

**CONSULTOR EM EMPREGO APOIADO - UMA NOVA  
PROFISSÃO QUE SE VISLUMBRA NO PROCESSO DE  
INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE  
TRABALHO RESUMO**

**FERNANDO VIDOI BARBOZA**

FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO -  
FEA

fernando.vidoi@uol.com.br

**FÁBIA APARECIDA FÁBIA A SILVA**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO (UNIFESP)

fabiapsilva@ig.com.br

## **Introdução**

O Emprego Apoiado (EA) é uma metodologia que auxilia a Pessoa com Deficiência (PcD) à inclusão no mercado de trabalho. A metodologia do EA analisa as competências do usuário, as tarefas a serem realizadas pertinentes ao cargo em aberto e faz as adequações necessárias com objetivo de beneficiar empregado e empregador.

## **Problema de Pesquisa e Objetivo**

Há uma lacuna no estudo de carreiras que atendam a questões mais amplas da sociedade por meio da profissionalização e institucionalização de práticas de negócios responsáveis nos diferentes setores e nos espaços além dos limites organizacionais. O objetivo desta pesquisa é corroborar na descrição de função do perfil de Consultor em Emprego Apoiado, apresentando informações consolidadas para definição de ocupação auxiliando o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) na inclusão da profissão na CBO.

## **Fundamentação Teórica**

O Emprego Apoiado (EA) é uma metodologia que auxilia a Pessoa com Deficiência (PcD) à inclusão no mercado de trabalho. A metodologia do EA analisa as competências do usuário, as tarefas a serem realizadas pertinentes ao cargo em aberto e faz as adequações necessárias com objetivo de beneficiar empregado e empregador.

## **Metodologia**

A pesquisa é exploratória, pois proporcionará maior familiaridade com o tema, isto é, procurará conhecer as competências necessárias para o desempenho do Consultor de EA

## **Análise dos Resultados**

- Realizar entrevista com o usuário e familiares para contextualizar o que é EA e coletar informações gerais para triagem e próximos passos;
- Levantar escolhas, interesses, pontos fortes e necessidades de apoio para a descoberta do perfil vocacional – avaliação ecológica-funcional e situacional;
- Desenvolver emprego – customizar vaga - verificar a compatibilidade entre o perfil da pessoa com o perfil da vaga – análise de função junto a empresa;
- Acompanhar o usuário na pós-colocação

## **Conclusão**

Este trabalho pode ser considerado seminal no intuito de abrir a discussão e propor, apresentando informações que serão úteis, não só na construção da ficha de descrição da CBO, mas espera-se que este trabalho sensibilize e desperte outros pesquisadores a direcionarem seus interesses na produção do conhecimento para consolidação, reconhecimento e regulamentação da profissão do Consultor em Emprego Apoiado.

## **Referências Bibliográficas**

- BETTI, A.P. Emprego Apoiado – 2011
- BRISCOE, J. P.; HALL, D. T. The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 2006
- DUTRA, J. S.; VELOSO, E. F. R. Evolução do conceito de carreira e sua aplicação para a organização e para as pessoas. 2010
- TAMS, S.; MARSHALL, J. Responsible careers: Systemic reflexivity in shifting landscapes. *Human Relations*, 2011

## **CONSULTOR EM EMPREGO APOIADO - UMA NOVA PROFISSÃO QUE SE VISLUMBRA NO PROCESSO DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO RESUMO**

O Emprego Apoiado (EA) é uma metodologia que auxilia a Pessoa com Deficiência (PcD) à inclusão no mercado de trabalho. A metodologia do EA analisa as competências do usuário, as tarefas a serem realizadas pertinentes ao cargo em aberto e faz as adequações necessárias com objetivo de beneficiar empregado e empregador. O EA se distingue por um conjunto de ações e, portanto, são grandes os desafios impostos e requer mudança de paradigma na forma de se pensar e conceber o acesso ao trabalho.

O profissional, que articula entre os diversos atores sociais do mercado de trabalho e responsável pela implementação da metodologia EA, é conhecido como Consultor em Emprego Apoiado. No Brasil não há uma lei regulamentando esta profissão e tampouco quais as características e competências são requeridas deste profissional.

Esta pesquisa tem como objetivo apresentar informações consolidadas de descrição de função do perfil de Consultor em Emprego Apoiado, auxiliando a construção de uma proposta de ficha de descrição da profissão para possível inclusão na Classificação Brasileira de Ocupação (CBO).

Por ser uma nova profissão, a presente pesquisa e de caráter exploratório e foi realizado levantamento documental para atingir seu objetivo.

O resultado da pesquisa é preliminar e espera-se o despertar de futuros estudos que contribuirão para a consolidação do conhecimento e efetivação da regulamentação da profissão de Consultor em Emprego Apoiado na sociedade brasileira.

