ao longo da vida, e, também, a falta de sensibilidade por parte das empresas, a resistência para realizar adaptações nas condições de trabalho e as tradicionais práticas de RH que contratam PcD conforme as regras que regem o mercado de trabalho, como escolaridade, produtividade e competitividade, ignorando as lacunas socialmente produzidas já mencionadas (Veltrone & Almeida, 2010).

Em estudo sobre instituições de formação para PcD e empresas em Curitiba, Araujo e Schmidt (2006) apontam o pouco interesse por parte das empresas em buscar apoio das instituições especializadas e que estas também não possuem programas sistemáticos de formação e acompanhamento das pessoas no trabalho, como o EA. Apesar da discussão e das prerrogativas legais sobre os direitos das PcD, essa realidade expressa e reforça o distanciamento entre as PcD e o mundo do trabalho e a crença de que estariam incapacitadas para o trabalho, compondo um coletivo segregado do conjunto da sociedade, homogeneizado por sua insuficiência e incapacidade e seu reduzido valor social em comparação com a população sem deficiência (Ferreira, 2008).

Dentre os desafios enfrentados, estava a oferta de postos de trabalhos vistos pelos participantes como pouco criativos, com tarefas repetitivas e que requeriam predominantemente esforços físicos. As solicitações de desligamento ocorridas por parte dos trabalhadores indicaram experiências pouco prazerosas de trabalho.

A dificuldade de construir parcerias institucionais com as empresas parece ter sido uma barreira importante para que o projeto alcançasse plenamente seus objetivos. A equipe de apoio poderia ter atuado de forma mais efetiva na mediação de problemas enfrentados pelos

trabalhadores nas situações reais de trabalho e relacionamento com colegas. Diante dessa impossibilidade, a alternativa desenvolvida foi o acompanhamento e o fortalecimento dos participantes no grupo e atendimentos individuais, o que parece ter sido um dos fatores essenciais para a adaptação e a permanência das pessoas que continuaram trabalhando.

3.2 APOIOS FAMILIARES

Também foram fundamentais a sensibilização e o acompanhamento das famílias, informando-as sobre recursos e vagas de trabalho existentes na região, bem como auxiliando-as no acesso a documentos necessários para usufruir de tais serviços e oportunidades. Observamos que as dez pessoas que foram incluídas no trabalho contavam com apoio de familiares. Entre os jovens desempregados e os que não puderam se inserir (12 participantes), cinco não contavam com esse apoio. De modo geral, prevaleceram sentimentos como o medo de que seus filhos sofram preconceito e assédio, dúvidas quanto à capacidade de adaptação ao trabalho, falta de transporte e preferência pela certeza de acesso ao BPC, pois parte das famílias vivencia situação de extrema pobreza e também necessita do apoio financeiro do familiar com deficiência.

A análise desses acompanhamentos indicou que, apesar de investimento constante da equipe, a presença das famílias nas discussões das temáticas e a construção dos projetos personalizados para seus filhos ficou aquém do esperado. A compreensão dessa situação não pode se desvincular das condições socioeconômicas desse território e da disponibilidade real das famílias, considerando a incidência de famílias monoparentais e em situação de pobreza. Pantano (2014), ao analisar como fatores contextuais operam para a construção da incapacidade em bairros pobres de Buenos Aires, conclui que a situação de pobreza

[...] pode incidir mais negativamente que a própria deficiência enquanto afeta a questões sensíveis para a dignidade das pessoas e que, em geral, estas famílias não experimentam a deficiência como uma situação complexa em si mesmo, já que elas vivem situações que consideram de maior complexidade como são a falta de emprego, de moradia, ou de acesso à educação (Pantano, 2014, p. 153).

Embora sejam poucos os estudos sobre o papel da família no processo de inclusão no trabalho, todos afirmam que uma família envolvida é um facilitador do processo de inclusão (Neves-Silva et al., 2015; Riano-Galán, Rodríguez-Martín, Garcia-Ruíz, & Álvarez-Arregui, 2014). Como observado no presente estudo, todos os que estavam trabalhando contavam com a ajuda e o reconhecimento positivo dos familiares. Observou-se, também, que as famílias acompanhadas vivenciavam situações de isolamento social com fragilidade nas redes de sociabilidade. Esses dados indicam a necessidade de articulação sistemática com serviços territoriais centrados na família, como os Centros de Referência em Assistência Social, algo tentado pelo projeto, mas sem repercussões efetivas.

