



Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” – UNESP-Bauru
Programa De Pós-Graduação em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem

**Orientação Profissional: percepção e participação
familiar no processo de escolha profissional de pessoas
com deficiência**

Ariane Marta de Lima Silva

Bauru

2020

Ariane Marta de Lima Silva

Orientação Profissional: percepção e participação familiar no processo de escolha profissional de pessoas com deficiência

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-graduação em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem – Unesp/ Bauru, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre, sob orientação da Profa. Dra. Marianne Ramos Feijó e coorientação do Prof. Dr. Mário Lázaro Camargo.

Bauru

2020

Silva, Ariane Marta de Lima

Orientação Profissional: percepção e participação familiar no processo de escolha profissional de pessoas com deficiência/ Ariane Marta de Lima Silva, 2020
80f.

Orientadora: Profa. Dra. Marianne Ramos Feijó
Coorientador: Prof. Dr. Mário Lázaro Ramos

Dissertação (Mestrado) - Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", 2020.

1. Pessoa com Deficiência. 2- Orientação Profissional 3. Inclusão 4.Família 5. Trabalho. I. Universidade Estadual Paulista. Faculdade de Ciências. II. Título.

ATA DA DEFESA PÚBLICA DA DISSERTAÇÃO DE Mestrado de ARIANE MARTA DE LIMA SILVA, DISCENTE DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA DO DESENVOLVIMENTO E APRENDIZAGEM, DA FACULDADE DE CIÊNCIAS - CÂMPUS DE BAURU.

Aos 04 dias do mês de março do ano de 2020, às 09:00 horas, no(a) Anfiteatro da Pós-graduação da Faculdade de Ciências (Unesp/Câmpus de Bauru), reuniu-se a Comissão Examinadora da Defesa Pública, composta pelos seguintes membros: Profa. Dra. MARIANNE RAMOS FEIJÓ - Orientador(a) do(a) Departamento de Psicologia / Universidade Estadual Paulista , Prof. Dr. RINALDO CORRER do(a) Departamento de Psicologia / Faculdades Integradas de Bauru, Prof. Dr. HUGO FERRARI CARDOSO do(a) Departamento de Psicologia / Universidade Estadual Paulista , sob a presidência do primeiro, a fim de proceder a arguição pública da DISSERTAÇÃO DE Mestrado de ARIANE MARTA DE LIMA SILVA, intitulada **Orientação Profissional: percepção e participação familiar no processo de escolha profissional de pessoas com deficiência..** Após a exposição, a discente foi arguida oralmente pelos membros da Comissão Examinadora, tendo recebido o conceito final: aprovada . Nada mais havendo, foi lavrada a presente ata, que após lida e aprovada, foi assinada pelos membros da Comissão Examinadora.

Profa. Dra. MARIANNE RAMOS FEIJÓ

Prof. Dr. RINALDO CORRER

Prof. Dr. HUGO FERRARI CARDOSO



Dedico esse trabalho a todas as pessoas com deficiência e a todos aqueles que lutam para que o trabalho seja um direito oferecido em igualdade de condições e oportunidades para todos.

Agradecimentos

Primeiramente agradeço à minha mãe, meu exemplo de mulher, que sobreviveu a todos os preconceitos, e que, mesmo não podendo realizar o sonho de ingressar na faculdade quando jovem, é a mulher mais sábia, forte e inteligente que eu conheço. Mostrou que os melhores ensinamentos muitas vezes não estão nos livros. Obrigada por lutar pelos direitos dos seus filhos, direitos esses que muitas vezes lhe foram negados.

À minha família, meus irmãos Vanessa e Jairo, que sempre me apoiaram e me ajudaram nos momentos em que eu mais duvidei da minha capacidade. Ao meu sobrinho, Arthur, que mesmo muito novo me mostrou o prazer de conhecer e descobrir coisas novas, ensinando que ninguém nasce sabendo tudo e que na vida sempre há uma nova experiência para ser vivida.

À minha família de Mogi Mirim, Anamaria, Gilmar e Pedro Paulo, por comemorarem e me apoiarem em cada conquista.

À minha orientadora Prof.^a Dra. Marianne Ramos Feijó e ao meu coorientador Prof. Dr. Mario Lázaro Camargo, pelo apoio e pela confiança na realização deste trabalho. Obrigada pelos ensinamentos, por dividirem comigo o conhecimento e a experiência acadêmica de vocês.

Aos membros da banca examinadora, Prof. Dr. Hugo Ferrari Cardoso, Prof.^a Dra. Maria Luiza Gava Schmidt e Prof. Dr. Rinaldo Correr pelas pertinentes colocações e contribuições para o enriquecimento deste trabalho.

À SORRI – Bauru, pelo apoio na realização da pesquisa e pelo comprometimento da instituição na produção de conhecimentos que possam aprimorar a prática profissional e a qualidade do serviço prestado.

Ao Programa de Educação e Reabilitação Profissional (PERP) e toda sua equipe, que me mostraram como a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é

importante para a sociedade e me ensinaram que o amor pelo que se faz é a melhor qualidade profissional.

Aos familiares de pessoas com deficiência, pela disponibilidade, paciência e comprometimento, contribuindo para a construção deste trabalho.

Aos meus amigos, pela paciência e apoio durante toda essa trajetória, compreendendo meus momentos de faltas e me auxiliando na manutenção do equilíbrio entre minha vida profissional, pessoal e acadêmica.

A todos que contribuíram para a realização deste trabalho, direta ou indiretamente.

O presente trabalho foi realizado com o apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de financiamento 001.

*“Permita que eu fale, não as minhas cicatrizes
Elas são coadjuvantes, não, melhor, figurantes
Que nem devia tá aqui
Permita que eu fale, não as minhas cicatrizes
Tanta dor rouba nossa voz, sabe o que resta de nós?
Alvos passeando por aí
Permita que eu fale, não as minhas cicatrizes
Se isso é sobre vivência, me resumir à sobrevivência
É roubar o pouco de bom que vivi
Por fim, permita que eu fale, não as minhas cicatrizes
Achar que essas mazelas me definem é o pior dos crimes
É dar o troféu pro nosso algoz e fazer nós sumir”*

(“AmarElo”, música do rapper Emicida (part. Majur e Pabllo Vittar), 2019)

SILVA, Ariane Marta de Lima. **Orientação Profissional para Pessoas com Deficiência: a participação da família e o papel do psicólogo.** 2020, 80f. Dissertação (Mestrado em Psicologia do desenvolvimento e aprendizagem) – UNESP, Faculdade de Ciências, Bauru, 2019.

RESUMO

A inclusão de pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho tem sido ampliada no Brasil por meio de legislações, de pesquisas e de programas profissionalizantes que priorizam o desenvolvimento e a inclusão, portanto a quebra de paradigmas e preconceitos em relação à deficiência. O relatório mundial sobre a deficiência, publicado pela Organização Mundial de Saúde em 2012 apontou que embora existam políticas afirmativas para garantir o direito ao trabalho para PcD, ainda é baixa a empregabilidade e alto o número de desemprego de PcD se comparadas às pessoas sem deficiência, sendo o fornecimento de orientação profissional (OP) e programas de treinamento acessíveis às PcD formas de enfrentamento deste cenário. Levando-se em consideração o importante papel dos familiares e do psicólogo no processo de orientação e inclusão profissional, o objetivo deste trabalho foi compreender os desafios no processo de OP e inclusão da PcD no mercado de trabalho, bem como refletir e discutir a percepção e participação familiar nestes processos. Após revisão bibliográfica e registro de dados sociodemográficos das PcD e de sua família, foram realizadas 19 entrevistas com roteiro semiestruturado com os familiares de PcD encaminhados para um programa de preparo profissional e inclusão no mercado de trabalho. A análise de conteúdo das entrevistas mostrou que as famílias participantes têm interesse na inclusão da PcD no mercado de trabalho e consciência da importância do trabalho para o desenvolvimento pessoal, independência e autonomia, mas apresentam muitas incertezas sobre como dar suporte à escolha e inclusão ao familiar com deficiência. Concluiu-se que a atuação do psicólogo no processo de OP para PcD com foco nas expectativas, percepção de potencialidades e desconstrução de preconceitos que permeiam o processo de escolha e inclusão profissional, pode contribuir para a redução da desigualdade social que afeta primordialmente as PcD e suas famílias.

