

Empregabilidade de Pessoas com Deficiência: Relato de Práticas de Inclusão em um Centro de Reabilitação

**Employability of People with Disabilities: Reporting Inclusion
Practices in a Rehabilitation Center**

Silvia Tavares de Amorim

Enfermeira graduada pela Universidade do Estado do Pará, Mestra em Psicologia pela Universidade Federal do Pará e Doutoranda em Saúde Coletiva pelo Instituto de Saúde Coletiva da Universidade Federal da Bahia.

E-mail: projetos.ciir@indsh.org.br

Mariana Pinheiro do Nascimento

Pedagoga graduada pela Universidade Vale do Acaraú. Especialista em Gestão e Docência do Ensino Básico e Ensino Superior pela Universidade Estratego.

E-mail: nep.ciir@indsh.org.br

Paola Alejandra Valenzuela Reyes

Enfermeira graduada pela Universidade do Estado Paulista, Especialista em Gerenciamento de Enfermagem pela Faculdade de Enfermagem do Hospital Israelita Albert Einstein e Mestranda no Programa de Pós-graduação da ENSP/Fundação Oswaldo Cruz.

E-mail: paola.ciir@indsh.org.br

José Batista Luz Neto

Graduado em Tecnologia de Hotelaria pela Universidade Federal do Maranhão, Pós-graduado em Administração Hospitalar pela Faculdade de Ciências de Marabá, MBA em Gestão, Qualidade e Auditoria em Saúde pela Faculdade Inspirar e International Professional Coaching pelo IBC.

E-mail: joseluz@indsh.org.br

Resumo

O reconhecimento das deficiências é uma expressão da diversidade humana e consequência da relação da condição física, sensorial, intelectual e mental das pessoas com o ambiente, o sistema e a sociedade. Pesquisas apontam que menos de 1% das pessoas com deficiência em idade ativa possuem vínculo empregatício. Considerando este panorama populacional, social, e, compreendendo o desenvolvimento profissional como algo imprescindível para o amadurecimento e construção da autonomia da pessoa com deficiência, foi idealizado e executado no Centro Integrado de Inclusão e Reabilitação (CIIR), localizado em Belém do Pará, o projeto “IncluiCIIR: capacitação profissional da PcD para o mundo do trabalho”. O método utilizado neste artigo para apresentar as ações do projeto supracitado foi a de relato de experiência. Os participantes do projeto foram envolvidos em oficinas de ações educativas em caráter pontual e efetivo, paralelo a atividades, a priori, de cunho administrativo, num processo de imersão nas atividades laborais. O CIIR é aliado na busca por uma sociedade verdadeiramente inclusiva, apontando a necessidade e importância do direito à cidadania que as PcDs possuem. Entendemos que a inclusão das PcDs no

Mundo do Trabalho, vai além do cumprimento legal, é um direito previsto na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) e na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU (2006). Fomentar o acesso de PcDs em espaços socialmente negados é uma ação que corrobora para melhoria da saúde, autoestima, qualidade de vida e garantia de direitos do/a cidadão/ã com deficiência, além de atender a dimensão do valor do trabalho em nossa sociedade como atividade terapêutica e social.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência; emprego; inclusão social.

Abstract

The recognition of disabilities is an expression of human diversity and a consequence of the relationship between the physical, sensory, intellectual and mental condition of people with the environment, the system and society. Surveys show that less than 1% of people with disabilities of working age are employed. Considering this population, social panorama, and understanding professional development as something essential for the maturity and construction of the autonomy of people with disabilities, it was conceived and implemented at the Integrated Center for Inclusion and Rehabilitation (CIIR), located in Belém do Pará, the project “IncluiCIIR: professional training of PwD for the world of work”. The method used in this article to present the actions of the aforementioned project was the experience report. Project participants were involved in specific and effective educational action workshops, parallel to activities, a priori, of an administrative nature, in a process of immersion in labor activities. The CIIR is an ally in the search for a truly inclusive society, pointing out the need and importance of the right to citizenship that PwD has. We understand that the inclusion of PwDs in the World of Work goes beyond legal compliance, it is a right provided for in the Universal Declaration of Human Rights (1948) and in the UN International Convention on the Rights of Persons with Disabilities (2006). Fostering the access of PwDs in socially denied spaces is an action that contributes to improving health, self-esteem, quality of life and guaranteeing the rights of citizens with disabilities, in addition to meeting the dimension of the value of work in our society as therapeutic and social activity.