3.3 APOIOS COMUNITÁRIOS

Diante das necessidades das PcD participantes e suas famílias, e considerando que a experiência de assistência em tela desenvolveu-se no âmbito da RBC, o olhar para o território e suas potencialidades parece ter sido um ponto importante.

A identificação de atores ligados à temática da PcD, com ênfase inicial no setor Saúde, pela própria vocação da Atenção Primária, resultou em parceria entre profissionais do projeto e da UBS local, constituindo-se como referência no apoio às famílias para os cuidados em saúde, entendidos como respostas às necessidades de reprodução social, o que inclui as dimensões do trabalho, da moradia, do consumo, das formas de viver e de se relacionar socialmente, e que também determinam o processo de adoecimento das pessoas quando consideradas suas condições de vida, de renda e classe social (Campos & Bataiero, 2007).

Durante o projeto, os demais profissionais da UBS sensibilizaram-se para a importância do trabalho para as PcD e para o fato de que, embora esta não seja uma demanda diretamente relacionada à saúde, é possível, em rede e de forma interdisciplinar, desenvolver ações relacionadas a essa necessidade.

A centralidade das ações a partir das necessidades das PcD e da oferta de apoios internos e externos, contínuos e/ou intermitentes, novamente aproxima esta experiência da metodologia de EA que, adaptada à realidade de cada território, poderia ser uma alternativa para o acesso ao trabalho para pessoas com limitações mais significativas.

Um exemplo de base territorial e comunitária seria a proposição de Urríes e Verdugo (2013). Os autores, ao apresentarem as alternativas de inserção laboral às PcD na Espanha, propõem a ação de um profissional de inserção laboral, um especialista em emprego na comunidade, alguém que dialogue com as necessidades de trabalho das PcD de um determinado território, mas também com as necessidades das empresas. Esse profissional atuaria com base no Emprego Apoiado (EA), definido como

[...] o emprego integrado à comunidade dentro de empresas comuns, para pessoas com deficiência que tradicionalmente não tem tido possibilidade de acesso ao mercado de trabalho, mediante a provisão dos apoios necessários dentro e fora do lugar de trabalho, ao longo de sua vida laboral, e em condições de emprego às mais similares possíveis em trabalho e salário a dos outros trabalhadores sem deficiência em postos equivalentes na mesma empresa (Urríes & Verdugo, 2013, p. 393, tradução nossa).

O EA realiza-se por meio do desenvolvimento de algumas fases, como o “Compromisso com o cliente”, “Elaboração de Perfil Vocacional”, “Busca de emprego”, “Compromisso com o empresário” e a “Dotação de apoios dentro e fora do entorno laboral” e cada uma dessas fases compreende diversas atividades. Essa proposição pode ainda ser estendida a outros grupos em situação de desvantagem social e que apresentem dificuldades no acesso ao mercado de trabalho (Urríes & Verdugo, 2013).

A discussão de EA nesse contexto adquire sentido quando se articula com os princípios e diretrizes da RBC, que, desde a década de 1990, afirmam que as PcD devem ter respeitadas oportunidades e direitos, e consideram a participação no mundo do trabalho como aspecto chave para redução da pobreza (Organização Mundial da Saúde [OMS], 2012). O componente “Subsistência”, que faz parte da matriz conceitual da RBC, é indissociável dos demais componentes, expressando a inter-relação entre saúde, educação, acesso ao trabalho, possibilidade de participação social e empoderamento em uma determinada comunidade.

3.3.1 REDE DE APOIO PARA INCLUSÃO DA PcD NO MUNDO DO TRABALHO

A complexidade das necessidades identificadas pelo projeto de assistência, no âmbito individual, familiar, e do próprio território, requereu o fomento à interlocução entre diferentes serviços existentes, resultando na criação de um Fórum Regional de Apoio à Inclusão no Mundo do Trabalho, composto por três instituições de formação profissional, sendo duas para PcD, dois serviços públicos de apoio à colocação da PcD no mercado de trabalho, quatro empresas, profissionais de UBS da região, da rede de ensino municipal e estadual, da Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência e Mobilidade Reduzida (SMPD), da Supervisão Técnica de Saúde (STS) da região de abrangência da UBS, do Centro de Formação e Acompanhamento da Inclusão da Secretaria Municipal da Educação (CEFAI) e da universidade. Esse fórum iniciou as atividades em 2013 e realizou encontros semestrais até o final de 2016.