**Palavras Chave:** Consultor de Emprego Apoiado, Pessoa com Deficiência, Mercado de Trabalho.

### **1 - INTRODUÇÃO**

As pressões originadas por um mercado cada vez mais competitivo fazem com que as organizações estejam em constante mudança. Portanto, as empresas devem se adaptar para sobreviver e mitigar os impactos dessas mudanças e oscilações do mundo empresarial e economia global. Assim, entende-se que as mudanças são naturais e periódicas, sendo algumas inovadoras e outras apenas uma representação atualizada de uma reestruturação que já ocorreu no passado.

Com o avanço tecnológico e o uso crescente de computadores nas atividades laborais, as carreiras tradicionais estão em processo iminente de desaparecer. Segundo Frey e Osborne (2013) diagnosticaram o que pode acontecer com 702 profissões existentes nos EUA. O resultado mostra que, dentro de 10 anos 47% das profissões tem alto risco de serem extintas.

Por outro lado, há também aspectos legais, imputando as empresas brasileiras a contratarem mão de obra, através de política de cotas. O artigo 93 da Lei nº 8.213/91 obriga as empresas com 100 ou mais empregados a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com PcD (BRASIL, 1991). Um dos aspectos importantes nesses processos de mudança é a possibilidade, além da inclusão, do desenvolvimento de uma carreira por parte das PcD.

Silva (2015, p.15) afirma que o contexto organizacional muda constantemente em consonância às transformações oriundas dos fatores históricos, sociais, políticos e econômicos, conseqüentemente, o perfil do trabalhador mudou, sobretudo, novas oportunidades de carreiras surgiram para os profissionais de modo geral.

Diante deste cenário, vislumbra-se a criação de profissões que darão suporte na inclusão da PcD no mercado de trabalho. Uma das profissões emergentes e que está se sedimentando é o Consultor em Emprego Apoiado. A principal característica desta nova carreira está fundamentadas na perspectiva do profissional como indivíduo, que reflete sobre outros significados subjetivos de sua carreira e a interação desta com sua vida pessoal e o ambiente, ou seja, é um tipo de carreira não tradicional (ARTHUR ET ALL, 1999). Esta nova profissão

tem um papel-chave na inclusão e no desenvolvimento de estratégias de ações afirmativa., utilizando a metodologia de Emprego Apoiado (EA).

Incluindo esta Introdução, este artigo foi estruturado em 8 seções: Problema da Pesquisa e Objetivo; Fundamentação Teórica, Metodologia, Análise dos Resultados, Conclusão e Referências Bibliográfica.

## **2 – Problema de Pesquisa e Objetivo**

A profissão de Consultor de Emprego Apoiado é pouco conhecida no Brasil, não havendo legislação ordenando a regulação da ocupação e tampouco descrição das atividades na CBO (MTE,2015).

É necessário a formação de profissionais especializados, capacitados e reconhecidos inclusive enquanto ocupação profissional, portanto, incluir a profissão na CBO, norteará as ações estratégicas na formação e qualificação e certificação de profissionais, bem como subsidiará a criação de legislação específica para regulamentar a categoria profissional.

Em rápida pesquisa no *site* do MTE <http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/pesquisas/BuscaPorTitulo.jsf> há a possibilidade de realização de pesquisa de ocupações através **link** “busca” preenchendo o campo “palavra-chave”. Foi incluído o termo “Consultor em Emprego Apoiado” e não apresentou nenhum resultado.

A profissão de Consultor em Emprego Apoiado se enquadra, segundo Clarke (2013) com a possibilidade de seguir uma carreira não linear dentro de uma ou algumas organizações.

Tams e Marshall (2011).apontam que há uma lacuna no estudo de carreiras que atendam a questões mais amplas da sociedade por meio da profissionalização e institucionalização de práticas de negócios responsáveis nos diferentes setores e nos espaços além dos limites organizacionais.

Tendo em vista a relevância do assunto, o objetivo desta pesquisa é corroborar na descrição de função do perfil de Consultor em Emprego Apoiado, apresentando informações consolidadas para definição de ocupação auxiliando o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) na inclusão da profissão na CBO.

## **3 – Fundamentação Teórica**

Esta seção é dedicada a revisão da literatura com o propósito de esclarecer e justificar o problema em estudo e o que servir para orientar o método do trabalho e os procedimentos de coleta e análise de dados. Sendo assim, o capítulo está dividido em 3 subseções: Emprego Apoiado; Consultor de Emprego Apoiado e Classificação Brasileira de Ocupações.