Keywords: People with disabilities; job; social inclusion.

Introdução

A Organização Mundial de Saúde (OMS), define como deficiência a perda ou anormalidade de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica temporária ou permanente. Incluídas nestas estão as ocorrências de anomalias ou perdas de membros, órgãos, tecido ou qualquer outra estrutura do corpo – a incluir, as funções mentais¹.

A definição utilizada pela OMS carrega as lógicas utilizadas pelos modelos biomédicos que se caracterizavam como individualistas, curativas, centralizados na figura do médico e tinham suas intervenções direcionadas pelas características físicas e biológicas dos indivíduos.

Atualmente, acredita-se que a assistência à saúde necessite ser integral e considerar diversos fatores biológicos, psíquicos, subjetivos e sociais dos indivíduos. Neste sentido, a deficiência passa a ser compreendida como uma patologia individual ou anormalidade, mas enquanto uma expressão da diversidade humana e uma consequência da relação da condição física, sensorial, intelectual e mental das pessoas com o ambiente, o sistema e a sociedade, conforme os debates realizados na Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência em 2011.

Esta compreensão é recente, uma vez que, historicamente, as Pessoas com Deficiência (PcDs) foram tratadas de maneira desigual como “anormais”, “deficientes” ou “especiais” – denominações carregadas de estereótipos negativos e incapacitantes que agiam/agem como segregantes; fato social que justifica muitas construções sociais frente a estas pessoas, a citar, o capacitismo.

O capacitismo, como aponta a autora², se configura como a discriminação ou o preconceito experienciado por pessoas com alguma deficiência. Em uma sociedade capacitista, pessoas com alguma deficiência são tidas como exceções; a deficiência é vista como algo a ser superado ou corrigido, se possível por intervenção médica. Sendo inferiores, de acordo com as proposições capacitistas, as PcDs estão sujeitas as mais variadas opressões, ao exemplo, as opressões ativas e deliberadas (insultos, considerações negativas, falta de estrutura acessível etc.); quanto à opressão passiva (como reservar às pessoas com deficiência o sentimento de pena, inferioridade/subalternidade etc.).

Estima-se que, no Brasil, existam cerca de 45 milhões de PcDs, compondo 24% da população no território, sendo 1,9% destes viventes na região norte do Brasil – dados divulgados no último Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística³.

Dados oficiais da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), apontam que menos de 1% das pessoas com deficiência em idade ativa possuem vínculo empregatício. E dentre estas, a pesquisa aponta um predomínio de empregabilidade de pessoas com deficiências físicas e auditivas, o que também se configura como um dado referente a visão capacitista do mercado frente as pessoas com deficiência⁴.

Os dados estatísticos constataam funcionamentos sociais. A partir disto, a sensibilização em relação às potencialidades da pessoa com deficiência é um grande passo em busca de uma sociedade verdadeiramente inclusiva.

Considerando este panorama populacional e social, e compreendendo o desenvolvimento profissional como algo imprescindível para o amadurecimento e construção da autonomia da pessoa com deficiência, foi idealizado e executado o projeto intitulado “IncluiCIIR: capacitação profissional da PcD para o mundo do trabalho”, no Centro Integrado de Inclusão e Reabilitação (CIIR), localizado na cidade de Belém do Pará,

O CIIR é um modelo inovador na assistência de média e alta complexidade às pessoas com todos os tipos de deficiências e todas as faixas etárias. É composto pelo Centro Especializado em Reabilitação (CER IV) destinado a usuários com deficiência auditiva, física, intelectual e visual; um Ambulatório, com atendimentos de Enfermagem e Nutrição; um Serviço de Apoio Diagnóstico Terapêutico (SADT); uma Oficina Ortopédica para confecção, manutenção e dispensação de órteses, próteses e meios auxiliares de locomoção; um Centro de Especialidades Odontológicas (CEO II) que dispõe de diversos procedimentos, inclusive de cirurgias bucomaxilofacial e de todo o serviço de ortodontia e endodontia; práticas de intervenção artística/cultural realizadas pelo setor de Arte e Cultura, que dispõe de diversas oficinas nas linguagens de teatro, dança, música e artes visuais, além de um Núcleo de Atendimento ao Transtorno do Espectro Autista (NATEA) que através do atendimento multiprofissional oferta melhoria na qualidade de vida de PcDs através de serviços e práticas baseadas em evidências científicas da Análise do Comportamento Aplicada (ABA).

