

# **Tema:** **Ciência e políticas públicas: conectando saberes**



## **A METODOLOGIA DO EMPREGO APOIADO E A PERSPECTIVA DE WINNICOTT NA INCLUSÃO LABORAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: EVIDÊNCIAS DO PROGRAMA MEU EMPREGO INCLUSIVO NO POLO DE PRESIDENTE PRUDENTE E REGIÃO ADMINISTRATIVA**

Maria Julia ROSSINI LEITE SILVA

**RESUMO:** O presente artigo analisa a aplicação da metodologia do Emprego Apoiado na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a partir dos dados do Programa Meu Emprego Inclusivo no Polo de Presidente Prudente e Região Administrativa, entre fevereiro de 2022 e agosto de 2025. O estudo fundamenta-se na perspectiva teórica de Donald Winnicott sobre o “ambiente suficientemente bom” e o desenvolvimento do self verdadeiro, buscando evidenciar a importância de um ambiente de trabalho acolhedor para a consolidação de vínculos laborais duradouros. A pesquisa, de natureza quantitativa e descritiva, analisou o perfil de 465 candidatos e 229 inserções no mercado de trabalho, revelando a diversidade de perfis atendidos e a eficácia da metodologia do Emprego Apoiado. Os resultados indicam que a abordagem individualizada e o apoio contínuo são essenciais para superar as barreiras da inclusão, promovendo não apenas o acesso ao emprego, mas também o desenvolvimento da autonomia e a expressão do self verdadeiro dos trabalhadores com deficiência. Conclui-se que a articulação entre políticas públicas, metodologias de apoio e um referencial teórico humanizado é fundamental para a construção de práticas de inclusão mais efetivas e integrais.

**Palavras-chave:** Emprego Apoiado; Inclusão Laboral; Pessoas com Deficiência; Winnicott; Políticas Públicas.

## **INTRODUÇÃO**

A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho tem sido uma pauta central nas políticas públicas brasileiras nas últimas décadas. A Lei nº 8.213/1991, conhecida como Lei de Cotas, estabelece a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência por empresas com

100 ou mais funcionários, configurando um marco legal importante para garantir o acesso laboral. Contudo, o cumprimento dessa legislação não assegura, por si só, a plena inclusão e participação dessas pessoas no ambiente de trabalho.

No âmbito governamental, o Programa Meu Emprego Inclusivo é uma iniciativa do Governo do Estado de São Paulo, idealizado pela Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência, em parceria com a Secretaria do Desenvolvimento Econômico, e executado por diversos polos distribuídos por todo o estado, visando promover a inclusão qualificada e o acompanhamento contínuo de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O Polo de Empregabilidade Inclusivo (PEI) de Presidente Prudente é uma ação que integra o programa Meu Emprego Inclusivo, e é executada pelo Instituto de Tecnologia Social (ITS BRASIL) sob a gestão da Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SEDPcD) para a inclusão laboral de pessoas com deficiência, ao oferecer apoio individualizado durante todo o processo de busca, inserção e manutenção do emprego. Essa prática reconhece as necessidades específicas de cada trabalhador e o contexto das empresas, promovendo uma relação de apoio contínuo que contribui para o sucesso da inclusão.

Para compreender a importância desse apoio, faz-se necessário incorporar uma perspectiva que considere o sujeito em sua totalidade, incluindo aspectos emocionais e subjetivos. Nesse sentido, a teoria de Donald Winnicott (2006) sobre o desenvolvimento do self e a necessidade de um “ambiente suficientemente bom”<sup>1</sup> oferece um referencial fundamental. Segundo Winnicott, o indivíduo desenvolve seu self verdadeiro em um contexto que proporciona acolhimento físico e emocional, permitindo a integração psicossomática e a expressão autêntica de sua identidade.

No contexto da inclusão laboral, essa visão amplia o entendimento da inclusão para além do aspecto formal, enfatizando a criação de ambientes de trabalho que sustentem o desenvolvimento emocional e a autonomia das pessoas com deficiência.

Diante desse contexto, o presente artigo tem como objetivo analisar a atuação do Programa Meu Emprego Inclusivo no Polo de Presidente Prudente e Região Administrativa, destacando a contribuição da metodologia do Emprego Apoiado para a inclusão laboral de pessoas com deficiência. Além disso, busca-se fundamentar essa análise na perspectiva teórica de Winnicott, evidenciando a importância do ambiente emocionalmente acolhedor para o desenvolvimento do self verdadeiro e a consolidação de vínculos laborais duradouros e, assim, contribuir para o debate

sobre práticas inclusivas que transcendem o cumprimento formal da legislação, promovendo uma inclusão efetiva, integral e humanizada no mercado de trabalho.