### **3-1 - Emprego Apoiado**

O Emprego Apoiado (EA) surgiu nos Estados Unidos, no final da década de 70 e, espalhou a outros países com o objetivo metodológico de inserir PcD intelectual no mercado formal de trabalho. O contexto histórico sobre EA pontua que foi nesta época que nasceram as oficinas protegidas de trabalho, como uma possibilidade de inserção profissional. Segundo Betti (2014) havia uma incoerência conhecida como a “lógica do corredor” onde se apresentavam duas alternativas, “uma porta de entrada e outra de saída” e o grande “gargalo” era de que a grande maioria das pessoas principalmente com deficiência intelectual só entrava e nunca saía, principalmente aqueles que precisavam de mais apoio. Segundo Betti (2014), os estudiosos em EA entenderam esta situação como uma oportunidade para rever os processos e propor o treinamento das novas habilidades profissionais dos usuários no âmbito organizacional, isto é, observou-se a necessidade de inverter a “lógica do corredor”. Foram duas as causas que motivaram as mudanças sugeridas naquela época em função ao que já vinha sendo realizado:

- PcD tem dificuldade de generalizar o que foi aprendido em um lugar para ser utilizado em outro;
- Dentro das oficinas protegidas de trabalho os profissionais que atuavam tecnicamente com os usuários não tinham um real conhecimento do mercado de trabalho.

Ou seja, preparava-se a pessoa para exercer uma atividade, sem conhecer a real necessidade do mercado de trabalho. No intuito de rebater a proposta das oficinas protegidas de trabalho, que treinavam o usuário para posteriormente inseri-lo no trabalho, o EA passa a valorizar a inversão “treinar-colocar” para “colocar-treinar” (BETTI, 2014).

O mesmo autor destaca que o treinamento no local de trabalho foi tão importante que se tornou um dos eixos centrais da metodologia de EA, e trouxe a luz a figura de um profissional conhecido como *job coach* entendido no Brasil, como Consultor em Emprego Apoiado. Este profissional tem como função o auxílio direto no treinamento e em outros aspectos da inclusão na empresa. Desta maneira, os especialistas em EA começam a incluir, com sucesso, pessoas que as oficinas não consideram “preparadas” ou que mesmo tento preparo não conseguiram permanecer no trabalho (BETTI, 2014 p.13).

De acordo com Matos (2013) o EA se fortaleceu a partir das pesquisas realizadas por autores como Paul Wehman (1981), Rusch Frank (1986), Mank David (1986), no qual elucidaram em seus estudos que PcD excluídas pelos centros especiais de trabalho, consideradas não aptas para uma ocupação competitiva, poderiam sim trabalhar se lhes dessem o apoio necessário.

Pode-se afirmar que o EA se configurou como um sistema metodológico eficaz de acompanhamento na inclusão laboral, tornando possível a participação da sociedade e das PcD significativas, sem que seu nível necessário de apoio fosse causa de exclusão.

Para Betti (2014, p.14) EA é uma metodologia que visa à inclusão no mercado competitivo de trabalho – empregos em empresas públicas ou privadas, trabalho autônomo, estabelecimento de negócio próprio, participação em cooperativas e outros empreendimentos da economia solidária – de pessoas em situação de incapacidade mais significativa; respeitando e reconhecendo suas escolhas, interesses, pontos fortes e necessidades de apoio. Os usuários dos Programas de EA devem ter à sua disposição os apoios necessários para conseguir obter, manter e se desenvolver no trabalho. Sendo assim, entende-se que o EA se propõe a incluir pessoas em situação de incapacidade mais significativa no mercado formal de trabalho, haja visto, que estes indivíduos não estão sendo atendidos pelos métodos tradicionais de colocação profissional no âmbito empresarial.

Segundo a *Asociación Espanhola de Supported Employment* (AESE), o EA é um conjunto de serviços e ações (fundamentalmente individualizadas) centradas na PcD (com dificuldades especiais), com risco de exclusão social à procura de um emprego, podendo com isso se inserir, manter-se e se promover em uma empresa do mercado de trabalho, contando com o apoio de profissionais especializados e com outros tipos de apoios específicos. (MATOS, 2013, p.76-77)

Segundo Betti (2014, p.15-16) implantar programas de EA implica em mudanças significativas nos valores e crenças das instituições e dos profissionais que trabalham com a inclusão de pessoas em situação de incapacidade mais significativa. Essas mudanças podem ser traduzidas nos seguintes desafios:

- a) presunção de empregabilidade: ainda persiste a crença, que se traduz em prática, de que existem pessoas que podem trabalhar e outras que não. (...).
- b) planejamento centrado na pessoa: (...) o desafio que o EA solicita é o de colocar a pessoa, com o apoio de seus familiares, no centro de todas as decisões referentes ao seu projeto de vida;
- c) teoria dos apoios: (...) com os apoios necessários, uma pessoa com deficiência Intelectual pode deixar de ser considerada em situação de incapacidade para realizar atividades, trabalhar e estudar em comunidade com outras pessoas, se tornando mais valorizado e podendo pensar em planejar sua própria vida. (...).
- a) sujeito de direito: o desafio aqui é colocar em prática a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (BRASIL,2009) com valor de ementa constitucional. (...). A Convenção é um grande aliado do EA pela forma como aborda o direito ao trabalho

como um direito de todas as PcD;

- b) transformação das oficinas protegidas de trabalho em programas de EA: ainda existem no Brasil, muitas oficinas protegidas de trabalho e instituições e profissionais que acreditam neste modelo. (...).