Enfatiza-se que este projeto “IncluiCIIR: capacitação profissional da PcD para o mundo do trabalho”, ultrapassa as determinações legais das cotas para pessoas com deficiência no mundo do trabalho, justamente por ser executado em um centro de inclusão e reabilitação que incessantemente busca por uma equidade e medidas efetivas de inclusão social das pessoas com deficiência.

O compromisso deste projeto tem relação com a busca para respeitar, apoiar, promover, capacitar e impulsionar a diversidade humana mediante a criação de condições que permitiram a verdadeira inclusão de pessoas com deficiência, entendemos que esse tipo de ação, corrobora para garantia de direitos da pessoa com deficiência.

De acordo com isto, visando a equidade como uma realidade, o projeto dialogou também com os compromissos da Agenda 2030, fundamentada em alguns Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) – a destacar: Objetivo 4 de “Educação de Qualidade” que busca assegurar a educação inclusiva, equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos; Objetivo 8 de “Emprego digno e crescimento econômico” que garante a promoção do crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos; Objetivo 10 “Redução de desigualdades” que propõe a redução das desigualdades dentro dos países e entre eles. E do Objetivo 17 “Parcerias em prol das metas” que fortalecem os meios de implementação e revitalização da parceria global para o desenvolvimento sustentável⁵.

O projeto também dialoga com os objetivos e direitos previstos no Estatuto das Pessoas com Deficiências, a Lei Brasileira de Inclusão de 2015, e o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – o Plano Viver Sem Limite instituído em 2011. Neste artigo objetiva-se relatar a experiência quanto a implantação do projeto em um centro especializado em reabilitação de pessoas com deficiência.

Métodos

Este trabalho se estabelece como um relato de experiência, a descrever a prática em um projeto social voltado a pessoas com deficiência que objetivou possibilitar a experiência profissional à 10 PcDs, na modalidade de contratação por tempo determinado, inicialmente, de 6 meses, com carga horária de quatro horas por dia de segunda a sexta-feira e que vivem em situação de vulnerabilidade social; na área de negócios de impacto social visando à formação cidadã e a possível inserção dos atendidos no mundo do trabalho e/ou o desenvolvimento na linha do empreendedorismo.

Nesse período, os participantes do projeto foram envolvidos em oficinas que visavam ações educativas em caráter pontual e efetivo, paralelo a incorporação da pessoa com deficiência em atividades, a priori, de cunho administrativo, num processo de imersão nas atividades laborais.

A metodologia utilizada no projeto foi baseada no modelo de Emprego Apoiado (EA) mencionado pelo Its Brasil⁶, idealizada na década de 1980 nos Estados Unidos, fundamentado em projetos piloto desenvolvidos por universidades que trabalhavam com programas vocacionais destinados a pessoas com deficiência intelectual.

O EA trabalha a inserção de pessoas com deficiência no mercado formal e foi construído a partir da análise crítica de duas experiências: as oficinas de trabalho e a preparação ou formação profissional como passo prévio para encontrar um emprego.

A metodologia analisa o perfil das PcDs em busca de emprego com foco em suas habilidades e potenciais, a fim de compará-los com as vagas e necessidades de trabalho e compatibilizar os perfis.

Através do uso da metodologia nos espaços de trabalho, as pessoas com deficiência encontram satisfação com a função exercida e as condições de trabalho, propiciando experiências equânimes

com os demais trabalhadores, assim como, a empresa conta com a qualidade e produtividade da função desempenhada pelo colaborador – posterior à experiência de capacitação.

Isso tudo, sem falar no impacto desta experiência, na autoestima dos envolvidos, além de desconstruir as ideias capacitistas existentes no senso comum da sociedade.

Os autores⁷ apresentam o modelo de inclusão baseado em atividades que propõe análise das potencialidades, conhecimentos, barreiras, os facilitadores da execução de atividades, os locais de trabalho, posturas exigidas pelas tarefas de trabalho, movimentos, requisitos técnicos e conhecimentos necessários.

Para melhor compreensão e execução do projeto foram estabelecidas algumas etapas para formação dos participantes, sendo elas⁸: 1) Fase educativa; 2) Treinamento específico de habilidades; 3) Treinamento de produção e inserção no trabalho, a fase final – correspondente a sua prática laboral.