## **1. DESENVOLVIMENTO**

### **1.1 Fundamentação Teórica**

#### **1.1.1 A pessoa com deficiência e sua subjetividade**

A deficiência deve ser compreendida não apenas como uma limitação física ou funcional, mas como uma experiência vivida que envolve aspectos emocionais, sociais e culturais. Essa perspectiva amplia a visão tradicional, reconhecendo que a pessoa com deficiência tem uma subjetividade complexa, marcada por desafios que vão além do corpo, incluindo processos de identidade, autoestima e inclusão social.

Segundo García (2014), a inserção formal das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro permanece historicamente restrita, como revelam os dados da RAIS e do Censo Demográfico de 2010, que apontam que apenas 4,9% das pessoas com deficiência estavam inseridas em vínculos formais de emprego, percentual muito inferior à representatividade desse grupo na população (IBGE; MTE, 2012). Além das barreiras físicas, a literatura também destaca obstáculos psicossociais como preconceito, estigmatização e falta de qualificação, que reforçam a exclusão social enquanto fenômeno multifacetado. Ribas (2009) complementa essa análise ao observar que muitas empresas cumprem a Lei de Cotas apenas para evitar sanções legais, sem promover processos consistentes de inclusão, ressaltando que a responsabilidade social corporativa deve envolver mudanças estruturais — desde a cultura organizacional até o desenho dos postos de trabalho — para garantir a permanência e o desenvolvimento profissional das pessoas com deficiência.

Embora esses dados sejam de abrangência nacional, no presente estudo serão analisados números específicos da região de Presidente Prudente, obtidos a partir do Programa Meu Emprego Inclusivo, o que permitirá compreender como tais desafios e avanços se manifestam no contexto regional.

A integração psicossomática, conceito central na teoria de Winnicott (2006), ressalta a importância da relação entre corpo e mente para o desenvolvimento do self verdadeiro. Quando

essa integração é prejudicada por rejeições sociais ou familiares, pode-se desenvolver um falso self, uma adaptação que impede a expressão autêntica do indivíduo.

### **1.1.2 A teoria de Winnicott e o self integrado na inclusão laboral**

A teoria de Donald Winnicott (2006) parte do pressuposto de que o desenvolvimento saudável da personalidade depende de um ambiente suficientemente bom, capaz de oferecer apoio emocional, acolhimento e espaço para que o indivíduo vivencie experiências criativas e autênticas. Nesse contexto, o self verdadeiro emerge quando a pessoa consegue expressar livremente sua subjetividade, enquanto o falso self se constrói como uma defesa frente a ambientes hostis ou pouco responsivos.

No campo da inclusão laboral de pessoas com deficiência, essa perspectiva ajuda a compreender como ambientes de trabalho acolhedores e adaptados — físicos e simbolicamente — não apenas cumprem a função de gerar renda, mas também promovem integração psicossocial e fortalecimento identitário. A metodologia do Emprego Apoiado, prevista em diversas diretrizes internacionais e incorporada ao Programa Meu Emprego Inclusivo, alinha-se a essa visão, pois oferece acompanhamento contínuo, adaptações personalizadas e apoio emocional no processo de inserção profissional.

Pesquisas apontam que o apoio individualizado, característico da metodologia do Emprego Apoiado, favorece a autonomia, a participação ativa e o fortalecimento da confiança das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Esse suporte possibilita responder às necessidades singulares de cada trabalhador, constituindo-se como estratégia eficaz de inclusão laboral (AOKI et al., 2018; GARCIA, 2020)

No caso analisado neste estudo, os dados do Polo de Presidente Prudente e Região Administrativa mostram um cenário em que a aplicação prática do Emprego Apoiado busca minimizar não apenas barreiras arquitetônicas e procedimentais, mas também as barreiras relacionais e subjetivas que frequentemente impedem a inclusão plena. A análise desses dados, portanto, será fundamental para verificar até que ponto o ambiente criado pelo programa tem sido “suficientemente bom” para favorecer o desenvolvimento e a permanência dessas pessoas no mercado de trabalho.

### **1.1.3 Políticas públicas e a legislação brasileira**

No Brasil, o direito ao trabalho das pessoas com deficiência é garantido por um arcabouço legal robusto, que inclui a Lei nº 8.213/1991, conhecida como Lei de Cotas, e a Lei nº 13.146/2015, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI).