Palavras chave: Pessoas com Deficiência; Inclusão; Família; Trabalho; Orientação Profissional.

ABSTRACT

The inclusion of people with disabilities (PwD) in the labor market has been expanded in Brazil through legislation, research and professional programs that prioritize development and inclusion, therefore breaking paradigms and prejudices in relation to disability. The world report on disability, published by the World Health Organization in 2012, pointed out that although there are affirmative policies to guarantee the right to work for PwD, employability is still low and the number of PwD unemployment high compared to people without disabilities, the provision of professional guidance (PG) and training programs accessible to PwD are ways of coping with this scenario. Taking into account the important role of family members and the psychologist in the process of orientation and professional inclusion, the objective of this work is to understand the challenges in the process of OP and inclusion of PwD in the labor market, as well as to reflect and discuss the perception and family participation in these processes. After a bibliographic review and registration of sociodemographic data on PwD and their family, 19 interviews were conducted with a semi-structured script with family members of PwD who were referred to a professional training and inclusion in the job market program. The content analysis of the interviews showed that the participating families are interested in the inclusion of PwD in the labor market and are aware of the importance of work for personal development, independence and autonomy, but have many uncertainties about how to support the choice and inclusion of the relative with disabilities. It was concluded that the role of the psychologist in the OP process for PwD with a focus on expectations, perception of potentialities and deconstruction of prejudices that permeate the process of professional choice and inclusion, can contribute to the reduction of social inequality that primarily affects PwD and your families.

Keywords: People with Disabilities; Inclusion; Family; Job; Professional Orientation.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Definição dos tipos de deficiências segundo a Lei 5296/04

Quadro 2 – Categoria “Importância do trabalho para pessoa com deficiência” e subcategorias, com exemplos de falas realizadas pelos familiares

Quadro 3 – Categoria “Percepção de suporte” e subcategorias, com exemplos de falas realizadas pelos familiares

Quadro 4 – Categoria “Incentivo e participação do familiar durante o processo de escolha profissional” e subcategorias, com exemplos de falas realizadas pelos familiares

Quadro 5 – Categoria “Profissões” com exemplos de falas realizadas pelos familiares

Quadro 6 – Categoria “Possíveis dificuldades no ambiente de trabalho” e subcategorias, com exemplos de falas realizadas pelos familiares

Quadro 7 – Categoria “Opinião do familiar sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho” com exemplos de falas realizadas pelos familiares

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BPC / LOAS – Benefício de Prestação Continuada / Lei Orgânica da Assistência Social

CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

CEP – Comitê de Ética em Pesquisa

CID – Classificação Internacional de Doenças

CIF – Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde

DI – Deficiência Intelectual

DSM -V – Manual de Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

OMS – Organização Mundial de Saúde

ONU – Organização das Nações Unidas

OP – Orientação Profissional

OPC – Orientação Profissional e de carreira

PcD – Pessoa com Deficiência

PERP – Programa de Educação e Reabilitação Profissional

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

SEBES – Secretaria de Bem Estar Social

SUS – Sistema Único de Saúde

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO	13
2. INTRODUÇÃO E REVISÃO DE LITERATURA	15
2.1. Definição de deficiência.....	15
2.2. Trabalho e deficiência.....	17
2.3. Orientação profissional para pessoas com deficiência.....	21
3. ESTUDO 01 - PERCEPÇÃO E PARTICIPAÇÃO FAMILIAR NO PROCESSO DE ESCOLHA E INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO	25
3.1. Resumo.....	25
3.2. Introdução.....	26
3.3. Método.....	30
3.4. Resultados e discussão.....	31
3.5. Considerações finais.....	44
3.6. Referências.....	46
4. CONCLUSÃO	51
5. REFERÊNCIAS	53
APÊNDICE 1.....	57
APÊNDICE 2.....	66
APÊNDICE 3.....	67
ANEXO A.....	74
ANEXO B.....	77
ANEXO C.....	79
ANEXO D.....	80

1 – APRESENTAÇÃO

Como psicóloga da instituição de reabilitação SORRI-Bauru, há dois anos venho desenvolvendo atividades voltadas para profissionalização e inclusão de pessoas com deficiência (PcD) e/ou em situação de vulnerabilidade no mercado de trabalho. Realizo estas atividades no Programa de Educação e Reabilitação Profissional (PERP), que é subdividido em unidades de intervenção e cursos (oferecidos em parceria com a Secretaria de Bem Estar Social – SEBES, do município de Bauru), conforme necessidade e objetivos do plano de intervenção de cada usuário do serviço.

Os grupos de intervenção oferecidos pelo programa, e dos quais tenho a oportunidade de participar, atualmente, estão voltados para o treinamento de **habilidades sociais** adaptado, possibilitando o agir de maneira adequada nos espaços escolares, familiares e profissionais; o treino de **práticas profissionais**, que viabiliza o aumento de repertório laboral por meio da observação e da reflexão sobre as atividades propostas; o suporte de **atividades instrumentais de vida diária**, que objetiva maior autonomia e independência no acesso à comunidade; o **suporte social** para garantia de acesso aos direitos e à rede de apoio; o **planejamento de futuro** que busca, em parceria com a família e a comunidade, oportunizar um processo de reflexão e de planejamento de projetos de vida, levando em consideração os interesses da PcD, sua funcionalidade e sua realidade psicossocial; **profissionalização por meio de cursos**, orientação e acompanhamento para confecção de currículos, preparação para entrevistas de trabalho e processos seletivos, e **visitas de acompanhamento** no local de trabalho, após a contratação, visando estabelecer estratégias, realizar adaptações e orientações que viabilizem o processo de inclusão profissional da PcD.

Frente às mudanças sociais, políticas e econômicas, a equipe multiprofissional da SORRI, têm buscado repensar suas práticas, levando em consideração a especificidade de cada área do saber, com o objetivo de oportunizar maior inclusão e protagonismo das PcD no processo de escolha e inclusão profissional, salientando a importância do trabalho como fator de proteção social, emocional e econômica.

Durante o processo de levantamento de estudos disponibilizados nas bases de dados nacionais na área de Orientação Profissional (OP) e PcD, encontrei poucos estudos que pudessem me auxiliar na ampliação de ações práticas de OP para PcD e para a família, consideradas uma das mais importantes redes de apoio e de incentivo às PcD.

Logo, o presente trabalho buscou caracterizar o perfil sociodemográfico do público encaminhado para reabilitação profissional e investigar a percepção e participação dos familiares de pessoas com deficiência sobre o processo de escolha e inclusão profissional.

A pesquisa realizada possibilitou a produção de dois trabalhos apresentados em congressos nacionais, um capítulo em livro eletrônico, apresentados no apêndice, e a proposta de um manuscrito em formato de artigo científico, apresentado no capítulo 3.

No corpo do trabalho, além da apresentação e introdução, com revisão de literatura recente (Capítulo 2), foi inserido o Estudo 1 com proposta de artigo científico, a ser submetido a um periódico indexado, com o título “Percepção e participação familiar no processo de escolha e inclusão de pessoas com deficiência no trabalho”, que mostra os resultados dos dados coletados na pesquisa de mestrado, discutidos à luz de importantes referências sobre o tema. O texto do estudo será revisado e poderá ser alterado para publicação.

O Estudo 2, que consta como Apêndice 1, intitula-se “O papel do psicólogo em um programa de educação, reabilitação profissional e inserção no trabalho para pessoas com deficiência” e descreve o papel do profissional da área de Psicologia no PERP e da sua importância para o processo de inclusão da PcD no mercado de trabalho. O resumo expandido do trabalho foi publicado nos Anais do III Congresso de Psicologia Organizacional e do Trabalho do Centro-Oeste Paulista, no ano de 2019, realizado na Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho – UNESP-Bauru.