Torna-se importante destacar que as atividades não foram limitadas ao preparo para executar as atividades laborais, mas, principalmente, para a capacitação do ser humano para o mundo do trabalho, tendo equilíbrio nas variadas relações estabelecidas nesses espaços e, para além disso, que se aproprie de informações quanto a seus direitos e deveres e assim se mobilizar e atuar por mudanças sociais. A capacitação teve suas ações voltadas às práticas diárias nos setores que os participantes serão locados e em oficinas formativas.

O CIIR conta com amplo espaço adaptado para pessoas com deficiência. Seja por sua estrutura física ou composição de quadro profissional especializado que conta, por exemplo, com dois intérpretes de libras para atendimento de usuários e colegas de trabalho, assim como especialistas em educação inclusiva ou nas mais variadas abordagens de atendimento e acompanhamento dos quatro tipos de deficiência.

Nesse sentido⁹, corrobora com essa visão pontuando que “para estar apto a trabalhar no mercado competitivo, o deficienteⁱ necessita também de aprender habilidades que possam ser generalizadas em outras situações de trabalho que não aquelas nas quais foi treinado”.

O cenário de execução deste projeto é o Centro Integrado de Inclusão e Reabilitação (CIIR), o primeiro centro especializado, neste gênero, da região Norte do país. Está localizado na cidade de Belém do Pará com uma população estimada de 1.485.732 habitantes.

Estima-se, segundo o censo demográfico, no Pará, uma a cada quatro pessoas possua algum tipo de deficiência, o que reflete um universo de aproximadamente 2 milhões de potenciais usuários em todo o estado. Esta realidade denota a necessidade de cuidados específicos voltados a este público, bem como otimizar a caminhada das PcDs entre as instituições de saúde, por meio dos fluxos de regulação pública estadual, investimentos nas áreas de acessibilidade e inclusão e oportunizando tratamentos eficazes, terapias integrativas, já disponíveis no Sistema Único de Saúde (SUS) e com resultados comprovados.

O CIIR está instalado em uma área total de mais de 40 mil m², sendo que seus espaços compostos por cinco módulos (denominados de Bloco A, B, C e D), totalizando 15 mil m² de área construída. O Centro dispõe de um modelo inovador de assistência de média e alta complexidade às pessoas com todos os tipos de deficiência e faixas etárias.

ⁱ Foi mantida a utilização do termo do autor, entretanto, atualmente é utilizado o termo “pessoa com deficiência”, a considerar que a subjetividade e individualidade da pessoa é anterior a sua deficiência.

O complexo foi criado para garantir o atendimento, a melhoria da acessibilidade e promover a inclusão das PcDs no estado do Pará. O CIIR se diferencia dos demais centros existentes no país por ofertar uma ampla variedade de serviços em um único lugar. Esta centralização diminui o tempo de procura/espera e possibilita o maior acesso das PcDs, propiciando uma linha de cuidados com resultados mais eficazes e promovendo a inclusão de forma integral, integrada e humanizada, também por meio das atividades do setor de Arte e Cultura e projetos do Grupo de Humanização.

A capacitação seguiu uma dinâmica de conteúdo que possibilitou a aplicação da teoria e prática da temática a ser ministrada. Os tópicos básicos que foram ministrados em cada unidade/disciplina/módulos são: conceituação básica; análise de vídeos; pequenos cases e discussão em grupo; dicas de leitura e técnica de aprimoramento, rodas de conversas; teatralização, entre outras proposições dos facilitadores.

Os materiais utilizados compreenderam: recursos humanos (colaboradores do CIIR que agiram como coordenadores das ações setoriais onde os participantes do projeto realizaram suas atividades laborais); materiais de escritório e as instalações do centro para realização das atividades diárias e das oficinas formativas.

Ao final deste artigo é possível visualizar a descrição das unidades/disciplinas/módulos, suas cargas horárias e as respectivas ementas (Tabela 1).

Resultados E Discussão

A culminância do projeto nos permitiu avaliar que a sua execução fora fundamental no processo de estimulação do desenvolvimento profissional de pessoas com deficiência por meio da realização de atividades práticas em ambiente laboral, adquirindo dessa forma sua autonomia e o empoderamento frente às questões do mundo do trabalho. Assim como, facilitação do conhecimento sobre os direitos e deveres no processo de trabalho e na sociedade, por meio da formação ética-cidadã com a finalidade de diminuir as barreiras atitudinais e os preconceitos destinados às pessoas com deficiência.

É necessário pontuar também sobre os resultados relacionados ao envolvimento dos familiares dos participantes do projeto nas atividades, uma vez que se tornaram partícipes nesse processo de construção do perfil profissional e incentivadores da autonomia de seus familiares PcDs.