A Lei de Cotas obriga empresas com 100 ou mais empregados a destinarem de 2% a 5% de suas vagas para trabalhadores com deficiência ou reabilitados pelo INSS. Embora represente um marco importante, estudos evidenciam que muitas empresas ainda cumprem a legislação de forma burocrática, sem promover efetiva inclusão. Um estudo da Unicamp, utilizando dados da RAIS de 2019, revelou que 82,4% das empresas paulistas não cumpriram a cota para contratação de pessoas com deficiência (Unicamp, 2022). Essa realidade demonstra que, apesar da existência da lei, o desafio da inclusão efetiva persiste. A Pesquisa Mutirão PCD Brasil (CATHO, 2023) mostra que 68% das pessoas com deficiência acreditam que são contratadas apenas para o cumprimento da Lei de Cotas, enquanto 62% relatam nunca terem recebido promoções e 20% afirmam pensar em deixar o emprego por não enxergarem perspectiva de crescimento. Esses dados revelam que a rotatividade e a baixa permanência estão associadas à ausência de políticas de carreira e desenvolvimento profissional.

Já a LBI adota uma perspectiva de direitos humanos e estabelece diretrizes para a plena participação da pessoa com deficiência na sociedade, incluindo o acesso ao trabalho em igualdade de condições. Entre seus princípios, destacam-se a acessibilidade e o desenho universal, que abrangem não apenas adaptações físicas, mas também mudanças organizacionais e culturais.

Em âmbito estadual, o Programa Meu Emprego Inclusivo destaca-se por atender municípios de diferentes portes, ampliando o alcance territorial das políticas públicas de inclusão laboral. Essa capilaridade é essencial para garantir que pessoas com deficiência de áreas menos urbanizadas tenham acesso a oportunidades de trabalho formal.

Entretanto, desafios significativos permanecem. A obrigatoriedade da Lei de Cotas para empresas com mais de 100 colaboradores limita a inclusão em cidades com perfil predominantemente de pequenas e médias empresas. Além disso, barreiras como a insuficiência e inaccessibilidade do transporte público, a baixa divulgação do programa junto à população e às empresas, e a falta de conhecimento e sensibilização sobre a importância da inclusão ainda restringem o acesso efetivo ao emprego.

No Polo de Presidente Prudente e Região Administrativa, esses fatores influenciam diretamente o fluxo e a permanência dos candidatos nas vagas ofertadas, reforçando a necessidade de estratégias que ultrapassem o cumprimento formal da legislação e promovam um apoio contínuo e individualizado.

#### **1.1.4 A metodologia do Emprego Apoiado**

A metodologia do Emprego Apoiado surgiu internacionalmente como uma estratégia para promover a inserção laboral de pessoas com deficiência, especialmente aquelas que enfrentam maiores dificuldades de acesso e permanência no mercado formal. Caracteriza-se por oferecer apoio individualizado, acompanhamento contínuo, planejamento centrado na pessoa e adaptações personalizadas, visando superar barreiras que vão além da acessibilidade física, incluindo aspectos emocionais, sociais e organizacionais (UNIAPAE-MG; GARCIA, 2020).

Esse apoio constante é fundamental para o desenvolvimento da autonomia do trabalhador e para a construção de um sentimento de pertencimento no ambiente de trabalho. O acompanhamento permite a identificação precoce de dificuldades, o que possibilita intervenções rápidas e assertivas, contribuindo para a permanência do profissional na função e para seu crescimento pessoal e profissional. No contexto do Programa Meu Emprego Inclusivo, a metodologia do Emprego Apoiado é aplicada pelo Polo de Presidente Prudente e Região Administrativa para atender uma diversidade de perfis e necessidades. Isso inclui pessoas com deficiência física, visual, auditiva, intelectual, psicossocial, transtorno do espectro autista, entre outras categorias, conforme os dados analisados neste estudo.

A abordagem personalizada do Emprego Apoiado, fundamentada em teorias como a de Winnicott sobre o self verdadeiro e o ambiente suficientemente bom, permite que o trabalhador com deficiência encontre condições para expressar suas potencialidades e integrar-se social e emocionalmente ao local de trabalho, superando não apenas as barreiras estruturais, mas também as subjetivas.

Dessa forma, o Emprego Apoiado representa uma prática que transcende o cumprimento legal da inclusão, ao atuar diretamente sobre as necessidades reais e únicas de cada pessoa, promovendo um processo inclusivo mais humanizado e efetivo.