A interlocução em rede apresentou pontos fortes e outros menos potentes, sendo as escolas profissionalizantes o ponto de partida para a inclusão de participantes. No entanto, a maioria dos cursos profissionalizantes apresentou como critério para ingresso, a conclusão ou frequência no Ensino Médio, além da realização de prova de conhecimentos, requisitos não compatíveis com a condição da maioria dos participantes. Dois jovens iniciaram um curso profissionalizante na comunidade e foram apoiados pelo projeto durante sua permanência, o que não foi suficiente para que pudessem concluí-lo, tendo em vista que o conteúdo não pode ser adaptado e tampouco foi possível lidar cotidianamente com as dinâmicas interpessoais. O fato de não haver políticas específicas de formação para o trabalho recoloca sobre a PcD a necessidade de adaptar-se a todo momento, ora no trabalho ora durante a formação.

Em 2014, um programa de qualificação profissional da Federação de Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP) foi apresentado ao Fórum com a proposta de desenvolvimento de cursos para favorecer a contratação de PcD através da Lei do Aprendiz (Decreto nº 5.598, 2005). Nove usuários acompanhados pelo projeto foram indicados e, apesar da apresentação do programa informar publicamente que seriam priorizadas as PcD das comunidades e que seus perfis vocacionais seriam atendidos, apenas um participante, com deficiência intelectual leve, foi chamado para início do curso. Ou seja, mesmo nessa proposta não houve flexibilização de critérios que pudesse acolher os jovens com limitações mais importantes. O acompanhamento do único jovem que participou do programa indicou que essa havia sido uma alternativa positiva para aqueles que não apresentam qualificação profissional e experiência de trabalho. Segundo Santos (2011), a Lei do Aprendiz mostra que é possível uma intervenção do Estado nos processos de participação da PcD no mundo do trabalho e que a parceria com empresas e escolas profissionalizantes deve ser ampliada, principalmente para aquelas pessoas com deficiência intelectual.

Um exemplo de ponto forte da rede de apoio foi aquele oferecido pelo Centro de Apoio ao Trabalhador (CAT) do município de São Paulo, que intermedia vagas de emprego e empresas interessadas em contratar PcD. Por meio da parceria com o CAT, os participantes usufruíram dos serviços prestados pelo centro, que resultaram em contratações.

Na composição dessa rede de apoio às PcD e aos familiares, a presença ativa de instituições públicas, representantes do seguimento das PcD, como a SMPD, do setor da saúde, como a STS; de educação inclusiva, como o CEFAI e de trabalho, como PADEF e CAT e

universidade, demonstrou ser possível e necessário o diálogo intersetorial para lidar com um tema tão complexo. A criação de redes locais de suporte para a inclusão de PcD no trabalho ainda tem sido pouco desenvolvida e estudada, mas consta como sugestão nas orientações dos programas de RBC, para que busquem informações sobre as demandas do mercado de trabalho local e apoiem as pessoas na busca de emprego nesse contexto (OMS, 2012).

A experiência desenvolvida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o governo da Costa Rica (Organização Internacional do Trabalho [OIT], 2015), resultou em um guia para orientar serviços na mediação de emprego para PcD, tendo como base o trabalho em rede territorialmente localizado. Nessa proposta, as redes devem ser espaços de integração e articulação entre serviços locais de apoio à inclusão no trabalho, escolas profissionalizantes e universidades, que promovam a qualificação do jovem em articulação também com Centros de Atendimento às PcD e demais grupos comunitários.

No Brasil, existem reduzidas iniciativas de projetos e programas comunitários de apoio à inclusão social de PcD. Araújo, Escobal e Goyos (2006) descreveram e discutiram um programa de suporte comunitário de apoio ao trabalho do adulto com deficiência intelectual, que se assemelha a este projeto no que se refere à tentativa de integrar diferentes serviços da comunidade para planejar, desenvolver e avaliar ações de apoio à formação das PcD para o trabalho, destacando o desafio de manter a integração entre esses serviços.

A análise do projeto de assistência desenvolvido indica que a construção de redes a partir do objetivo comum de apoiar a inclusão de PcD no mundo do trabalho é fundamental. Nesse sentido, conforme afirma Junqueira (2000, p. 39):

Nas redes os objetivos, definidos coletivamente, articulam pessoas e instituições que se comprometem a superar de maneira integrada os problemas sociais. Essas redes são construídas entre seres sociais autônomos, que compartilham objetivos que orientam sua ação, respeitando a autonomia e as diferenças de cada membro.