De acordo com a missão do CIIR, que prevê a promoção da reabilitação e inclusão social de pessoas com deficiência, acreditamos que, para além dos resultados positivos em relação à aquisição de conhecimentos teóricos e operacionais, os resultados subjetivos relacionados à autoconfiança, sentimento de acolhimento no espaço de trabalho, empoderamento, criação de vínculos e redes profissionais dos participantes do projeto, as trocas tão valiosas que ampliam os olhares daqueles que facilitavam os planos de ação e entre aqueles que estavam enquanto partícipes dele, tornaram este projeto uma real representação das diretrizes das políticas que humanizam as práticas nas instituições de saúde.

O projeto “IncluiCIIR: capacitação profissional da PcD para o mundo do trabalho” tem em sua elaboração a proposta de um período pré-estabelecido de execução: seis meses. Isto não significa que posterior à finalização deste, o projeto irá encerrar suas ações. Na realidade, os grupos irão se renovando. A cada seis meses uma nova seleção é realizada. Estipulamos que após este período, as empresas-parceiras possam agir em conjunto com o CIIR oportunizando a participação em

processos seletivos e, se possível, vagas de emprego no mercado de trabalho aos participantes do projeto.

Entretanto, considerando o marco mundial que acompanha o grupo-piloto do projeto, a pandemia da COVID-19, este período que inicialmente seria de seis meses fora estendido por mais um ciclo, considerando os fatores de vulnerabilidade social em que os participantes se encontravam.

O primeiro grupo de participantes do projeto foi constituído de 10 pessoas com deficiência, sendo seis com Deficiência Auditiva (DA); uma com Deficiência Visual (DV) e três com Deficiência Física (DF)ⁱⁱ. Com idades entre 20 e 41 anos.

Em relação à escolaridade, quatro participantes tinham o Ensino Superior Completo (nas áreas de Pedagogia, Gestão de Recursos Humanos, Gestão de Pessoas e Letras Libras); três estavam cursando o Ensino Superior (nas áreas de Engenharia Civil, Educação Física e Gestão Hospitalar) e três tinham o Ensino Médio Completo.

Os partícipes exerceram atividades administrativas nos setores de SADT (Serviço de Apoio à Diagnose e Terapia); Almoarifado; Recepção; TI (Tecnologia da Informação); Arte e Cultura; Oficina Ortopédica, SCHI (Serviço de Controle de Infecção Hospitalar) e SPP (Serviço de Prontuário do Paciente).

A experiência relatada neste artigo, teve 600 horas como carga horária de capacitação – distribuídas entre ações nos setores administrativos e oficinas formativas. As oficinas abordaram temas como: relações interpessoais, inteligência emocional, empreendedorismo, avaliação psicológica em orientação profissional e carreira, abordagem da ética e do direito do trabalho, abordagem dos processos e organização social do trabalho, noções básicas de informática, entre outros.

Além das oficinas com os participantes do projeto, foram realizadas rodas de conversa e convívio com os familiares a fim de fortalecer os processos de autonomia e empoderamento frente as questões do processo de trabalho.

Consideramos que fatores como a infraestrutura, acessibilidade, inclusão, acolhimento e compreensão em relação às demandas da pessoa com deficiência possíveis neste centro de reabilitação fizeram deste processo de capacitação uma grande experiência pessoal e profissional aos participantes deste projeto de empregabilidade. A ser constatado em falas de participantes/colaboradores em rodas de conversa/vivenciais, que contaram com a participação da psicóloga de Recursos Humanos, Coordenação do Núcleo de Educação Permanente, Intérprete de Libras, Enfermeira de Projetos e os 10 participantes. Destacaremos algumas falas pronunciadas nestes momentos. A fim de preservar a imagem dos participantes, serão utilizadas as identificações “participante” e a ordem numérica da fala.

Participante 1, pessoa com deficiência visual, 20 anos, estudante de Engenharia Civil afirma:

“Vim fazer a entrevista de emprego, consegui a vaga e a partir disto estou aqui, no SPP, e eu gosto. É meu primeiro trabalho, a experiência tá sendo muito importante e gratificante pra mim”.