## 1.2 Metodologia do Estudo

Este estudo caracteriza-se como uma pesquisa quantitativa descritiva que analisou dados secundários do Programa Meu Emprego Inclusivo no Polo de Presidente Prudente e Região Administrativa, entre 14 de fevereiro de 2022 e 8 de agosto de 2025.

A coleta de dados ocorreu a partir de duas principais fontes documentais: a planilha denominada Acompanhamento de Atendidos, que reúne as informações coletadas por meio de formulário preenchido presencialmente ou online pelos técnicos de emprego apoiado, e a planilha Inseridos Equipe 1, preenchida manualmente ao final de cada mês com os dados dos candidatos inseridos no mercado de trabalho naquele período.

O formulário utilizado para o cadastro inclui dados pessoais, contexto socioeconômico, tipo de deficiência, localização, interesses profissionais, uso de tecnologias assistivas, apoios necessários, escolaridade, entre outros. Para o preenchimento, é exigida apresentação de documento pessoal e laudo médico que comprove a deficiência.

Para garantir a integridade dos dados, a planilha "Acompanhamento de Atendidos" é bloqueada após o envio, e somente a coordenação do Polo possui autorização para realizar alterações. A equipe técnica, atualmente composta por dois profissionais, atua diretamente na aplicação do formulário, seja presencialmente, quando o candidato reside em Presidente Prudente ou pode se deslocar ao local de atendimento, ou via online, para os casos em que o atendimento presencial não é possível.

No processo de consolidação dos dados para análise, foram identificados e excluídos cadastros duplicados, que ocorreram devido à atuação de diferentes técnicos realizando atendimentos independentes com o mesmo candidato. Entretanto, não foram excluídos cadastros de pessoas que perderam contato ou mudaram de cidade-polo, pois a atualização completa desses dados não estava disponível.

A análise incluiu variáveis como idade, gênero, escolaridade, perfil sociodemográfico e tipos de deficiência, além do número de inserções no mercado de trabalho. Os dados foram tratados principalmente em formato bruto e convertidos em percentuais quando necessário para facilitar a compreensão.

Quanto aos aspectos éticos, o uso dos dados foi autorizado formalmente pela Instituição ITS Brasil. O estudo respeitou a confidencialidade e o anonimato dos candidatos, seguindo as normas éticas aplicáveis a pesquisas com dados secundários e a LGPD.

Por fim, destaca-se que o estudo tem como limitação a abrangência restrita ao Polo de Presidente Prudente e Região Administrativa, bem como a ausência de dados qualitativos que poderiam aprofundar a compreensão dos desafios e vivências dos candidatos.

## 1.3 Resultados

### 1.3.1 Perfil geral dos atendidos

No período compreendido entre 14 de fevereiro de 2022 e 8 de agosto de 2025, o Polo de Presidente Prudente e Região Administrativa cadastrou um total de 465 candidatos com deficiência no âmbito do Programa Meu Emprego Inclusivo. Esses candidatos são provenientes de 22 municípios da região administrativa.

Dentre os 465 atendidos, a distribuição por gênero evidencia predominância do sexo masculino, com 271 candidatos (58,3%), enquanto 194 (41,7%) são do sexo feminino. A faixa etária média dos participantes é de 36,05 anos, apresentando variação ampla entre jovens, com maior concentração nas faixas entre 25 e 44 anos.

Essa caracterização inicial evidencia a diversidade e abrangência do Programa na região, reafirmando o alcance territorial e o perfil heterogêneo dos candidatos em busca de inserção laboral qualificada.

**TABELA 1** - Caracterização geral dos candidatos atendidos pelo Programa Meu Emprego Inclusivo (2022-2025)

Característica	Quantidade	Percentual (%)
Total de candidatos	465	100
Municípios atendidos	22	-
Sexo Masculino	271	58,3
Sexo Feminino	194	41,7
Faixa etária média	-	36,05 anos
Faixa etária predominante	-	25 a 44 anos

Fonte: Programa Meu Emprego Inclusivo – Polo de Presidente Prudente, 2025



### 1.3.2 Perfil por tipo de deficiência

Dos 465 candidatos cadastrados no Polo de Presidente Prudente, a distribuição por tipo de deficiência está apresentada na Tabela 2, que evidencia a composição da amostra segundo as categorias identificadas.