O Apêndice 2 é o resumo do trabalho apresentado no XIV Congresso Brasileiro de Orientação Profissional e de Carreira, organizado pela Associação Brasileira de Orientação Profissional, que resultou em convite aos autores para publicação do texto na íntegra no livro eletrônico intitulado Desafios e Oportunidades Atuais do Trabalho e da Carreira. O Apêndice 3 refere-se ao Estudo 3 aceito à organização do referido livro.

O trabalho realizado trouxe avanços e originalidade no campo da OP, pois aproxima a família e busca compreender o contexto familiar no processo de escolha e inclusão profissional da PcD, salientando a importância da troca de experiências dos profissionais, família e PcD.

2 – INTRODUÇÃO E REVISÃO DE LITERATURA

2.1 – DEFINIÇÃO DE DEFICIÊNCIA

Segundo o Decreto nº 5296/04, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, considera-se pessoa com deficiência aquela que possui limitação ou incapacidade para o desempenho de uma atividade, sendo a limitação de natureza física, auditiva, visual, mental e múltipla; ou pessoa com mobilidade reduzida, que tenha dificuldade de movimentar-se, permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção (BRASIL, 2004).

As limitações ou incapacidades descritas na lei supracitada, são definidas conforme abaixo:

Quadro 1 – Definição dos tipos de deficiências segundo a Lei 5296/04

Deficiência	Definição
Física	Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.
Auditiva	Perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz.
Visual	Cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.
Mental	Funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização de recursos da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho.
Múltipla	Associação de duas ou mais deficiências.

Fonte: BRASIL (2004).

Segundo a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, realizado pela Organização das Nações Unidas (2006, p.16), deficiência é “impedimentos de longo prazo de

natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas”.

Vale ressaltar que, com a atualização das definições de deficiência, os termos mostraram-se mais abrangentes e houve distinção do termo mental e intelectual, sendo atualmente um referente ao funcionamento psíquico (mental) e outro à cognição (intelectual).

Sancionada em 2012, a Lei 12.764, instituiu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, e estabeleceu que a pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência para todos os efeitos legais (BRASIL, 2012). Esta lei foi importante para garantia de direitos e acessibilidade para este público, principalmente para educação e inclusão no mercado de trabalho.

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência ou Estatuto da Pessoa com Deficiência (nº 13146/2015), conforme conceito da convenção da ONU, considera pessoa com deficiência (PcD) aquela que experencia impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, que em interação com o ambiente pode obstruir sua plena e efetiva participação na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2015). O Estatuto da Pessoa com Deficiência foi criado para assegurar e promover o exercício do direito e das liberdades fundamentais, visando a inclusão social da PcD e o exercício da sua cidadania, e garantindo legalmente o direito à moradia, educação, saúde, habilitação e reabilitação, transporte, trabalho, entre outros.

O termo reabilitação tem sido debatido, visto que o mesmo se refere ao retorno de uma condição anterior, e que, com base no documento do Ministério da Saúde, desenvolvido para gestores e trabalhadores do Sistema Único de Saúde (SUS):

Habilitar é tornar hábil, no sentido da destreza/inteligência ou no da autorização legal. O “re” constitui prefixo latino que apresenta as noções básicas de voltar atrás, tornar ao que era. A questão que se coloca no plano do processo saúde/ doença é se é possível “voltar atrás”, tornar ao que era. O sujeito é marcado por suas experiências; o entorno de fenômenos, relações e condições históricas e sempre muda; então a noção de reabilitar é problemática (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2010, p.66).

Essa visão integrada e humanizada do indivíduo acompanhou as críticas ao modelo médico de definição de deficiência, que foi mudando conforme estudos e trabalhos relacionados à funcionalidade foram ganhando espaço. Em 2001 a Organização Mundial de Saúde (OMS) publicou a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), que

compreende a deficiência a partir de um modelo médico-social, levando em consideração os aspectos biopsicossociais.

Begalli (2012) pontuou que a deficiência, segundo a CIF, é um problema nas funções ou estruturas corporais, que podem ser temporais ou permanentes; progressivas, regressivas ou estáveis; intermitentes ou contínuas. A autora salientou que o impacto da deficiência na vida de uma pessoa, como mostra a CIF, vai depender da interação da deficiência com algumas variáveis, como contexto social, cultural, familiar e financeiro.

A atualização na definição da deficiência e a ampliação dos conceitos apresentados na CIF é importante, pois auxilia na percepção de potencialidades, habilidades e competências da PcD, que podem ser utilizadas para o planejamento de estratégias na inclusão escolar e no mercado de trabalho.

2.2 – TRABALHO E DEFICIÊNCIA

Listado no artigo 6 da Constituição Federal, o trabalho é um dos direitos sociais dos brasileiros, devido à sua importância para a qualidade de vida do ser humano, levando em consideração suas características como fator de desenvolvimento pessoal e proteção social (BRASIL, 1988). A inclusão da PcD no trabalho tem sido um foco de atenção de alguns profissionais, inclusive psicólogos, mas para a maioria das PcD a atividade laboral e, principalmente, o desenvolvimento profissional ainda não se tornaram uma realidade concreta.

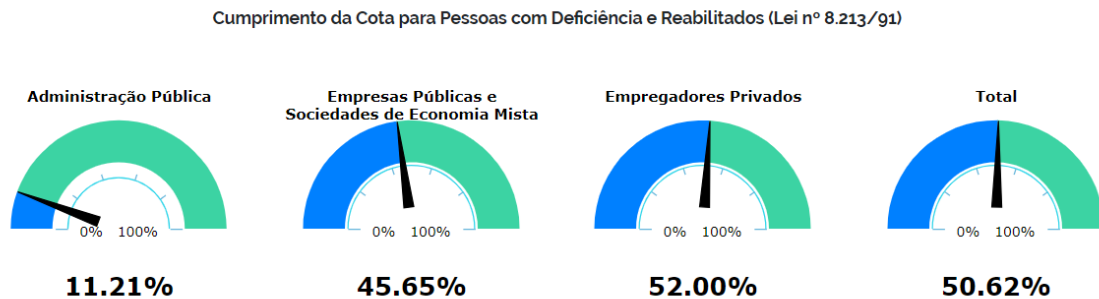
Camargo e Feijó (2017) relataram que existem grupos de pessoas que por questões étnicas, de gênero, de orientação sexual, de saúde ou simplesmente por serem diferentes da maioria, são vistos com preconceito e tratados com discriminação, o que resulta em estigmas e limita sua participação efetiva e em igualdade de oportunidades em espaços sociais, como os de trabalho. As PcD são um desses grupos e, portanto, vivenciam muitas barreiras no acesso ao trabalho. Segundo Ronzani, Noto e Silveira (2015, p.7) “o estigma é uma construção social que representa uma marca a qual atribui ao seu portador um status desvalorizado em relação aos outros membros da sociedade”. Os autores descreveram ainda que esta construção se dá na medida que as pessoas são identificadas com base em características indesejadas que possuem, como a deficiência, sendo discriminados e desvalorizados pela sociedade. Goffman (1970) estudou o estigma e os prejuízos da internalização de preconceitos na construção da identidade e indicou que o termo estigma foi cunhado pelos gregos para referir-se a sinais corporais que mostravam algo mau ou inusual a respeito da moralidade do indivíduo.

A Lei nº 8.213, também conhecida como Lei de Cotas, dispõe sobre a obrigatoriedade e normas para a contratação de PcD em empresas que possuem quadro de funcionários superior

a 100, com variação de 2 a 5% de obrigatoriedade de preenchimento com PcD (BRASIL, 1991). A Lei de Cotas se configura como uma política afirmativa, que visa eliminar a desigualdade historicamente acumulada no direito de participação no mercado de trabalho e sua aplicação já representou alguns avanços, quais sejam: a contratação de mais PcD em organizações de trabalho.