Observamos que o projeto de empregabilidade se estabeleceu como a primeira experiência profissional de alguns participantes e que, pelo fato de ser em um centro de reabilitação e inclusão,

ⁱⁱ Elucidamos que a ausência de participantes com Deficiência Intelectual (DI) se justifica pela não procura para o processo seletivo. O Centro está engajado para que, nos grupos posteriores, haja uma maior divulgação e sensibilização de pessoas com deficiência intelectual e seus familiares para a inserção neste projeto.

facilitou os processos de trabalho e sentimento real de inclusão. A ser observado na fala do Participante 2, 21 anos, pessoa com deficiência física, atleta paralímpico, estudante de Gestão Hospitalar:

“Esse é meu primeiro emprego e a experiência aqui *tá* sendo muito boa, principalmente, *tá* sendo uma experiência nova porque eu nunca trabalhei assim, a única experiência que eu tive foi no esporte, através daqui *tô* me adaptando mais ainda nunca tive dificuldade de me locomover aqui, *tô* aprendendo a adquirir mais conhecimento administrativo também, faço gestão hospitalar aí *tô* me acomodando”.

E do Participante 3, 41 anos, pessoa com deficiência física, atleta paralímpico:

“Já trabalhei em duas empresas de cobrança, já trabalhei terceirizado como auxiliar operacional. Passei quase 3 anos fazendo entrevista de 2016 a agora, atrás de uma vaga de emprego. Eu trabalhei em uma empresa que não tinha acessibilidade lá, eu tenho um pouco de movimento nas pernas, *aí* eu não tinha como entrar no banheiro porque era em um corredor pequeno. Aqui no CIIR *tô* gostando do trabalho, *tô* adorando!”

Também foi observado que a valorização das outras experiências profissionais, assim como das habilidades e competências de cada participante do projeto, foi facilitadora dos processos e da ampliação de olhares e horizontes relacionadas ao fazer profissional. A ser constatado na fala do Participante 4, 26 anos, pessoa com deficiência auditiva, Pedagogo, cursando pós-graduação em Língua Brasileira de Sinais na Educação Inclusiva:

“Estou aqui no CIIR, trabalhando aqui, é muito bom. Trabalho aqui, já tenho experiência anterior de trabalhos na Secretaria de Educação como professor. Foram 2 anos de contrato. Quando eu vim *pra* cá trabalhar, eu já tinha uma experiência e eu trabalho no Bloco D, no setor de arte e cultura e é um pouco diferente, *né?* Então o aprendizado é muito bom, em respeito à biblioteca, como organizar as planilhas etc. Tem também o Eduardo do artesanato que pediu a minha ajuda em algumas coisas com as crianças que são muitas crianças de 9 anos, ajudo na adaptação de materiais, ensinar, pintura, *né?* É um aprendizado muito bom. Tenho uma relação muito boa com a minha coordenadora, a Ana, e ela me pediu para que eu pudesse dar aulas de libras, aproximadamente 1 hora de aula para todos, *né?* E eu comecei a fazer esse trabalho e eu vi que aqui no CIIR as pessoas não têm dificuldade, são muito prestativos e eu *tô* gostando muito de trabalhar aqui”.

Por ser um centro integrado de inclusão e reabilitação que atende pessoas com os quatro tipos de deficiência: intelectual, física, auditiva e visual; a possibilidade de integração com usuários com outras deficiências e demandas, outros profissionais também se efetivou como valor muito positivo. Como pontuado pelo Participante 5, 28 anos, pessoa com deficiência física, estudante do curso de Educação Física:

“Eu achei muito legal essa proposta de trabalhar aqui no CIIR porque, primeiro, eu *tava* precisando de renda, precisando de uma experiência de trabalho, que até então a única coisa que eu tinha de experiência era estágio e que eu pretendia no meu futuro era trabalhar com pessoas com deficiência, é o que sempre imaginei, principalmente depois que aconteceu o acidente comigo, já tem 8 anos e aí vim trabalhar aqui no CIIR. Aqui eu consigo trocar um pouco de experiência com outros profissionais e tudo isso vai enriquecendo dentro do meu conhecimento para o que eu espero *pro* meu futuro. *Tô* gostando muito de trabalhar aqui, o meu conhecimento de mundo cresceu muito em várias coisas sobre o sentido da palavra pessoa com deficiência, sobre o sentido de tudo isso então isso é bastante gratificante, tenho muito prazer de estar aqui”.

Outro resultado pertinente tem relação com a efetivação de mais de 60% dos participantes do projeto ao quadro de colaboradores do CIIR, os demais participantes foram encaminhados e/ou orientados para processos seletivos externos.