**TABELA 2** - Distribuição dos candidatos segundo o tipo de deficiência (2022-2025)

<b>Tipo de Deficiência</b>	<b>Quantidade</b>	<b>Percentual</b>
Deficiência Física	142	30,54%
Deficiência Intelectual	88	18,92%
Deficiência Visual	70	15,05%
Deficiência Auditiva	67	14,41%
Transtorno do Espectro Autista	56	12,04%
Deficiência Psicossocial	25	5,38%
Deficiência Múltipla	11	2,37%
Pessoa Reabilitada pelo INSS	6	1,29%

Fonte: Programa Meu Emprego Inclusivo – Polo de Presidente Prudente, 2025

Ou seja, 142 (30,54%) possuem deficiência física, 88 (18,92%) deficiência intelectual, 70 (15,05%) deficiência visual, 67 (14,41%) deficiência auditiva, 56 (12,04%) transtorno do espectro autista, 25 (5,38%) deficiência psicossocial, 11 (2,37%) deficiência múltipla e 6 (1,29%) são pessoas reabilitadas pelo INSS.

Essa diversidade de perfis ressalta a necessidade do programa e da metodologia de emprego apoiado em oferecer apoio individualizado e adaptado às diferentes demandas e potencialidades dos candidatos.

### 1.3.3 Perfil sociodemográfico detalhado

A análise sociodemográfica dos 465 candidatos cadastrados evidencia uma diversidade significativa em termos de escolaridade, conforme exposto na Tabela 3. Observa-se uma concentração maior na escolaridade de ensino médio completo, que corresponde a 49,25% dos atendidos, seguida por níveis variados de ensino superior incompleto e completo.

**TABELA 3** - Nível de escolaridade dos candidatos atendidos pelo Programa (2022-2025)

<b>Escolaridade</b>	<b>Quantidade</b>	<b>Percentual</b>
Não Alfabetizado	3	0,65%
Alfabetizado	1	0,22%
Ensino Fundamental Incompleto	33	7,10%
Ensino Fundamental Completo	21	4,52%
Ensino Médio Incompleto	53	11,40%
Ensino Médio Completo	229	49,25%
Superior Incompleto	51	10,97%
Superior Completo	68	14,62%
Pós-graduação	6	1,29%

Fonte: Programa Meu Emprego Inclusivo – Polo de Presidente Prudente, 2025

### **1.3.4 Inserção no mercado de trabalho**

Durante o período analisado, o Polo de Empregabilidade Inclusivo (PEI) de Presidente Prudente registrou um total de 229 inserções de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho por meio do Programa Meu Emprego Inclusivo. Esse número refere-se especificamente às contratações efetivadas no polo local, confirmando sua relevância no processo de inclusão laboral da região administrativa.

Embora o número de 229 inserções corresponda exclusivamente ao desempenho do Polo de Presidente Prudente, o acompanhamento de metas e resultados estabelecidos pela Secretaria é realizado em âmbito regional, contemplando a equipe formada pelos polos de Araçatuba, Marília e Presidente Prudente. Essa distinção é fundamental para compreender a diferença entre os dados locais de inserção e os indicadores de cumprimento contratual, que refletem o desempenho conjunto da equipe. A Tabela 4 apresenta inserções no mercado de trabalho por ano e número de trabalhadores ativos até agosto de 2025 no Polo de Presidente Prudente e a Tabela 5 apresenta a consolidação dessas metas e resultados por período contratual para a Equipe Regional (Araçatuba, Marília e Presidente Prudente).

**TABELA 4** – Inserções no mercado de trabalho por ano e número de trabalhadores ativos até agosto de 2025 do Polo de Presidente Prudente

Ano	Inseridos	Ativos até 08/08/2025
2022	50	16
2023	71	23
2024	63	28
2025	45	40

Fonte: Programa Meu Emprego Inclusivo – Polo de Presidente Prudente, 2025

**TABELA 5** – Metas e resultados do Programa Meu Emprego Inclusivo (Equipe Regional: Araçatuba, Marília e Presidente Prudente)

Período / Contrato	Indicador	Meta	Realizado	% da meta alcançada
2022 / 2023 (24 meses)	Perfil vocacional	1300	918	71%
	Encaminhamentos para vagas	1300	1898	146%
	Inserções em vagas de emprego	95	219	231%
2024 (12 meses)	Perfil vocacional	600	271	42%
	Encaminhamentos para vagas	600	1297	200%
	Inserções em vagas de emprego	47	172	366%
2025 (jan - jul)	Perfil vocacional	650	195	30%
	Encaminhamentos para vagas	650	544	84%
	Inserções em vagas de emprego	47	92	196%

Fonte: Programa Meu Emprego Inclusivo – Equipe Regional (Araçatuba, Marília e Presidente Prudente), dados consolidados até julho de 2025.