Outro importante marco para a inclusão das PcD no mercado de trabalho foi a conceituação de deficiência pela convenção da ONU, que salienta a interação do sujeito com o ambiente e com a sociedade, bem como inclui os impedimentos de natureza mental, sendo possível assim, o enquadramento de deficiências psicossociais como eletivas para participar da Lei nº 8.213. A auditora fiscal, Vilela (2018), elaborou um documento para a Divisão de Fiscalização para Inclusão de Pessoas com Deficiência e Combate à Discriminação no Trabalho, que traz orientações sobre os critérios técnicos dos laudos médicos para o enquadramento das pessoas com deficiência e para reabilitados. No documento a autora indicou não haver dados claros na legislação sobre quais casos se enquadrariam na deficiência psicossocial, mas utiliza o conceito do Manual de Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM – V) para avaliação, como: disfunção social/ocupacional por tempo significativo desde o início da perturbação, uma ou mais áreas importantes do funcionamento (trabalho, relações interpessoais ou cuidados pessoais) abaixo do nível alcançado antes do início do transtorno, e, mesmo com o controle dos sintomas, deve ser incurável.

Mesmo com o avanço da legislação, ainda há muito que se caminhar para que a desigualdade socialmente construída possa ser superada. O Censo realizado em 2010 mostra que pelo menos 46 milhões de brasileiros declararam ter algum tipo de deficiência, sendo 24% da população total (IBGE, 2010). A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2018 mostra que, embora exista a obrigatoriedade da lei, muitas vagas não são preenchidas, conforme os dados a seguir.

Figura 1 – Dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2018

Número de vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	20.343	35.551	712.829	768.723
Vagas Ocupadas	2.281(11.21%)	16.228(45.65%)	370.656(52.00%)	389.165(50.62%)
Deficit	18.062(88.79%)	19.323(54.35%)	342.173(48.00%)	379.558(49.38%)

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais(RAIS).

Analisando os dados da tabela da RAIS, somente 389.723 PcD estão inseridas no mercado de trabalho formal, sendo um número relativamente baixo se levarmos em consideração o número de deficientes levantado pelo Censo 2010. Os dados de 2018 mostram ainda que as PcD física fazem parte da maior parcela de contratação das empresas, sendo 46,66% do total de PcD contratados, em contrapartida a deficiência intelectual/mental, reabilitados e deficiências múltiplas são os impedimentos com menor participação na parcela de PcD contratadas. Tais dados mostram que o número de contratações de PcD ainda é insuficiente para garantir o direito ao trabalho à referida população e que, do ponto de vista qualitativo, há espaços organizacionais sem muitas PcD e subgrupos de PcD que enfrentam maiores barreiras à inclusão.

Stevanato (2019) realizou uma pesquisa sobre indicadores de estresse, sintomas de depressão e qualidade de vida em PcD sem vínculo de trabalho e verificou depressão em níveis moderados em uma pequena parcela dos participantes, desempenho regular em qualidade de vida e presença de estresse em um número significativo dos entrevistados, sendo que parte realiza trabalho doméstico. A autora relatou ainda que os entrevistados, em sua maioria, tinham interesse na inserção no mercado de trabalho formal, mas que nem sempre contavam com o apoio familiar.

Muitos fatores podem estar ligados à dificuldade de incluir a PcD no mercado de trabalho formal, como a falta de incentivos fiscais para as empresas realizarem o cumprimento da legislação, a falta de programas de inclusão e conhecimento sobre deficiências nas empresas, preconceitos e inexistência de políticas públicas que garantam o acesso ao emprego e o suporte às famílias das PcD em situação de vulnerabilidade que necessitam do BPC para manutenção das necessidades básicas.

A baixa inclusão de PcD no mercado de trabalho não é uma dificuldade somente brasileira. Angela (2015) escreveu um artigo que discute a contratação desse público na Romênia, salientando alguns pontos presentes em um estudo realizado em 2009 - “*Diagnosis: Excluded from the labor Market – Barriers to employment of people with disabilities on the work in Romania*”, pela *Academic Society of Romania*. A autora enumerou alguns dados sobre a inclusão das PcD no mercado de trabalho romeno, sendo eles:

1. A taxa de emprego de PcD é significativamente menor se comparado à população geral;
2. O principal fator que influencia no emprego da PcD é a escolaridade (sendo que o sistema de educação da Romênia cria desvantagens para este público);
3. PcD tem renda significativamente menor se comparado com a população geral;
4. Recebimento de benefícios sociais ou pensões podem ser um desincentivo para o retorno ao trabalho;
5. Os empregadores apresentam atitudes positivas em relação à inclusão da PcD no mercado de trabalho, mas receosos em realizar a contratação de fato.

Angela (2015) finaliza seu artigo salientando que a orientação profissional para pessoas com deficiência busca estabelecer um equilíbrio entre as profissões, a personalidade e as limitações/funcionalidades da PcD, sendo o aconselhamento e orientação profissional técnica que favoreça o autoconhecimento de suas possibilidades, habilidade e interesses.

O aconselhamento profissional é, portanto, o conjunto de ações elaboradas, organizado, realizado no processo educacional, a fim de identificar, estimular, estruturar aspectos específicos e paixões complementares dessas capacidades (ANGELA, 2015, p. 983, tradução nossa).

Kazizova e Pritvorova (2013) realizaram um trabalho que discutia os problemas e as soluções da reabilitação vocacional de PcD no Cazaquistão. Relataram que os maiores problemas para a contratação, incluindo as vagas sujeitas às cotas, são: a falta de educação profissional ou o baixo nível de qualificação; poucas oportunidades de reabilitação vocacional; problemas de saúde da PcD, que exigem horários de trabalhos mais flexíveis; necessidade de adaptação do ambiente de trabalho para as necessidades do trabalhador com deficiência e baixos

incentivos para os empregadores realizarem a contratação de pessoas com deficiência. Uma das soluções propostas é uma variação da metodologia de “emprego apoiado”, incluindo orientação profissional, treinamento para o trabalho, orientação para busca de vagas, aconselhamento e suporte no local de trabalho.

Begalli (2012) descreveu em seu trabalho como o governo holandês buscou incentivar os empregadores no processo de inclusão da PcD no mercado de trabalho.

Excelente alternativa é o que vem sendo realizado na Holanda. Nesse país existe legislação que garante aos empregadores de pessoas com deficiência o direito de receber incentivo financeiro ou reembolso dos custos estimados, mas com a obrigação de manter esses trabalhadores no emprego, sob pena de ter de devolver, inteira ou parcialmente a quantia recebida. Além disso, as empresas cujos salários das pessoas com deficiência somem 5% ou mais da folha de pagamento, estão isentas de pagar a contribuição prevista na Lei de Incapacidade e Seguro-Validez (BEGALLI, 2012, p. 92).

Os estudos estrangeiros apontaram dificuldades de inclusão parecidas com as brasileiras no que se refere à escolaridade, orientação de PcD e de empregadores, possivelmente em diferentes proporções e especificidades. Incentivos fiscais às organizações para contratação de PcD foram criados em países como a Holanda, para estímulo à contratação de PcD, o que pode ser uma política importante de inclusão a ser adotada no Brasil, desde que não limite direitos de trabalhadores.

É necessário manter políticas públicas já conquistadas e discutir novas possibilidades de ampliação das PcD na escola e no trabalho, de acordo com necessidades e mudanças que ocorrerem nos cenários social, político e econômico brasileiros. A legislação e atuação política devem proteger as PcD e seus familiares, visto situação socioeconômica brasileira, sendo a reparação histórica e a participação social em igualdade de direitos o objetivo das ações a serem tomadas

2.3 – ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Duarte, Teixeira e Ribeiro (2019) relataram em sua obra que a Orientação Profissional e de Carreira (OPC) teve início do século XX e passou por diversas transformações desde sua origem. Em um primeiro momento a OPC era voltada para a escolha de uma profissão, levando em consideração aptidões e capacidades do sujeito, com vistas à eficácia no trabalho. Com o passar do tempo a relação do homem com o trabalho mudou e a ênfase não era mais nas profissões, mas no desenvolvimento da carreira ao longo do ciclo de vida. Os autores salientaram que o trabalho de Donald Super apresenta um marco de transição do primeiro para

o segundo paradigma (desenvolvimentista de carreira), ao estabelecer e fundamentar a noção de desenvolvimento ao longo do ciclo de vida.