De maneira geral, essa não é uma proposta institucionalizada nos diferentes serviços, que ainda atuam em uma lógica setorial, compartimentalizada e verticalizada. Assim, um dos pontos fortes da rede criada foi a troca de informações entre serviços, PcD e familiares, de forma a estimular a cooperação e a reciprocidade entre os membros. Os elementos fundamentais da rede, como os valores e os objetivos compartilhados e a cooperação entre os integrantes, foram construídos, ainda que de forma incipiente.

Embora o objetivo da rede fosse pensar e apoiar propostas para promover a inclusão da PcD no trabalho, houve percepções distintas acerca da deficiência e da participação social, prevalecendo a ideia de que a limitação ainda é responsabilidade da PcD e, por isso, havia nas empresas poucas possibilidades de promover mudanças e adequações em processos de aprendizagem e trabalho, como também na escola profissionalizante, onde dois jovens não puderam concluir o curso que realizavam.

Percebemos que, também entre os serviços parceiros, é essencial discutir valores como a não discriminação, a igualdade de oportunidades e a promoção da equidade, conside-

rando que pessoas com limitações mais importantes não tiveram oportunidades de participar em cursos de qualificação, permanecendo fora do trabalho.

A cooperação entre os participantes da rede ocorreu pelo esforço tanto do projeto de inclusão como dos serviços citados, e durante os encontros do Fórum houve ações coletivas com circulação de informações, organização de eventos e mediações entre serviços para encaminhar as pessoas para oportunidades de trabalho e qualificação.

Nesse sentido, reafirma-se a importância da existência de um projeto comunitário de apoio à inclusão no mundo do trabalho para disparar processos e induzir a tessitura de redes de apoio, congregando serviços e profissionais. O Fórum foi reconhecido positivamente pela SMPD, sendo o único fórum sobre o tema no município.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando a centralidade do trabalho no processo de inclusão social e a existência de diversos marcos legais que asseguram o direito das PcD ao trabalho, a existência de um hiato entre o direito e o fato vem se perpetuando historicamente neste e em outros campos, como o acesso à saúde e à educação.

As políticas públicas de incentivo ao trabalho da PcD, como a Lei de Cotas e a Lei do Aprendiz, ainda respondem timidamente aos seus propósitos, em parte pela desconsideração das diversas lacunas nos processos educacionais e de formação profissional prévios das PcD, principalmente daquelas moradoras de regiões periféricas da cidade, em territórios que carecem de acesso a bens e serviços.

A inclusão no trabalho, mais que a mera contratação, requer o enfrentamento das barreiras físicas, atitudinais, econômicas e culturais que mantêm as PcD em situação de desvantagem, de forma a construir percursos de elaboração do lugar social de trabalhador em um mercado de trabalho excludente por definição.

A experiência sobre a qual este estudo se debruçou, indica ações em diferentes níveis: individuais, coletivos, familiares e comunitários, propondo projetos personalizados e apoios processuais que transcendem a simples colocação profissional, contribuindo para o reconhecimento do papel de trabalhador e dialogando fortemente com a metodologia do EA e da RBC.

O grupo de apoio foi uma importante estratégia para nuclear os participantes, oferecer experiências de aprendizado e compartilhamento de informações acerca do mundo do trabalho. Contribuiu também para romper com a situação de isolamento social, realizar trocas sociais e afetivas e reconhecer os serviços do território, que passaram a compor a rede de apoio às pessoas e suas famílias. Assim como os atendimentos individuais, o grupo parece ter sido um apoio fundamental para a manutenção das PcD no trabalho, em um processo de promoção de autonomia e fortalecimento pessoal dos participantes.

Os apoios individuais e familiares também se mostraram essenciais para a manutenção da experiência laboral. Foi possível observar a potência que o apoio individual promoveu aos participantes, inicialmente pouco conhecedores de assuntos referentes ao mundo do trabalho. No entanto, há de assinalar-se o baixo grau de responsabilização das empresas no

processo de inserção no trabalho que, aliado à falta de políticas intersetoriais efetivas de apoio, reafirmam o lugar da deficiência como questão individual, cabendo à pessoa e seus familiares envidarem esforços para que o processo de inclusão laboral seja bem-sucedido.