Em 2025, os resultados do Polo de Presidente Prudente são expressivos em volume de inserções (45 até 08/08/2025). Contudo, o elevado número de vínculos ativos no mesmo ano (40; 88,9%) deve ser interpretado com cautela, pois as contratações são recentes e não permitem conclusões sobre permanência. A comparação com os grupos inseridos em anos anteriores ilustra o efeito do tempo: entre os que ingressaram em 2022 e 2023, apenas 32,0% e 32,4% permaneciam ativos até 08/08/2025, enquanto, no grupo de 2024, a taxa foi de 44,4% (Tabela 4). Esses dados indicam que a avaliação da retenção e estabilidade dos vínculos requer acompanhamento longitudinal, especialmente em relação aos inseridos mais recentemente.

Ao analisar os resultados em âmbito regional (Araçatuba, Marília e Presidente Prudente), constata-se que a equipe tem superado de forma consistente as metas estabelecidas para inserções em vagas de emprego em todos os períodos contratuais (Tabela 5). Destaca-se, por exemplo, o desempenho de 2024, em que foram registradas 172 inserções frente a uma meta de 47, atingindo

366% do previsto. Esses percentuais reforçam a efetividade da metodologia do Emprego Apoiado quando aplicada em rede, permitindo a ampliação do alcance e da capilaridade do programa.

Contudo, a análise também revela fragilidades. Enquanto os indicadores de inserção superaram amplamente as metas, o cumprimento das metas de perfis vocacionais apresentou desempenho inferior, especialmente em 2025 (30%). Isso sugere a necessidade de reavaliar estratégias de captação, avaliação inicial e engajamento dos candidatos, para equilibrar a qualidade do processo com a quantidade de contratações.

Do ponto de vista analítico, os dados demonstram que a inclusão laboral deve ser compreendida para além da dimensão quantitativa. Mais do que o número de inserções, torna-se fundamental acompanhar a permanência, a qualidade das experiências de trabalho e as trajetórias profissionais das pessoas com deficiência. Avaliações longitudinais são, portanto, essenciais para mensurar não apenas o acesso ao emprego, mas também a consolidação de vínculos duradouros e significativos.

## **1.4 Discussão e Relação com a Base Teórica**

A análise dos dados quantitativos do Programa Meu Emprego Inclusivo no Polo de Presidente Prudente e Região Administrativa, apresentados na seção de Resultados, oferece evidências empíricas que dialogam diretamente com a fundamentação teórica e metodológica proposta neste artigo, especialmente a perspectiva de Donald Winnicott sobre o "ambiente suficientemente bom" e o "self verdadeiro", e a eficácia da metodologia do Emprego Apoiado.

### **1.4.1 O perfil dos atendidos e a necessidade do Emprego Apoiado**

O estudo revelou que, entre fevereiro de 2022 e agosto de 2025, o Polo de Presidente Prudente cadastrou um total de 465 candidatos com deficiência. A diversidade desse público é notável, abrangendo 22 municípios da região administrativa e apresentando uma ampla gama de perfis em termos de gênero, idade e, crucialmente, tipo de deficiência. A predominância do sexo masculino (58,3%) em relação ao feminino (41,7%) e a idade média de 36,05 anos, com maior concentração entre 25 e 44 anos, indicam um público em idade produtiva e com potencial para inserção laboral duradoura.

No entanto, a distribuição por tipo de deficiência é particularmente relevante para a discussão da metodologia do Emprego Apoiado. Com 30,54% dos candidatos apresentando deficiência física, seguida por deficiência intelectual (18,92%), visual (15,05%), auditiva (14,41%), e transtorno do espectro autista (12,04%), entre outras, fica evidente que o programa lida com uma heterogeneidade de necessidades e desafios. Essa diversidade reforça a premissa central do Emprego Apoiado: a necessidade de um apoio individualizado e adaptado. A abordagem padronizada seria ineficaz diante de um espectro tão amplo de condições e potencialidades. A capacidade do programa de atender a essa variedade de perfis sugere uma aplicação flexível e responsiva da metodologia, que busca reconhecer as singularidades de cada indivíduo, alinhando-se à ideia winnicottiana de um ambiente que se adapta às necessidades do sujeito para promover seu desenvolvimento autêntico.