Ainda, segundo Betti (2011), a metodologia do EA tem três fases, a saber:

*Descoberta do Perfil Vocacional* – Através de um profissional, chamado técnico de EA, faz o levantamento dos interesses e necessidades da PcD. Neste paradigma, a pessoa torna-se o protagonista de sua história. Nesta fase, é feita a abordagem com todas as pessoas que se relacionam com a PcD. Com o objetivo de detectar possíveis barreiras de acessibilidade, é levantado aspectos da infraestrutura do entorno da moradia.

*Desenvolvimento de Emprego* – Nesta etapa, são realizadas pesquisa e abordagem com empresas para avaliar possíveis atividades aderentes ao perfil vocacional. Para tanto, verifica-se a compatibilidade entre o perfil da pessoa com a atividade que será executada. Faz-se análise da disponibilidade e adequação de apoios naturais com o objetivo de eliminação de barreiras.

O resultado deste processo é a criação de uma vaga customizada que atenda tanto as necessidades da empresa como do futuro empregado. Em se havendo a contratação, realiza-se um Plano Individual de Treinamento e Inclusão Social sob a responsabilidade do técnico do EA. Aqui está a principal diferença com outras metodologias convencionais de inclusão. A formação e treinamento são realizados na empresa, proporcionando conhecimento prático necessário para realizar as atividades.

*Acompanhamento pós-colocação* – É realizado o acompanhamento do Plano Individual de Treinamento verificando se as estratégias e os apoios naturais estão adequados. Aos poucos o Técnico de EA vai se distanciando à medida que a empresa e o empregado vão ganhando confiança e independência. Paulatinamente, o acompanhamento é feito à distância tendo por objetivo garantir a qualidade da inclusão, intervindo somente em situações mais desafiadoras e auxiliando no desenvolvimento da carreira profissional do empregado.

O EA surge para ser uma estratégia viável de acesso ao trabalho para as pessoas, até então, simplesmente excluídas ou atendidas precariamente pelos programas existentes. Ao enfatizar que é a situação que gera uma incapacidade mais significativa para se conseguir um trabalho e não o indivíduo que possui uma deficiência, o EA revela seu compromisso com uma visão baseada no modelo social da deficiência, ou seja, a incapacidade é determinada pelo meio ambiente (Nuernberg, 2015).

No Brasil a metodologia de EA é recente e pouco conhecida e difundida pelas organizações e mercado de trabalho. Também são poucos profissionais que atuam como Consultores de EA. Esta profissão é desconhecida até pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), já que não há descrição na CBO.

### **3 2 – O Consultor em Emprego Apoiado**

Em 2013, a primeira iniciativa no Brasil de formação e capacitação do Consultor de EA foi através da Associação Nacional de Emprego Apoiado (ANEA) em parceria com a Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP) e com a Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência e Mobilidade Reduzida (SMPED) no oferecimento do Curso de Especialização em Emprego Apoiado. Foram oferecidas 30 vagas, priorizando a inscrição de servidores públicos com curso superior, experiência com a inclusão de Pessoas com Deficiência ou outros segmentos em situação de vulnerabilidade social e com experiência comprovada, no mínimo 24 meses, em projetos de geração de trabalho e renda ou RH. A proposta do curso foi trabalhar os conceitos contemporâneos sobre deficiência, incapacidade e sua relação com o mundo do trabalho; desenvolvendo uma metodologia do Emprego Apoiado, por meio de atividades práticas e teóricas. (PREFEITURA, 2014).

Quando fala-se de nova carreira, somos remetidos a refletir sobre conceito de carreira, carreira



proteana e transição de carreira, pois a carreira de Consultor em EA se apresenta sob uma nova plataforma de relação de trabalho, isto é, não é uma carreira tradicional, na qual se enquadra no ambiente organizacional.

Arthur, Inkson e Pringle (1999) apresentam a divisão entre duas teorias de carreira, as tradicionais e as não tradicionais. A carreira tradicional interdependência entre a carreira e a organização, reconhecendo a relação existente com a realização pessoal do indivíduo. As carreiras não tradicionais apresentam propriedades dos indivíduos para auto-organização e gestão de suas carreiras.