A constituição de uma rede de apoio buscou viabilizar o reconhecimento mútuo dos serviços, profissionais do território, famílias, ou seja, da própria rede, e como tal, essa interlocução apresentou pontos fortes como os serviços públicos de colocação profissional e pontos a serem fortalecidos, como as escolas profissionalizantes, que ainda se mostraram despreparadas para receber PcD. Os aspectos acima elencados indicam caminhos para operacionalização de políticas a partir de construções bastante singulares e processuais que convoquem a arranjos multissetoriais.

O estudo limitou-se a analisar a abordagem construída a partir das singularidades presentes no território de uma UBS. Acreditamos que essa análise contribui para a compreensão da complexidade dos fatores que incidem sobre as possibilidades de inclusão no mundo do trabalho, em que nenhum elemento, seja individual, familiar ou coletivo, por si só explica a contratação e a permanência ou não das PcD no trabalho.

Reconhece-se a necessidade de outras abordagens que contemplem a percepção das próprias PcD e seus familiares sobre o processo desenvolvido, bem como distintas realidades sociais e culturais, a partir de outros equipamentos sociais. Indicamos ainda a importância de estudos de seguimento que possam avaliar o impacto em longo prazo para os participantes, estando ou não empregados.

Embora os desafios sejam muitos, os apoios ofertados às PcD e seus familiares aqui apresentados resultaram em experiências individuais e coletivas exitosas que indicam as possibilidades da intervenção comunitária e em rede para lidar com o tema de modo a produzir uma atenção sensível, complexa e concreta para incentivar a participação social das PcD e o acesso ao trabalho.

REFERÊNCIAS

- Aoki, M. (2009). *Reabilitação com ênfase no território: Demandas de pessoas com deficiência e promoção da participação comunitária* (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Medicina, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.
- Araújo, E. A. C., Escobal, G., & Goyos, C. (2006). Programa de suporte comunitário: Alternativa para o trabalho do adulto deficiente mental. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, 12(2), 221-240.
- Araujo, J. P., & Schmidt, A. (2006). Inclusão de pessoas com necessidades educacionais especiais na cidade de Curitiba. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, 12(2), 241-254.
- Ballarin, M. L. G. S. (2007). Abordagens grupais. In A. Cavalcanti, & C. Galvão (Orgs.), *Terapia ocupacional fundamentação e prática* (pp. 38-43). Rio de Janeiro: Koogan.
- Barnes, C. (2016). Deficiência, trabalho e proteção social: Aplicação do modelo social. In B. S. Martins, & F. Fontes (Eds.), *Deficiência e emancipação social: Para uma crise da normalidade* (pp. 79-100). Coimbra: Edições Almedina.
- Brogna, P. (2006). El nuevo paradigma de la discapacidad y el rol de los profesionales de la rehabilitación. *El Cisne*, Argentina, 1-8. Recuperado em 07 de Fevereiro de 2017 de http://www.um.es/discatif/PROYECTO_DISCATIF/Documentos/Brogna_profesionales.pdf.