Desde o final do século XX, o mundo tem presenciado mudanças rápidas, principalmente na área de tecnologia, o que tem levado a reflexão de novas formas de produção de conhecimento e a alterações profundas na organização do trabalho. O terceiro paradigma da OPC está pautado na abordagem construcionista e busca compreender como o sujeito escolhe determinada profissão e como suas carreiras se desenvolvem, investigando, junto ao sujeito, quais os fatores e os processos de construção de si. (DUARTE; TEIXEIRA; RIBEIRO, 2019)

A OPC acompanhou as mudanças sociais, econômicas e políticas do mundo, trilhando um caminho que objetivou valorizar a individualidade do orientando, bem como suas narrativas e realidade social, incentivando seu protagonismo e participação na organização de trabalho. Para as PcD, a escolha profissional ainda é um aspecto que merece investimento por parte de profissionais e familiares, o que depende em parte, de certas mudanças macrossociais, inclusive culturais relacionadas a uma nova visão de PcD como humanos com potencial de realização, de desenvolvimento e de protagonismo, que apresentam desejos e interesses. As instituições e profissionais que promovem atenção às PCD e as organizações contratantes nem sempre levam em consideração tais aspectos, priorizando a contratação, independentemente do cargo ou da função e a obrigatoriedade do cumprimento da lei, questões mais importantes do que as características, o potencial e escolhas pessoais da PcD.

Camargo e Feijó (2017) observaram que

os cargos disponíveis, geralmente, são aqueles considerados mais simples ou que exigiriam menos qualificação profissional. Essa prática se dá pela forma como a deficiência é entendida pelos empregadores, como se os diferentes tipos de deficiência homogeneizassem e ditassem as capacidades de cada grupo (p.30).

Ivatiuk e Yoshida (2010) realizaram um uma revisão da literatura publicada entre os anos de 2000 e 2009 sobre Orientação Profissional (OP) de pessoas com deficiência. Os resultados da revisão apontam para uma predominância de trabalhos empíricos, seguido de artigos de revisão de literatura e relatos de experiências. Em relação ao tipo de deficiência, as múltiplas foram as mais retratadas no cenário nacional, seguidas da deficiência física, mental, visual e auditiva. As intervenções realizadas individualmente foram a maioria nos estudos nacionais e internacionais. No total, foram analisados 30 trabalhos que pertenciam a literatura nacional.

Barros e Murgo (2014) apresentaram dados teóricos referentes à Orientação Profissional e deficiência na produção científica nacional. Os autores mencionaram três artigos, três trabalhos apresentados em congressos, uma dissertação e uma tese para análise e concluíram que

quando se trata de pessoas com deficiências, tanto as práticas em Orientação Profissional, quanto os instrumentos, são ainda restritos. A tarefa de planejar a carreira se torna mais delicada quando envolve pessoas com deficiências, uma vez que há diversas variáveis que não estão presentes em indivíduos que não precisam de recursos de adaptação para ser inseridos no mercado de trabalho (BARROS; MURGO, 2014, p. 131)

Em revisão bibliográfica, realizada para embasamento dos dados obtidos nas entrevistas do estudo de mestrado, com consulta à base de dados da Revista Brasileira de Orientação Profissional com os descritores “deficiência” e “pessoa com deficiência”, em todos os campos de pesquisa, sem restrição quanto ao período de publicação, foram encontrados 4 resultados no período de 2004 até 2015, sendo 2 de análise de produção científica/revisão de literatura (PEREIRA-SILVA; FURTADO, 2014; IVATIUK; YOSHIDA, 2010), um que descreve uma pesquisa com deficientes intelectuais e a percepção de carreira (ANGONESE; BOUERI; SCHMIDT, 2015), e outro com as implicações psicossociais da pessoa que sofreu acidente do trabalho (ROSIN-PINOLA; SILVA; GARBULHO, 2004). Foi realizado também um levantamento das produções no Portal de Periódicos CAPES, com a aplicação dos descritores “deficiência” e “orientação profissional”, no período de 2010 a 2019, obtendo os mesmos resultados, com exceção do trabalho realizado por Cabral, Mendes e Anna (2015), que fala sobre a orientação acadêmica e profissional dos estudantes com deficiência nas universidades italianas.

Angonese, Boueri e Schmidt (2015) discorreram em sua pesquisa, realizada com deficientes intelectuais sobre a concepção de deficiência e trajetória de carreira e apontaram que apesar do trabalho ser encarado por eles de forma positiva, persistem várias concepções negativas sobre suas capacidades, sua possibilidade real de ser independente da família, ou de ascender profissionalmente. Concluíram que parece fundamental o desenvolvimento de estratégias de orientação profissional e de carreira para este público, visando contribuir para sua inclusão no mercado de trabalho.

Rosin-Pinola, Silva e Garbulho (2004) pesquisaram possíveis condições que interferem na identidade profissional do acidentado de trabalho e concluíram que a recolocação no mercado de trabalho mostrou, por meio dessa pesquisa, ser um elemento fundamental para a identidade profissional de um indivíduo acidentado, salientando a necessidade de favorecer

situações que auxiliem o sujeito a compreender a nova realidade, suas possibilidades e seus limites, com o objetivo de oportunizar uma recolocação no mercado de trabalho que gere satisfação com a nova atividade, bem como o desenvolvimento de estratégias de enfrentamento para possíveis dificuldades.

3 - PERCEPÇÃO E PARTICIPAÇÃO FAMILIAR NO PROCESSO DE ESCOLHA E INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO

3.1 – RESUMO

A inserção das pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho tem sido incentivada pela obrigatoriedade de contratação descrita na Lei nº 8.213/91, mas outras políticas e ações são necessárias, se considerado o número de PcD no Brasil, à inclusão de PcD por meio do trabalho, e as especificidades de necessidades e de potencial que as PcD apresentam. A Organização Mundial de Saúde (2012) recomenda o fornecimento de orientação profissional (OP) e de programas de treinamento acessíveis às PcD e o presente estudo parte da importância do papel dos familiares no processo de OP. O objetivo deste estudo foi investigar a percepção e participação familiar no processo de escolha e inclusão profissional da PcD e foi realizado por meio de entrevistas e aplicação de questionário fechado, com 19 familiares de PcD que foram encaminhados ao Programa de Educação e Reabilitação Profissional (PERP), da SORRI-Bauru. Os dados do questionário foram tabulados e apresentados em forma de gráficos e tabelas e os dados provenientes da entrevista estruturada tiveram seu conteúdo organizado e compreendido de acordo com a técnica de Análise de Conteúdo, apoiada pelo uso do software NVivo. Foi possível concluir que os familiares de pessoas com deficiência sabem da importância do trabalho para o desenvolvimento pessoal, para a autonomia e independência da PcD, mas compreendem as possíveis dificuldades que as PcD encontrarão no mercado de trabalho e apresentam necessidade de suporte especializado para auxiliar a PcD no processo de escolha e de inclusão profissional.

Palavras chave: Pessoas com Deficiência; Inclusão; Família; Trabalho; Orientação Profissional.

ABSTRACT

The insertion of people with disabilities (PwD) in the labor market has been encouraged by the mandatory hiring described in Law nº 8,213 / 91, but other policies and actions are necessary, considering the number of PwD in Brazil, to the inclusion of PwD by work, and the specific needs and potential that PwD present. The World Health Organization (2012) recommends providing professional guidance (OP) and training programs accessible to PwD and the present study starts from the importance of the role of family members in the OP process. The aim of this study is to investigate family perception and participation in the process of choosing and including PwD professionals and was carried out through interviews and the application of a

closed questionnaire, with 19 PwD family members who were referred to the Professional Education and Rehabilitation Program (PERP)), by SORRI-Bauru. The questionnaire data were tabulated and presented in the form of graphs and tables and the data from the structured interview had its content organized and understood according to the Content Analysis technique, supported by the use of the NVivo software. It was possible to conclude that the relatives of people with disabilities know the importance of work for personal development, for the autonomy and independence of PwD, but understand the possible difficulties that PwD will encounter in the job market and need specialized support to help PwD in the process of choice and professional inclusion.