Segundo Dutra e Veloso (2010), a carreira é uma sequência de posições ocupadas pelo profissional ao longo da sua vida profissional por meio de experiências e atividades relacionadas ao trabalho. Conforme mencionado, no Brasil são poucos profissionais que exercem a atividade de Consultor em Emprego Apoiado. Estes profissionais tem formações diversas, muitas vezes continuam atuando na primeira profissão e, simultaneamente, estão em processo de transição de carreira, ou seja, experimentando esta nova profissão trazendo expertises e história de vida bem amplas, porém, ancoradas em valores pessoais.

Para Duberley (2011), a transição de carreira é definida como o período em que um indivíduo troca objetivamente de papéis, muda sua orientação profissional ou foco de função, caracterizando, desse modo, uma transição que envolve, além de elementos objetivos, um estrito caráter subjetivo.

Por outro lado, Veloso (2012), afirma ser necessário explorar o fato de que transições impõem transposição de certas fronteiras subjetivas e objetivas. As fronteiras subjetivas são propriedade dos indivíduos, são construídas na mente das pessoas que as experimentam. Assim, o indivíduo alimenta crenças sobre uma determinada transição, por exemplo, quanto ao maior ou menor grau de risco envolvido, assim como quanto ao seu preparo para tal. Já as fronteiras objetivas são propriedades das entidades sociais, como organizações, ocupações ou comunidade. São comumente alimentadas por crenças sobre determinada classe de transições de funções, emergem de um consenso dos atores de carreira, no qual são criados protótipos de fronteiras, que definem os estágios de carreira (VELOSO, 2012).

O Consultor em EA enquadra-se na carreira proteana, pois, segundo Hall (2002), destaca-se pela importância dos valores pessoais na orientação da carreira, caracterizada pela autonomia, subjetividade e protagonismo em sua autogestão. Ainda, segundo ARTHUR; ROUSSEAU, 1996, o enfoque da carreira proteana centraliza as necessidades do indivíduo e, assim, reflete em seu desejo de se engajar em trabalhos com significado mais profundo, motivado por uma missão, a qual pode ser entendida como uma devoção a um propósito maior ou estar à serviço da comunidade. Assim, a satisfação do indivíduo passa a se relacionar com suas crenças e valores.

Ainda, a carreira de Consultor em EA é definida como carreira sem fronteiras. Arthur (1994) conceitua carreira sem fronteiras como sendo antônimo da carreira organizacional e baseada na mobilidade psicológica e/ou física, ou seja, a pessoa tem interesse em se desenvolver para além das fronteiras organizacionais por meio de interações com pessoas de fora da organização ou movendo-se para diferentes posições e empregadores (ARTHUR; ROUSSEAU, 1996; SULLIVAN; ARTHUR, 2006).

A carreira de Consultor em EA atende a questões mais amplas da sociedade por meio da profissionalização e institucionalização de práticas de negócios responsáveis nos diferentes setores e nos espaços além dos limites organizacionais, como apontam Tams e Marshall (2011). As autoras propõem um modelo de carreiras responsáveis, que aborda o desenvolvimento de experiências profissionais vinculadas a um propósito de transformação social.

Destaca-se, portanto, a necessidade de pessoas engajadas que procuram exercer impacto positivo nas questões socioambientais enfrentadas pela sociedade para que o tema seja

potencializado nas diferentes esferas. Tams e Marshall (2011) reforçam que há oportunidades crescentes nesse campo para pessoas que desejam provocar transformações sociais por meio de sua atuação profissional.

Com o objetivo de regulamentar a carreira de Consultor de EA, faz-se necessário descrever as atividades desta profissão. Marras (2011) afirma que a formalização da descrição de atividades tem como objetivo registrar as tarefas que compõem um cargo, analisar os diversos requisitos exigidos para a função, bem como, condições de trabalho, complexidade das tarefas, conhecimentos específicos.

Segundo o Instituto Universitário de Integração na Comunidade, INICO, Universidade de Salamanca na Espanha, que contribuiu para elaboração da descrição de função na qual segue:

- Avaliar o que o usuário gosta de fazer, além do potencial para desenvolver-se com ênfase nas competências e não no *deficit*;
- Desenvolvimento de emprego – quais são as necessidades da empresa ou adaptações necessárias para contratação de PcD;
- Acompanhamento pós colocação – acompanhar este usuário e proporcionar empoderamento para que o funcionário crie autonomia.
- Colaborar para que o usuário receba todos os apoios e suporte necessário para a execução do trabalho.

Com base no que está exposto, já há condições de analisar, refletir e propor a ficha de descrição da função para o Consultor em EA.

