



12º Simpósio de Ensino de Graduação

**PROGRAMA DE EMPREGABILIDADE COMO ESTRATÉGIA NA INCLUSÃO DE
PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA NO MUNDO DO TRABALHO**

Autor(es)

TÂNIA VALÉRIA DE OLIVEIRA SCARANELLO

Orientador(es)

EDGAR PEREIRA JÚNIOR

Resumo Simplificado

Para se pensar a questão da segregação ou integração dos deficientes é necessário analisar as relações que de modo geral as pessoas estabelecem com eles. De acordo com Glat (1995, p.34), “um indivíduo só é deficiente se assim for considerado pelos demais”. Nesse sentido, profissionais vêm desenvolvendo programas e estratégias para educação e desenvolvimento de habilidades que facilitem a convivência de pessoas com deficiências na comunidade (Cardoso, 1992). Nessa perspectiva, nos últimos anos, o Ministério da Educação têm se dedicado à transformação das escolas públicas brasileiras em espaços inclusivos e de qualidade, que valorizem as diferenças sociais, culturais, físicas e emocionais que atendam as necessidades educacionais de cada aluno. Entretanto, no processo de transição da graduação para o mercado de trabalho, esse público têm enfrentado dificuldades na sua inserção profissional. Embora tenha havido avanços na legislação brasileira para com o portador de deficiência, o processo, que foi historicamente imposto pela Lei nº 8.213, Art. 93 deve ser superado, por intermédio da implementação de programas de gestão que possam efetivamente perpetuar a cultura de inclusão, contudo, pela conscientização da sociedade acerca das potencialidades desses indivíduos, fundamentado no princípio do direito ao exercício pleno da cidadania. Assim, com o objetivo de promover a inclusão econômica desses profissionais no mercado de trabalho, a Psicologia do Trabalho vêm oferecer soluções e serviços para a incorporação deste conceito nos valores e objetivos organizacionais, por meio da implementação de um Programa de Empregabilidade, com base em sete eixos estratégicos de atuação: acessibilidade; mapeamento das funções e postos de trabalho; sensibilização corporativa; capacitação de gestores; contratação de profissionais com deficiência; validação do Programa, e um programa de capacitação de profissionais com deficiência, em consonância com a legislação vigente. Nesse contexto, cabe ao psicólogo do trabalho a função essencial de facilitar esse processo, aproximando-se desse profissional e procurando entendê-lo com suas especificidades e suas dificuldades individuais – incluindo sua deficiência, atuando como mediador e facilitador nas relações interpessoais, especialmente com relação a ajudas técnicas e autoajudas, que “se referem ao conjunto de recursos que, de alguma maneira, contribuem para proporcionar às pessoas com deficiência uma maior independência, qualidade de vida e inclusão na vida social através do suplemento, manutenção ou devolução de suas capacidades funcionais” (Hogetop & Santarosa, 2002, p. 104). Nesse sentido, o que podemos oferecer a este profissional é a conscientização de sua condição psicossocial e a instrumentalização para lutar por condições de vida o mais ampla possível e, em contrapartida, à organização, não só no que se refere à verificação do cumprimento da lei, mas na instrumentalização para o cumprimento da sua missão como agente de transformação social.