Keywords: People with Disabilities; Inclusion; Family; Job; Professional Guidance.

3.2 - INTRODUÇÃO

A orientação profissional teve início no séc. XX com a 3ª revolução industrial e se estruturou, inicialmente, vinculada com a indústria e inteiramente voltada para garantir o aumento de produção. O objetivo da orientação vocacional, como se chamava na época, era a busca da eficiência por meio do ajustamento da pessoa à função, partindo da avaliação de suas habilidades e competências, sem manter em primeiro plano a percepção do sujeito quanto aos seus interesses e perspectivas de satisfação e autorrealização. Na segunda metade do século XX, houve a decadência do modelo industrial e a revalorização da criatividade, levando a orientação vocacional para novos rumos. O foco passou a ser a satisfação e os sentimentos de realização do indivíduo, decorrentes de uma escolha profissional adequada, sendo a produtividade e a eficiência decorrentes de tal escolha (LASSANCE; SPARTA, 2003).

Desde então a orientação vocacional tem passado por diversas mudanças, inclusive de nomenclatura, passando a chamar-se Orientação Profissional e de Carreira (OPC), principalmente baseadas nas demandas do mercado. Duarte *et al.* (2009) escreveu sobre os paradigmas de carreira presentes no século XXI, explicando que a questão vocacional/social do século XX dizia respeito a como os indivíduos poderiam encontrar atividades ou profissões adequadas e para as quais pudessem se qualificar (como combinar indivíduos e profissões?). Na metade do século a questão passou a ser como os indivíduos poderiam validar suas experiências, visando a ascensão profissional e o desenvolvimento de carreira (Quais são os fatores, estágios e processos do desenvolvimento de carreira ao longo de todo o ciclo vital?).

As questões societárias contemporâneas acerca da construção da vida conduziram a uma questão de investigação diferente daquelas até então colocadas sobre adequação e desenvolvimento (GUICHARD, 2005): Quais

são os fatores e os processos da construção de si? Mesmo que ainda seja importante compreender como as pessoas escolhem as profissões e como as carreiras se desenvolvem no tempo, deveríamos formular um melhor entendimento de como os indivíduos constroem suas vidas através do seu trabalho (DUARTE *et al.*, 2009, p.395).

Embora a OPC tenha ampliado suas possibilidades de atuação, por meio de transições de paradigmas, a ideia de construção de vida é muito nova e a produção científica e a maioria das intervenções na área acaba sendo voltada para a escolha de profissões para jovens que estão concluindo o ensino médio ou que estão na faculdade e apresentam dúvidas sobre o curso escolhido e suas possibilidades futuras. Ambiel, Campos e Campos (2017) realizaram um levantamento e análise da produção científica brasileira na área de orientação profissional no período de 2011 a 2015, utilizando os termos “orientação vocacional”, “escolha profissional”, “desenvolvimento profissional” e “escolha de carreira”, nas bases de dados BVS-Psi e Index-Psi, sem restrições quanto à nacionalidade dos autores, ou à língua de publicação, sendo desconsideradas dissertações, teses, livros e capítulos de livro. Frente aos resultados, os autores apontaram a redução do número de produções anuais sobre orientação profissional, o número de publicações de cunho teórico com proporção reduzida, e prevalência de estudos voltados para discentes do ensino médio e superior. Os mesmos concluíram que se faz importante, para o delineamento de novas pesquisas, a seleção e identificação de novas populações e novos temas, tais como populações específicas de risco.

As PcD podem ser compreendidas como uma dessas populações vulneráveis e, portanto, a agravos de saúde, visto o histórico de exclusão em sua participação social. Segundo o artº 2 da Lei nº 13.146/ 2015:

considera-se PcD aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir a participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2015, p.1).

Lopes (2006) relatou em seu estudo, a experiência de realizar um programa de orientação profissional para jovens com déficit cognitivo. A proposta surgiu com a observação de que havia uma população de jovens que queria trabalhar, mas que não sabia como ou onde procurar uma ocupação. O autor desenvolveu uma intervenção dividida em encontros que trabalhavam os seguintes assuntos: trabalho, escolha, habilidade *versus* interesses pessoais e projetos de vida. Por meio desta intervenção concluiu-se que houve ganhos referentes às habilidades sociais, assertividade e conscientização do processo de escolha, sendo caracterizada pelo autor como uma rica experiência dentro da temática.

Yoshida e Ivatiuk (2010) realizaram uma revisão de literatura com as publicações do ano 2000 ao ano 2009 sobre orientação profissional a PcD e encontraram 55 referências entre artigos, teses, dissertações, capítulos de livros e livros. Os autores consideraram o número de produções que descrevem e propõem procedimentos para o processo de orientação profissional de PcD relativamente baixo, o que dificulta a condução de ações e uso de técnicas pelos profissionais da área e a reprodução das mesmas em outros estudos.

No entanto, quando se pretende conhecer mais detalhadamente a natureza do processo de Orientação Profissional oferecido, a maior parte dos estudos não fornece detalhes sobre exatamente o que é feito, motivo pelo qual 17 trabalhos foram incluídos na categoria *não especificado* (59%). Por outro lado, nos estudos em que foram fornecidos detalhes dos procedimentos, 34% adaptaram-nos de técnicas utilizadas com pessoas sem deficiências, enquanto apenas 7% organizaram-nos para esta população de forma específica (YOSHIDA, IVATIUK, 2010, p. 101).

Ao pesquisar o termo “deficiência” na base de dados da Revista Brasileira de Orientação Profissional, em todos os campos e sem restringir o ano de publicação, foi encontrado, para embasar a pesquisa de campo, o total de 4 resultados, sendo 2 pesquisas e 2 revisões bibliográficas. A busca pelos termos “deficiência” e “orientação profissional” no Portal de Periódicos CAPES, para trabalhos nacionais, no período de 2010 a 2019, obteve os mesmos resultados, com exceção do trabalho realizado por Cabral, Mendes e Anna (2015), que fala sobre a orientação acadêmica e profissional dos estudantes com deficiência nas universidades italianas.

Na obra de Levenfus (2016) sobre OP com diferentes populações, foram apresentados os fatores internos (habilidades, aptidões, personalidade e formação educacional) e externos (valores, afetos, crenças familiares e contexto social, cultural, econômico e político) que influenciam o processo de escolha profissional. A autora indicou a família como o primeiro e mais significativo contexto de escolhas, no qual ocorrem as primeiras vivências de saberes e experiências estruturantes de relações do sujeito consigo mesmo e com os outros.

Para Spaccaquerche e Fortim (2009) é de suma importância que se leve em consideração o relacionamento familiar nos diversos processos de orientação profissional, visto que a família se constitui como o primeiro núcleo de socialização do ser humano e agente intermediário de cultura, interpretando valores e comportamentos nos diferentes subgrupos sociais. As autoras salientaram a importância para o processo de OP de refletir sobre: o valor que a família confere à educação, a compreensão de sucesso profissional pelos pais, as atitudes e valores aprovados e estimulados no seio familiar, as formas de disciplina e de controle exercidos, além das

pressões que os pais exercem sobre os filhos e/ou a omissão das opiniões dos mesmos, por medo de influenciar sua escolha profissional.

Santos (2005) desenvolveu um estudo para verificar as percepções dos adolescentes quanto à influência da família e de terceiros na escolha profissional. A autora observou nas falas dos adolescentes que não importa o que o adolescente planeje, é na família que ele tende a buscar legitimação e apoio prioritariamente. Indicou ainda que a família é um entre os vários facilitadores ou dificultadores do processo de escolha, o que é influenciado inclusive, pelas condições em que vivem adolescente e família.