- Campos, C. M. S., & Bataiero, M. O. (2007). Necessidades de saúde: Uma análise da produção científica brasileira de 1990 a 2004. *Interface (Botucatu)*, Botucatu, 11(23), 605-618.
- Castel, R. (1994). Da indigência à exclusão, a desfiliação - precariedade do trabalho e vulnerabilidade relacional. In A. Lancetti (Org.), *Saúde e loucura 4* (pp. 21-48). São Paulo: Hucitec.
- Decreto nº 5.598, de 1 de dezembro de 2005. Regulamenta a contratação de aprendizes. Recuperado em 02 de Agosto de 2017 de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm.
- Diniz, D. (2013). Deficiência e políticas sociais: Entrevista com Colin Barnes. *Revista Ser Social*, Brasília, 15(32), 237-251.
- Ferreira, M. A. V. (2008). La construcción social de la discapacidad: Habitus, estereotipos y exclusión social. *Nómadas - Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, Madrid, 17(1), 1-12.
- Ghirardi, M. I. G. (2004). Trabalho e deficiência: As cooperativas como estratégia de inclusão social. *Revista de Terapia Ocupacional*, São Paulo, 15(2), 49-54.
- Junqueira, L. A. P. (2000). Intersetorialidade, transetorialidade e redes sociais na saúde. *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, 34(6), 35-45.
- Jurdi, A. P. S., & Lima, L. B. (2014). Empregabilidade de pessoas com deficiência no município de Santos/SP: Mapeamento de políticas públicas e práticas institucionais. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, 20(4), 513-524.
- Leão, M. A. B. G., & Silva, L. S. (2012). Vivências de trabalhadores com deficiência: Uma análise à luz da psicodinâmica do trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, 37(125), 159-169.
- Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências. Recuperado em 18 de Dezembro de 2017 de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm.
- Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Recuperado em 03 de Fevereiro de 2016 de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm.
- Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (2011). *Cartilha de Benefício de Prestação Continuada de Assistência Social*. Brasília: MDS. Recuperado em 07 de Maio de 2018 de http://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/cartilhas/cartilha-bpc-final.pdf.
- Ministério do Trabalho e Emprego (2007). *A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho* (2a ed.). Brasília: MTE, SIT.
- Neves-Silva, P., Prais, F. G., & Silveira, A. M. (2015). Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: Cenário e perspectiva. *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, 20(8), 2549-2558.
- Organização Internacional do Trabalho (2015). *Caja de herramientas: Redes locales de intermediación de empleo para personas con discapacidad. Equipo Técnico de Trabajo Decente y Oficina de países para América Central*. Recuperado em 15 de Fevereiro de 2017 de <https://www.drea.co.cr/sites/default/files/Contenido/Caja%20herramientas%20Redes%20Locales%20octubre%202015.pdf>.
- Oliver, F. C. (1990). Reflexões sobre a relação entre trabalho e saúde e as propostas de intervenção em Terapia Ocupacional. *Revista de Terapia Ocupacional*, São Paulo, 1, 76-80.

- Organização Mundial da Saúde (2012). *Rehabilitación basada en la comunidad: Guías para la RBC*. Recuperado em 20 de Janeiro de 2016 de <http://www.who.int/disabilities/cbr/guidelines/en/index.html>.
- Pantano, L. (2014). Pobreza y factores contextuales en la construcción de la discapacidad. In A. L. Suárez, A. Mitchell, & E. Léporé (Eds.), *Las villas de la ciudad de Buenos Aires: Territorios frágiles de inclusión social* (pp. 141-186). Buenos Aires: Educa.
- Pereira, C. S., Del Prette, A., & Del Prette, Z. A. P. (2008). Qual significado do trabalho para pessoas com e sem deficiência física. *Psico-USF*, Campinas, 13(1), 105-114.
- Pereira, A. C. C., & Passerino, L. (2012). Um estudo sobre o perfil dos empregados com deficiência em uma organização. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, 18(2), 245-264.
- Riano-Galán, A., Rodríguez-Martín, A., García-Ruiz, R., & Álvarez-Arregui, E. (2014). La transición a la vida activa de las personas con discapacidad: Expectativas familiares y grado de ajuste al trabajo. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, 20(2), 283-302.
- Ribeiro, M. A., & Carneiro, R. (2009). A inclusão indesejada: As empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Organizações & Sociedade*, Salvador, 16(50), 545-564.
- Santos, F. E. L. (2011). *Avaliação da política de emprego para pessoas com deficiência no município de Maracanaú – CE* (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, CE, Brasil.
- Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (2012). *Convenção sobre os direitos da Pessoa com Deficiência* (4a. ed. rev. e atual.). Brasília: SDH. Recuperado em 04 de Abril de 2016 de <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/convencaopessoacomdeficiencia.pdf>.
- Tomasini, M. E. A. (1995). Trabalho e deficiência mental: Uma questão a ser repensada. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Piracicaba, 3(4), 127-132.
- Urríes, B. J., & Verdugo, M. A. (2013). Empleo integrado, la llave para la vida adulta. In M. A. Verdugo, & R. Shalock (Coords.), *Discapacidad e Inclusión, manual para la docencia* (pp. 379-403). Salamanca: Amarú.
- Veltrone, A. A., & Almeida, M. A. (2010). Perfil da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na cidade de São Carlos – SP. *Revista Educação Especial*, Santa Maria, 23(36), 73-90.
- Yin, R. K. (2005). *Estudo de caso: Planejamento e métodos* (3a ed.). Porto Alegre: Brookman.

Recebido em: 15/02/2018

Reformulado em: 30/03/2018

Aceito em: 16/05/2018