### **3-3 -Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)**

A CBO, instituída por portaria ministerial nº. 397/2002, tem por finalidade a identificação das ocupações no mercado de trabalho, para fins classificatórios junto aos registros administrativos e domiciliares (MTE, 2002). Os efeitos de uniformização pretendida pela CBO são de ordem administrativa e não se estendem as relações de trabalho. Importante ressaltar que não basta que uma profissão esteja descrita na CBO para ser uma profissão regulamentada. Faz-se necessário a criação de lei, cuja apreciação é feita pelo Congresso Nacional, por meio de seus Deputados e Senadores, e levada à sanção da Presidência da República. (MTE, 2015)

A CBO descreve e ordena as ocupações dentro de uma estrutura hierarquizada que permite agregar as informações referentes à força de trabalho, segundo características ocupacionais que dizem respeito à natureza da força de trabalho (funções, tarefas e obrigações que tipificam a ocupação) e ao conteúdo do trabalho (conjunto de conhecimentos, habilidades, atributos pessoais e outros requisitos exigidos para o exercício da ocupação).

A relevância da CBO leva em consideração as constantes análises do surgimento ou variação de ocupações, bem como regulamentação de profissões ou mudanças nas atividades já existentes. É importante ressaltar que este processo é dinâmico, tendo em vista a contingência do mercado de trabalho e a necessidade de adaptação as mudanças, haja vista, a utilização desta classificação em âmbito nacional.

O quadro abaixo apresenta os principais elementos presentes da ficha de descrição:

Quadro 1 – Modelo de ficha de descrição de profissão, segundo CBO

<b>TÍTULO DA FAMÍLIA OCUPACIONAL (OU GRUPO DE BASES)</b>
<b>1 - Descrição Sumária:</b> Descreve as grandes áreas de atividade da família ocupacional para facilitar a codificação.
<b>2 - Formação e experiência:</b> Informa sobre a formação requerida para o exercício da profissão.
<b>3 - Condições gerais de exercício:</b> Apresenta informações das atividades econômicas em que atual os trabalhadores da referida família ocupacional, condições da ocupação – assalariado com carteira assinada, conta própria, empregador, local e horário de trabalho e algumas condições



<b>TÍTULO DA FAMÍLIA OCUPACIONAL (OU GRUPO DE BASES)</b>
especiais.
<b>4 - Esta família não compreende:</b> Neste campo registram-se informações que ajudam o leitor na busca da descrição que ele está procurando, delimitando as atividades da família ocupacional consultada.
<b>5 - Consulte:</b> Neste campo registram-se informações de famílias afins que podem ser de interesse do leitor.
<b>6 - Código Internacional: CIUO 88:</b> Neste campo registra-se o código correspondente da Classificação internacional Uniforme de Ocupações CIUO 88, para comparação de estatísticas internacionais. A sigla da CIUO 88 em inglês é ISCO 88 e em francês é CITP 88
<b>7 - Recursos de Trabalho:</b> Neste campo são registrados alguns recursos de trabalho usados nas ocupações descritas.
<b>8 - Notas:</b> campo destinado ao registro de normas regulamentadoras de exercício ou relações de trabalho, bem como informação que possa orientar o leitor.
<b>9 - Participantes da Descrição – Especialistas:</b> Neste campo são listados os trabalhadores da área que atuaram como especialista no painel de descrição da validação.
<b>10 - Instituições:</b> Neste campo são listadas as instituições ou empresas que dispensaram os dias de trabalho de seus trabalhadores para participação dos painéis de descrição ou validação
<b>11 - Instituição conveniada responsável:</b> Registro de uma das instituições conveniadas responsáveis pela descrição.
<b>12 - Glossário:</b> Explicação de termos específicos e siglas usadas na descrição completa, incluindo fina e descrição detalhada.

fonte: adaptado pelos autores

A CBO é o documento normalizador do reconhecimento, ou seja, dá nomeação e dá codificação dos títulos e conteúdo das ocupações do mercado de trabalho brasileiro. Ao mesmo tempo é uma classificação enumerativa e uma classificação descritiva. Abaixo é apresentado em forma de tópicos e de forma bem reducionista as etapas a serem seguidas para solicitação de inclusão de código da CBO.

De acordo com o site do Ministério do Trabalho e Emprego, para inclusão de uma nova ocupação na CBO, é necessário o envio de documentação contendo todas as informações referentes à ocupação, tais como:

- 1- Quantidade de profissionais atuando na área;
- 2- Atividades exercidas pelo ocupante;
- 3- Entidades formadoras;
- 4- Escolaridade requerida.

É importante, esclarecer que todas essas etapas obedecem a procedimentos específicos e definidos pelo MTE no qual permite um trabalho minucioso não só de pesquisas, mas entrevistas para que se possa consolidar os resultados e regulamentar a profissão perante a CBO.