Gonçalves e Coimbra (2007) descreveram em seu estudo com pais portugueses que os dados obtidos apontam para a influência do contexto familiar, em especial dos pais, no desenvolvimento e planejamento de projetos profissionais dos adolescentes e jovens. A qualidade destes projetos depende das possibilidades que o contexto familiar proporciona, sobretudo em termos de apoios emocionais e materiais. Os autores sugeriram propostas de intervenção com os pais, sendo uma delas a consultoria parental para o desenvolvimento da maturidade profissional dos filhos que objetiva um trabalho de orientação para pais, transformando-os em agentes facilitadores do processo profissional.

Almeida e Melo-Silva (2011), realizaram uma revisão de literatura sobre a influência dos pais no processo de escolha profissional dos filhos. Os mesmos descreveram que intervenções com pais podem contribuir para a produção do conhecimento acerca da qualidade emocional do vínculo familiar e gerar condições facilitadoras do processo de escolha profissional e do desenvolvimento do jovem, em direção ao mundo adulto.

A OP para PcD e outras ações que visam a inclusão dessa população por meio do trabalho, devem fazer parte do processo de habilitação e reabilitação profissional, previsto por lei e mencionado na Lei nº 8213, também conhecida como “Lei de Cotas”, que estabelece que

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I - até 200 empregados - 2%; II - de 201 a 500 - 3%; III - de 501 a 1.000 - 4%; IV - de 1.001 em diante - 5%. (BRASIL, 1991)

Embora exista a obrigatoriedade da lei há quase 30 anos, os números mostram que a aplicação da ação afirmativa ainda não é o suficiente. Garcia (2014) escreveu sobre os avanços na legislação nacional e na Convenção Internacional sobre os Direitos das PcD, que contrastam com a baixa participação dessas pessoas no mercado de trabalho e apontou alguns aspectos que podem estar relacionados com tal realidade, tais como: acessibilidade precária, permanência de

estereótipos e preconceitos, superproteção familiar, passividade escolar e na formação profissional, inadequação e insuficiência da legislação e questões culturais e próprias à temática da deficiência.

Lima *et al.* (2013) pesquisou o sentido do trabalho para a PcD e, por meio das falas dos entrevistados, verificou que o trabalho tem se mostrado como um momento de aprendizagem (de atividades, regras e comportamentos), que propicia sentimento de realização, competência e independência, além de oferecer espaço favorável para se firmar novos relacionamentos e quebrar o paradigma de isolamento da PcD.

Levando em consideração os artigos citados, sobre a importância da orientação profissional com a PcD e da participação familiar para o processo de escolha e de inclusão no mercado de trabalho, o presente estudo busca compreender e discutir a percepção e participação dos familiares de PcD em tais processos, bem como a ampliação das ações de OP de maneira que ambos, PcD e familiares, sejam beneficiados.

3.3 - MÉTODO

A pesquisa foi realizada em Instituição de Reabilitação do interior paulista, com 19 familiares de PcD, encaminhados para avaliação e possível inclusão no programa de educação e reabilitação profissional. O estudo foi previamente autorizado pela diretora da Instituição e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa, da Faculdade de Ciências da Unesp, sob Parecer nº 2.541.271.

Após o levantamento dos agendamentos de avaliação da coordenadora do programa, a pesquisadora convidou para participação na pesquisa, os familiares que se encontravam na instituição para outros atendimentos. Os familiares que aceitaram participar, receberam o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, que foi lido e explicado pela pesquisadora, antes da assinatura e do preenchimento da coleta de dados: do questionário socioeconômico e da entrevista semiestruturada.

As respostas do questionário socioeconômico foram registradas pela pesquisadora de forma gráfica, já as entrevistas foram gravadas em áudio e posteriormente transcritas para possibilitar uma melhor organização dos dados, definição de categorias e análise.

O questionário criado pela pesquisadora para caracterização da população participante contém oito questões fechadas, sendo cinco para investigar o grau de parentesco, gênero, idade e renda familiar, e três para avaliar o grau de participação deste familiar no processo de escolha profissional da PcD. Os dados obtidos foram sistematizados em um quadro para melhor visualização.

A seguir o roteiro semiestruturado, norteador das entrevistas:

- Seu/sua filho(a) foi encaminhado ao Programa de Orientação Profissional e de Preparação para o Trabalho. O que você achou?
- O que acha que ele pode aprender no Programa?
- Como acha que ele poderá trabalhar?
- Em que profissões acredita que seu filho poderia atuar? Por quê?
- Você acredita que seu filho possa apresentar dificuldades no trabalho? Quais?
- Você incentiva seu filho a buscar informações sobre diferentes tipos de profissões? Como?
- Sentiu dificuldades? Quais?
- Você se sente apoiado(a) nas dificuldades vividas? Como? Por quem?
- Qual a sua opinião sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

As transcrições foram inseridas no programa Nvivo, versão 11, *software* desenvolvido pela empresa QSR Internacional, para organização e categorização de dados, após o processo de duplo cego, para análise. Parte das categorias foi definida pelo pesquisador com base nas perguntas sugeridas para a entrevista, portanto, *a priori*. O conjunto de categorias foi validado por três pesquisadores, após a escolha de categorias em sistema duplo cego, no intuito de garantir a confiabilidade e a consistência dos dados coletados. Para a realização deste trabalho foram selecionadas as 06 categorias de maior incidência e que foram consideradas mais relevantes, para compreensão da participação e percepção do familiar entrevistado sobre o processo de escolha e inclusão de PcD no mercado de trabalho.

Durante o desenvolvimento da pesquisa foi necessário estabelecer critérios de exclusão para os participantes, visto encaminhamentos de casos para avaliação que não eram elegíveis ao programa. A pesquisadora definiu como critérios de exclusão a dependência de terceiros para todos os cuidados pessoais e ausência de autonomia para escolhas de ordens simples, tais como comer e ir ao banheiro.

3.4- RESULTADOS E DISCUSSÃO

Participaram da pesquisa, 19 familiares de PcD, sendo 10 mães, 3 pais, 3 avós e 2 irmãs. Houve predominância dos familiares de pessoas com Deficiência Intelectual (10), seguido do diagnóstico de autismo (6) e paralisia cerebral (2); pertencentes ao sexo masculino (12), com idade variando entre 14 e 16 anos (15), matriculados no 2º ciclo do ensino fundamental (15) e

com mais de 1 ano de participação no programa de reabilitação na instituição (11), em intervenções de reabilitação diversas.

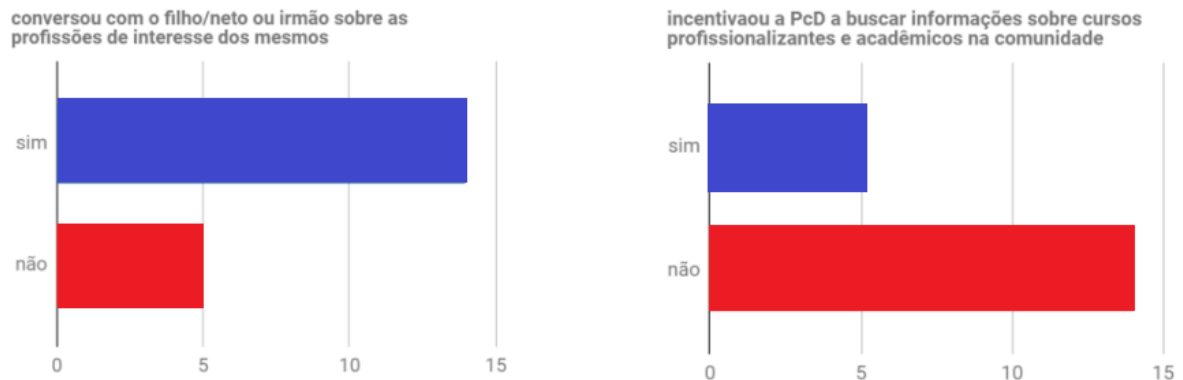
Os entrevistados apresentaram escolaridade variada, sendo que 6 indicaram não ter concluído o ensino fundamental, 3 disseram não ter concluído o ensino médio, 5 concluíram o ensino médio, 2 não haviam concluído o ensino superior. Somente 1 familiar informou ter concluído o ensino superior e outro não soube responder. Em relação à renda familiar a maior parte indicou viver com menos de 2 salários mínimos (12) e somente 6 recebiam o Benefício de Prestação Continuada (BPC - LOAS), sendo o benefício a única renda de duas famílias.