#### **1.4.2 Inserção laboral e a construção do “Ambiente Suficientemente Bom”**

Os dados indicam que, das 465 pessoas cadastradas, 229 foram inseridas no mercado formal de trabalho, resultando em uma taxa de inserção de aproximadamente 49,2%. Embora esse número represente um avanço significativo na inclusão laboral, especialmente considerando os desafios estruturais e subjetivos mencionados no texto (como a limitação da Lei de Cotas para empresas menores e as barreiras de transporte e preconceito), ele também aponta para a complexidade de garantir a plena inclusão.

A perspectiva de Winnicott (2006) sobre o "ambiente suficientemente bom" torna-se um referencial poderoso para interpretar esses resultados. Um ambiente de trabalho que promove o "self verdadeiro" da pessoa com deficiência não se limita ao cumprimento formal da legislação ou à adaptação física do espaço. Ele envolve, sobretudo, um acolhimento emocional e social que permita ao indivíduo expressar suas potencialidades, construir um senso de pertencimento e desenvolver autonomia. A metodologia do Emprego Apoiado, ao oferecer acompanhamento contínuo e mediação entre o trabalhador e a empresa, atua precisamente na construção desse ambiente facilitador. O apoio técnico, ao identificar e mitigar barreiras relacionais e subjetivas, contribui para que o trabalhador não precise desenvolver um "falso self" adaptativo, mas sim possa manifestar sua identidade autêntica e engajar-se plenamente em suas atividades.

Os desafios persistentes na permanência e rotatividade, mesmo com as inserções, sugerem que a construção de um "ambiente suficientemente bom" é um processo contínuo que exige mais do que a inserção inicial. A discussão do texto sobre a necessidade de mudanças estruturais, desde a cultura interna até o desenho dos postos de trabalho, corrobora a visão de que a inclusão efetiva transcende a formalidade legal, demandando um compromisso organizacional e social com o bem-estar e o desenvolvimento integral da pessoa com deficiência.

### **1.4.3 Implicações para políticas públicas e práticas inclusivas**

A cobertura territorial do programa do Polo de Presidente Prudente atingindo 22 municípios demonstra a capilaridade da iniciativa, mas também indica um vasto campo para expansão. A ampliação do alcance do programa, aliada à metodologia do Emprego Apoiado, pode fortalecer a criação de mais "ambientes suficientemente bons" em diferentes localidades, promovendo uma inclusão mais abrangente e equitativa.

Os dados de Presidente Prudente, portanto, não são apenas números; eles são um reflexo da interação entre políticas públicas, metodologias de apoio e as experiências vividas pelas pessoas com deficiência. Eles evidenciam que, embora a Lei de Cotas seja um ponto de partida fundamental, a verdadeira inclusão é um processo complexo que exige um olhar humanizado, pautado no apoio individualizado e na criação de ambientes que nutram o desenvolvimento emocional e a autonomia. A teoria de Winnicott oferece a lente para compreender que o sucesso da inclusão laboral não se mede apenas pela quantidade de vagas preenchidas, mas pela qualidade da experiência de trabalho e pela capacidade do ambiente de promover a integração psicossomática e a expressão do "self verdadeiro" do indivíduo.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este estudo analisou a aplicação da metodologia do Emprego Apoiado na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a partir dos dados do Programa Meu Emprego Inclusivo no Polo de Presidente Prudente e Região Administrativa, entre fevereiro de 2022 e agosto de 2025. Fundamentada na perspectiva teórica de Donald Winnicott sobre o “ambiente suficientemente bom”, a pesquisa evidenciou que ambientes de trabalho acolhedores são essenciais

para a consolidação de vínculos laborais e para o desenvolvimento do self verdadeiro dos trabalhadores com deficiência.

Os resultados revelaram um cenário expressivo: 229 inserções de um total de 465 candidatos cadastrados em Presidente Prudente, além do cumprimento — e, em muitos casos, da superação — das metas regionais previstas em contrato. Os altos percentuais de encaminhamentos e inserções, sobretudo em 2022/2023 e 2024, reforçam a eficácia das estratégias de apoio individualizado e indicam a consolidação da metodologia como prática inclusiva de impacto positivo. Ainda que os dados de 2025 sejam parciais, já apontam para a continuidade dessa tendência.

No campo das políticas públicas, o Programa Meu Emprego Inclusivo demonstra capilaridade ao atender municípios de diferentes portes, ampliando o acesso de pessoas com deficiência ao mercado formal de trabalho. Persistem, entretanto, desafios estruturais, como a limitação da Lei de Cotas a empresas de maior porte, a precariedade do transporte público acessível e a baixa divulgação junto a empresas e candidatos. Esses fatores evidenciam a necessidade de aprimoramento contínuo das ações governamentais.