Considerações Finais

O Planejamento estratégico do CIIR tem suas ações fundamentadas, dentre outras políticas, na Política Nacional de Humanização (PNH) por acreditar que, primeiramente, os usuários dos serviços públicos do país são diversos e necessitam ser respeitados e potencializados de acordo com cada uma de suas especificidades. Assim como, na busca incessante pelo estabelecimento de vínculos solidários interagindo com as demandas sociais, coletivas e subjetivas de saúde.

Este projeto se solidificou como um fomento à autonomia e protagonismo de pessoas com deficiência, valorizando os trabalhadores, qualificando o ambiente de trabalho, articulando processos de formação relacionadas ao serviço e às práticas em saúde.

O CIIR é um aliado na busca por uma sociedade verdadeiramente inclusiva. Este relato de experiência, apontou a necessidade e importância do direito à cidadania que as PcDs possuem. O fomento do acesso de PcDs em espaços socialmente negados é uma ação que corroborou para com a melhoria da saúde, autoestima, qualidade de vida e garantia de direitos do/a cidadão/ã com deficiência, além de atender a dimensão do valor do trabalho em nossa sociedade como atividade terapêutica e quebra de barreiras sociais.

Podemos considerar que os objetivos geral e específicos estipulados para esta pesquisa foram alcançadas e puderam ser avaliados através do feedbacks dos participantes, seus familiares e responsáveis; avaliação do desempenho dos participantes aprimorado durante o projeto e, fundamentalmente, pelo arcabouço teórico que tiveram quanto as suas deficiências, seus direitos trabalhistas, funcionamento das relações de trabalho e admissão enquanto servidores do CIIR e de demais empresas parceiras o que, além de gerar emprego e renda, possibilitou maior autonomia e efetiva inclusão social das pessoas com deficiência.

Referências

- ¹ Who. Organização Mundial da Saúde. Relatório Mundial sobre a deficiência. The World Bank. 2011.
- ² Dias, A. Por uma genealogia do capacitismo: da eugenia estatal a narrativa capacitista social. I Simpósio Internacional de Estudos sobre a Deficiência. 2013.
- ³ Ibge. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Atlas do censo demográfico 2010. Rio de Janeiro: Brasil. 2013.
- ⁴ Brasil. Ministério do Trabalho. Relação Anual de Informações Sociais, Brasília, DF, 2015. Available from: <http://pdet.mte.gov.br/anoario-rais>.
- ⁵ Onu. Organização das Nações Unidas. Centro de Informações das Nações Unidas para o Brasil. Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Rio de Janeiro: Brasil. 2015.
- ⁶ Its Brasil. Instituto de Tecnologia Social. *O que é emprego apoiado*. São Paulo: Brasil. 2018.

⁷ Simonelli, A.P., & Camarotto, J.A. Industrial task analysis approach as a tool for inclusion of peoples whit special needs in the work market. Occupational Therapy International. São Carlos: Brasil.2008.

⁸ Santos, A., Gomide, U., & Rezende, E. Profissionalização da pessoa com deficiência: aspectos históricos. A pessoa com deficiência no mercado de trabalho. São Carlos: Brasil. 2012.

⁹ Meletti, SMF. O significado do processo de profissionalização para o indivíduo com deficiência mental. Brasil. 2001.

¹⁰ Onu. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris. Paris: França. 1948.

Apêndices

Figura 1: Placa posicionada na entrada do CIIR.



Figura 2: Apresentação de um dos 4 blocos de atendimento do CIIR, o bloco C.



Figura 3: Participante do projeto exercendo suas atividades na recepção (registro feito antes da pandemia).