#### **4 – METODOLOGIA**

Segundo Gil (2010), considerando o objetivo deste estudo, a pesquisa é exploratória, pois proporcionará maior familiaridade com o tema, isto é, procurará conhecer as competências necessárias para o desempenho do Consultor de EA, com o intuito de apresentar informações para subsidiar a construção da ficha de descrição da profissão na Classificação Brasileira de Ocupação (CBO). Os procedimentos técnicos utilizados será o levantamento documental, no

qual Gil (2010, p. 121) afirma que a consulta às fontes documentais é imprescindível em qualquer estudo. Em se tratando de análise documental, Marconi e Lakatos (2003, p.174) contribuem afirmando que toda pesquisa implica o levantamento de dados de variadas fontes, quaisquer sejam os métodos ou técnicas empregadas. Sendo assim, o levantamento será feito a partir de pesquisas bibliográficas em livros, artigos, dissertações e teses.

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Federal de São Paulo – UNIFESP, através do registro nº 6021141015.

Como produto desta pesquisa, será apresentado informações consolidadas para subsidiar a construção da ficha de descrição de função nos padrões estabelecidos pela CBO. Importante ressaltar que para solicitar e obter a regularização da profissão, será necessário a continuidade deste estudo, com a efetivação de outras etapas, dentre elas, entrevistas com profissionais que já atuam exercendo esta atividade.

## **5 – ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Utilizando como modelo a ficha de descrição na seção anterior, e análise de conteúdo da descrição das atividades apresentadas na seção 4, temos a possibilidade de apresentar informações consolidadas que auxiliarão na criação de proposta de ficha de descrição para a atividade profissional de Consultor em Emprego Apoiado. Pela limitação da pesquisa, alguns campos permanecerão em aberto pois requerem outros estudos.

Em referência ao título da família ocupacional, o termo Consultor em Emprego Apoiado é o que melhor denomina este profissional, pois, uma vez que a literatura sobre o assunto e cursos oferecidos utilizam esta denominação.

Como sugestão da redação sumária, a partir das apresentações, comparações e análises realizadas na seção 4, temos: Incluir pessoas com deficiência ou em situação de exclusão social no mercado competitivo, respeitando e reconhecendo suas escolhas, interesses, pontos fortes e necessidades de apoio.

Para o exercício dessa ocupação requer-se curso superior completo em qualquer área e obrigatoriamente, ter realizado o curso de Especialização em Emprego Apoiado.

As condições gerais do exercício da ocupação poderão exercer em qualquer atividade econômica, serviços, comércio e indústria, incluindo-se a administração pública. São assalariados celetistas, estatutários ou autônomos. Geralmente, trabalham em equipe, em ambiente fechado e aberto e em horário diurno.

As principais atividades pertinentes a esta ocupação são:

- Realizar entrevista com o usuário e familiares para contextualizar o que é EA e coletar informações gerais para triagem e próximos passos;
- Levantar escolhas, interesses, pontos fortes e necessidades de apoio para a descoberta do perfil vocacional – avaliação ecológica-funcional e situacional;
- Desenvolver emprego – customizar vaga - verificar a compatibilidade entre o perfil da pessoa com o perfil da vaga – análise de função junto a empresa;
- Acompanhar o usuário na pós-colocação – treinar no local de trabalho e acompanhar a longo prazo;
- Realizar visitas *in-loco*;
- Oferecer apoio a contratante e a família sempre que necessário;

Além da exigência da realização do curso de Especialização em Emprego Apoiado, o profissional deverá:

- Dominar técnicas de mediação,
- Capacidade de analisar processos,
- Registrar dados de forma organizada e efetiva,
- Dominar técnicas de treinamento para pessoas com deficiência e/ou outras em situação de exclusão social,
- Possuir conhecimento sobre o mercado de trabalho e o funcionamento das empresas,

- Saber trabalhar com a comunidade e estabelecer redes de apoio,
- Dominar técnicas de marketing e prospecção de oportunidade de trabalho,
- Possuir conhecimentos sobre as tecnologias assistiva, acessibilidade e desenho universal.

Acredita-se que com as informações apresentadas acima, poderão dar o pontapé inicial para discussão entre especialistas e MTE para que outras etapas sejam transpassadas para que finalmente tenhamos a inclusão e o reconhecimento da profissão na CBO.

## **8 - CONCLUSÃO**

De acordo com as pesquisas e reflexões sobre esta temática, entendemos que este trabalho é fundamental e de grande relevância para todos. Pois apresenta-se um novo perfil de profissional, o Consultor em Emprego Apoiado, que é elemento-chave no processo de inclusão de PcD no mercado de trabalho.

O EA pode ser um forte aliado das empresas em se tratando não só de inclusão de PcD, mas também de pessoas que se encontram em vulnerabilidade social. A função do Consultor em Emprego Apoiado é criar mecanismos para efetivação da inclusão com qualidade.

Clemente e Shimono (2015) afirma que as parecerias feitas entre empresas, sindicato, associações, instituições prefeituras ministério do trabalho, Emprego Apoiado entre outros, podem contribuir para qualidade da inclusão, quebrando paradigmas ao sensibilizar gestores, profissionais de Recursos Humanos, profissionais de áreas técnicas, administrativos etc.