A articulação entre a metodologia do Emprego Apoiado e a teoria winnicottiana reforça que a inclusão laboral não se restringe ao cumprimento da legislação: exige a criação de contextos que promovam acolhimento, autonomia e desenvolvimento pessoal. Políticas públicas efetivas devem priorizar não apenas a inserção, mas também a permanência e o crescimento profissional, assegurando que os ambientes de trabalho sejam verdadeiramente “suficientemente bons” para todos.

Por fim, recomenda-se o fortalecimento e a expansão de programas como o Meu Emprego Inclusivo, com especial atenção às pequenas e médias empresas, e o desenvolvimento de iniciativas que superem barreiras de acessibilidade e informação. Além disso, estudos longitudinais são fundamentais para avaliar a retenção e a trajetória profissional das pessoas com deficiência, consolidando práticas de inclusão mais efetivas, integrais e humanizadas. Consolidar essas práticas é essencial não apenas para o desenvolvimento profissional desses trabalhadores, mas também para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

## REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. **Estudo mostra descumprimento da Lei de Cotas em empresas paulistas.** Brasília, 10 out. 2022. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2022-10/estudo-mostra-descumprimento-da-lei-de-cotas-em-empresas-paulistas>. Acesso em: 25 ago. 2025.

AMIRALIAN, Maria Lucia de Toledo Moraes. **Deficiências: um novo olhar. Contribuições a partir da psicanálise winnicottiana.** *Estilos da Clínica*, jun. 2003. ISSN 1415-7128 (impresso), ISSN 1981-1624 (on-line).

AMIRALIAN, Maria Lucia Toledo Moraes. **A clínica do amadurecimento e o atendimento às pessoas com deficiências.** *Natureza Humana*, jun. 2003. ISSN 1517-2430.

AOKI, M.; SILVA, R. M.; SOUTO, A. C. F.; OLIVER, F. C. **Pessoas com deficiência e a construção de estratégias comunitárias para promover a participação no mundo do trabalho.** *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, out./dez. 2018.

COLETIVO FEMINISTA HELEN KELLER. **Guia Mulheres com Deficiência: Garantia de Direitos para Exercício da Cidadania.** 2015.

COSTA, Larissa Aparecida; OLIVEIRA, Lourival José. **Valorização do trabalho humano e inclusão social no Brasil: a responsabilidade empresarial e as políticas públicas para a inclusão das pessoas com deficiência.** *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, jun. 2017.

FULGENCIO, Leopoldo. **A importância da noção de experiência no pensamento de D. W. Winnicott.** *Estudos de Psicologia (Campinas)*, mar. 2011.

GARCIA, V. G. **Panorama da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: avanços, limites e desafios.** *Revista de Direitos Fundamentais e Democracia*, Curitiba, maio/ago. 2020.

ITS BRASIL. **Polo de Empregabilidade Inclusivo.** Disponível em: <https://itsbrasil.org.br/projetos-em-andamento-polo-de-empregabilidade-inclusivo/>. Acesso em: 25 ago. 2025.

LIDE. **68% dos profissionais com deficiência acreditam que as empresas contratam apenas para cumprir a Lei de Cotas.** *Revista LIDE*. São Paulo, 2023. Disponível em: <https://revistalide.com.br/68-dos-profissionais-com-deficiencia-acreditam-que-as-empresas-contratam-apenas-para-cumprir-a-lei-de-cotas>. Acesso em: 25 ago. 2025.

RIBAS, João Baptista Cintra. **Valorização do trabalho humano e inclusão social no Brasil: a responsabilidade empresarial e as políticas públicas para a inclusão das pessoas com deficiência.** *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas.



UNICAMP. **Mais de 80% das empresas paulistas descumpriram cota para contratação de PcD.** Campinas, 30 set. 2022. Disponível em: <https://unicamp.br/unicamp/ju/noticias/2022/09/30/mais-de-80-das-empresas-paulistas-descumpriram-cota-para-contratacao-de/>. Acesso em: 25 ago. 2025.

UNIAPAE-MG. **A metodologia de Emprego Apoiado para pessoa com deficiência.** Belo Horizonte: UniAPAE-MG.

WINNICOTT, Donald Woods. **O ambiente e os processos de maturação: estudos sobre a teoria do desenvolvimento emocional.** Porto Alegre: Artmed, 2006.