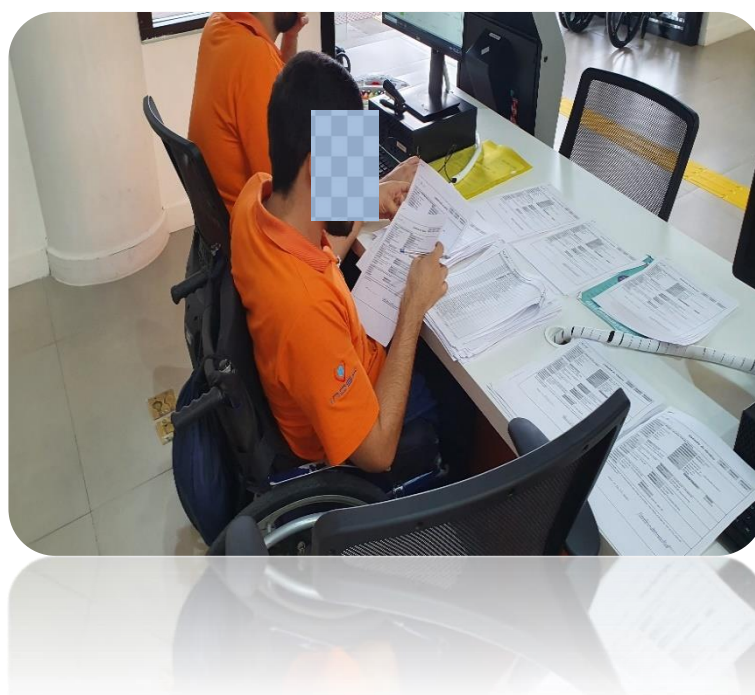


Figura 4: Participante do projeto exercendo suas atividades no setor de arte e cultura (registro feito antes da pandemia).



Figura 5: Roda de conversa/convívio (registro feito antes da pandemia).



Tabela 1: Ementa das unidades/disciplinas/módulos

| Curso de Capacitação do Projeto | | |
|---------------------------------|---------------|--|
| Unidades/ Disciplinas/Módulos | Carga Horária | Ementa |
| Momentos vivenciais | 4h | <p>Este momento inicial visa apresentar a todos os participantes e familiares os objetivos e a execução do projeto.</p> <p>Propõe-se um momento vivencial, uma vez que, dinâmicas em grupo propiciam maior integração, reflexão, aprendizado, apresentação e conhecimento entre as pessoas. Sensibilizando que o trabalho em equipe é uma competência pessoal a ser estimulada e requerida no mundo do trabalho.</p> <p>Assim como, momentos vivenciais são fundamentais no processo de criação de vínculo e escuta sensível em relação as expectativas, experiências pessoais em relação ao trabalho, necessidades e demandas, possibilidades de melhorias etc.</p> |
| Relações interpessoais | 4h | <p>Temas a serem abordados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A interação entre as pessoas e o trabalho; • Comunicação Interpessoal; • Motivação e trabalho; • Liderança; • A globalização e mudanças comportamentais; • Ética profissional; • Dinâmica de grupo. |
| Inteligência Emocional | 4h | <p>Temas a serem abordados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O que é Inteligência Emocional; • A influência das emoções no comportamento; • Competência Emocional • Limitadores das Mudanças • Como diagnosticar, negociar e agir face ao conflito através da Inteligência Emocional • Pontos de tensão dos conflitos. |

| | | |
|--|------------------|--|
| <p>Empreendedorismo</p> | <p>4h</p> | <p>Temas a serem abordados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conceitos básicos; • O que é empreender? • Autoconhecimento para empreender; • Comportamento e Comunicação Humana nos Negócios; • Empreendedorismo como ferramenta de inclusão social. |
| <p>Avaliação Psicológica em Orientação Profissional e de carreira.</p> | <p>4h</p> | <p>Este momento consiste na aplicação de testes psicológicos e orientação para vida profissional.</p> |
| <p>Abordagem da Ética e do Direito do Trabalho.</p> <p>Abordagem dos Processos e Organização Social do trabalho.</p> | <p>4h</p> | <p>Temas a serem abordados:</p> <p>Objetiva-se estabelecer conceitos, características, diferenças e semelhanças entre moral, ética e direito. E associar a utilização destes conceitos e práticas no mundo do trabalho.</p> |
| <p>Noções básicas de informática</p> | <p>4h</p> | <p>Temas a serem abordados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conhecer o computador e seu sistema operacional, desde ligar e criar pastas na área de trabalho até as funções mais complexas; • Como utilizar as ferramentas/sites/ programas institucionais; • Conhecer e utilizar alguns programas do pacote |

Empregabilidade de Pessoas com Deficiência: Relato de Práticas de Inclusão em um Centro de Reabilitação

| | | |
|--|-----------|--|
| | | Office (Word, Power Point, Excel etc). |
| Produção de relatório vivencial do participante do projeto. | 4h | Orientação para a construção do relatório final que contará a experiência de participação no projeto. |
| Finalização do projeto | 4h | Neste momento pais e/ou responsáveis serão convidados a participar para apresentação da conclusão do relatório, avaliação do processo de capacitação e finalização do projeto. |

Submissão: 17/03/2021

Aceite: 26/10/2021