Este trabalho pode ser considerado seminal no intuito de abrir a discussão e propor, apresentando informações que serão úteis, não só na construção da ficha de descrição da CBO, mas espera-se que este trabalho sensibilize e desperte outros pesquisadores a direcionarem seus interesses na produção do conhecimento para consolidação, reconhecimento e regulamentação da profissão do Consultor em Emprego Apoiado.

## **9- REFERÊNCIAS**

ARTHUR, M. B., INKSON, K. & PRINGLE, J. K. **The new careers: Individual action and economic change**. London: Sage Publications, 1999

ARTHUR, M. B.; ROUSSEAU, D. M. **The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational** New York: Oxford University Press, 1996.

BETTI, A.P. **Emprego Apoiado** – 1ª edição – São Paulo – Edição do Autor – 2011.

\_\_\_\_\_. **Perspectivas do Emprego Apoiado**. Revista Deficiência Intelectual • DI Ano 4, Número 6 • Janeiro/Junho 2014

BRASIL (1991). **Lei 8.213, de 24 de julho de 1991**, que dispõe sobre Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

\_\_\_\_\_. (2009). **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Decreto 6.949, de 25 de agosto de 2009.

BRISCOE, J. P.; HALL, D. T. **The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications**. Journal of Vocational Behavior, 69(1), p.4-18, 2006.

CLARKE, M. **The organizational career: not dead but in need of redefinition**. The interational jornal of human resource management, vol. 24, 684-703, 2013

CLEMENTE, C. A; SHIMONO, S. O. **Trabalho das pessoas com deficiência e lei de cotas: invisibilidade, resistência e qualidade da inclusão**. São Paulo: Edição dos Autores, 2015.

DUTRA, J. S.; VELOSO, E. F. R. **Evolução do conceito de carreira e sua aplicação para a organização e para as pessoas**. In: DUTRA, J. S (Org.). Gestão de carreiras na empresa contemporânea. São Paulo: Atlas, 2010

FREY, C.; OSBORNE M., **The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?, Technical report**, Oxford Martin School, University of Oxford, 2013.

GIL, A. C. . – **Como elaborar projetos de pesquisa**. -5. ed. São Paulo : Atlas, 2010.

GUNS, H., EVANS, M., & JALLAND, M. (2000). **Career boundaries in a 'boundaryless' world**. In: M. A. Peirpel, M. Arthur, R. Goffee, & T. Morris (Eds.), Career frontiers: New

conceptions of working lives (pp. 24-53). Oxford: Oxford University Press

HALL, D. T. **Careers in and out of organizations**. London: Sage, 2002. HALL, D. T. The protean career: a quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, v. 65, p. 1-13, 2004.

LAKATOS, E.M; MARCONI, M.A. **Fundamentos de Metodologia Científica** 5°. Ed. São Paulo : Atlas 2003.

MARRAS, J.P. . – **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico** – 14.ed. – São Paulo: Saraiva, 2011.

MATOS, Naiara Roberta Vicente. **Emprego Apoiado: uma análise psicossocial da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – São Paulo – 2013. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

MTE. **Portaria nº 397, de 09 de outubro de 2002**. que aprova a Classificação Brasileira de Ocupações - CBO/2002, para uso em todo território nacional e autoriza a sua publicação,2002. \_\_\_\_\_ . **Listagem das Profissões Regulamentadas: normas regulamentadoras**. Disponível em <http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/regulamentacao.jsf>. Acesso em 25/10/2015

NUERNBER, A. H. (2015). **Os Estudos sobre Deficiência na Educação**. *Educação & Sociedade*, 36(131), 555-558

Prefeitura da Cidade de São Paulo. **UNIFESP e SMPED firmam parceria para oferecer curso de especialização em Emprego Apoiado**. Disponível em [http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/pessoa\\_com\\_deficiencia/noticias/?p=173367](http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/pessoa_com_deficiencia/noticias/?p=173367). Acesso em 30/10/2015

SILVA, Fábila Aparecida. **O profissional de recursos humanos frente à seleção de pessoas com deficiência para o trabalho em empresas, em obediência a lei de cotas – uma análise na perspectiva da psicologia sócio-histórica**. São Paulo: [s.n.], 2015. 103-f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

TAMS, S.; MARSHALL, J. **Responsible careers: Systemic reflexivity in shifting landscapes**. *Human Relations*, 64(1): 109–131, 2011.

VELOSO, E.F.R. **Carreiras sem fronteiras e transição profissional no Brasil: desafios e oportunidades para pessoas e organizações**. São Paulo: Atlas, 2012

VELOSO, E. F. R., DUTRA, J. S., FISCHER, A. L., PIMENTEL, J. E. A., SILVA. R. C., & Amorim, W. A. C. **Gestão de carreiras e crescimento profissional**. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12 (1), 61-72, 2011