As profissões dos familiares que convivem com a PcD também foram diversas, porém, em sua maioria, são profissões ligadas à atividade considerada de caráter operacional no mundo do trabalho, ou seja, mais fortemente marcadas pelo trabalho braçal, repetitivo e de baixa complexidade e que, portanto, não exigem conhecimento técnico ou formação na área. As mães e avós responsáveis descreveram estar desempregadas e/ou serem as responsáveis pelos cuidados da casa e dos filhos (10). O restante do público feminino entrevistado informou empregos com horários flexíveis e/ou carga horária menor, como manicure, faxineira, artesã ou recuperadora de crédito, visto o cuidado com o familiar em reabilitação. As profissões exercidas pelos homens da família são atividades que indicam vínculo empregatício, com carga horária fixa e melhor remuneração, como caminhoneiro, porteiro, auxiliar de serviços gerais, safrista/trabalhador rural, entregador de jornal, vendedor, operador de rotuladora, pedreiro, etc.

A maioria dos familiares entrevistados indicaram já ter conversado com o seu filho/neto ou irmão sobre assuntos referentes ao mercado de trabalho (14) e sobre as profissões de interesse dos mesmos (14), embora somente 4 familiares havia incentivado a PcD buscar informações sobre cursos profissionalizantes e acadêmicos na comunidade (Gráfico 1).

Gráfico 1 – Participação dos familiares no processo de orientação profissional das PcD





Fonte: *in loco*.

As categorias selecionadas para discussão, com relação direta com a temática, foram: possíveis dificuldades no ambiente de trabalho, incentivo e participação do familiar durante o processo de escolha profissional, percepção de suporte, profissões, importância do trabalho para PcD e a opinião do familiar sobre a inclusão da PcD no mercado de trabalho. Duas categorias, gênero e necessidades financeiras, foram previamente elencadas, porém após as entrevistas apresentaram baixa incidência ou ausência de falas relacionadas, não apresentando relevância para discussão neste trabalho.

Para as categorias cujos temas foram mais explorados nas respostas dos entrevistados, quais sejam, “possíveis dificuldades no ambiente de trabalho, incentivo e participação do familiar durante o processo de escolha profissional, percepção de suporte e importância do trabalho para pessoa com deficiência”, foram criadas subcategorias.

O papel do trabalho para o desenvolvimento pessoal e profissional da PcD

Os familiares que participaram do estudo, apresentaram visão positiva em relação à função do trabalho para a PcD e trataram do processo de desenvolvimento pessoal, aprendizagem, e aumento na autonomia e autoestima (Quadro 2). Estudos que buscaram investigar e analisar o sentido do trabalho para a PcD, mostraram que, assim como as famílias participantes esperam, o trabalho tem um papel positivo no desenvolvimento e inclusão social (PEREIRA-SILVA; FURTADO; ANDRADE, 2018; LIMA *et al.*, 2013)

Quadro 2 – Categoria “Importância do trabalho para pessoa com deficiência” e subcategorias, com exemplos de falas realizadas pelos familiares

Importância do trabalho para pessoa com deficiência	<ul style="list-style-type: none"> ● Aprendizagem e Desenvolvimento
	<p>“A gente tem que pensar lá na frente, né? Positivo. Se a gente chegou até aqui agora com ele bem, né, desenvolveu bastante, acredito que ele possa desenvolver mais, chegar aí num limite bom.” - P2</p> <p>“É bom pra ela, é desenvolvimento, é bom pra ela aprender no dia a dia, desenvolvimento profissional, que é no serviço que a gente aprende a viver, interagir com as pessoas, não é só ali, fica ali... Tem que interagir com todo mundo, tem que aprender a viver certinho.” - P6</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Autonomia
	<p>“Por que pra mim assim, ele tem que amadurecer e ter responsabilidade, né? Ter autonomia, que ele não tem muita, tá aprendendo agora, né? Então é interessante.” - P8</p> <p>“A ter mais autonomia, né? Tipo, ser mais independente. Acho que toda mãe procura isso para o filho. Independente em tudo, porque assim, hoje em dia ele é muito dependente de tudo, tipo se ele precisar ir no Centro, alguma coisa, tem que tá com ele.” - P9</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Melhora da autoestima
	<p>“E acho legal também porque, autoestima deles, né? Sobe, evolui a autoestima deles, então eu acho muito importante pra isso.” - P11</p> <p>“Eu acho que é boa, a autoestima deles, né? Igual o meu, a autoestima dele é baixa. Tudo que ele... Qualquer coisinha que você dê pra ele fazer ele se sente importante, seja coisa pequena, básica, pra ele aquele dia foi um grande dia porque ele fez tal coisa.” - P8</p>

Fonte: *in loco*.

Pereira-Silva, Furtado e Andrade (2018) investigaram, em seu estudo, a inclusão no trabalho sob a perspectiva da pessoa com deficiência intelectual (DI) e relataram que os trabalhadores com DI têm clareza do que a atividade ocupacional pode lhes proporcionar, como autonomia, independência, satisfação pessoal, produtividade, responsabilidade. Descreveram também que os participantes indicaram a família como uma unidade de suporte emocional, apoio e incentivo no processo de inclusão no mercado de trabalho.

Lima *et al.* (2013) também realizou um estudo que buscou analisar o sentido do trabalho para as PcD e observou que os participantes relacionavam com a sobrevivência e a inclusão social, sendo as vivências laborais relacionadas à capacidade e utilidade para com a sociedade, corroborando com a fala dos participantes de nossa pesquisa.

A visão positiva do trabalho pode estar relacionada à maior participação e incentivo do familiar no processo de escolha e inclusão da PcD no mercado de trabalho, visto que 77,7% disseram ter já ter conversado com o seu filho/neto ou irmão sobre assuntos referentes ao mercado de trabalho e sobre as profissões de interesse (Quadro 2).

Percepção de suporte

Os participantes descreveram 3 fontes de suporte no processo de orientação profissional e inclusão no mercado de trabalho, sendo eles: escola, família e instituição de reabilitação. Uma suposta subcategoria intitulada “organização de trabalho”, não foi confirmada no processo duplo cego, pautado em respostas de participantes, uma vez que ainda não havia sido feita a conexão entre PcD e empresa contratante. A percepção de suporte descrita pelos familiares pode ser relacionada ao suporte recebido até então, portanto da família, da escola e da instituição de reabilitação (Quadro 3).

Quadro 3 – Categoria “Percepção de suporte” e subcategorias, com exemplos de falas realizadas pelos familiares

Percepção de suporte	<p>● Escola</p> <p>“Talvez ele, com uma ajuda, ele conseguiria ter mais percepção das coisas. Entendeu? E agora no colegial eu gostaria que ele escolhesse um colegial técnico, justamente para entrar com essa base.” - P1</p> <p>“Eu perdi meu emprego, meu ex-marido perdeu o emprego que a gente teve que colocar eles em uma escola pública. Eu dou graças a Deus, por que assim, foi aí que teve uma luz que foi uma professora dele que no primeiro mês viu a dificuldade que ele tinha, e ela que perguntou pra mim se ela podia fazer uma solicitação de encaminhamento pra cá.” - P1</p>
	<p>● Família</p> <p>“Eu recebo ajuda do meu pai, do meu pai sim. Sempre conversa com ele, conversa sobre eles, né? Não é só um que eu tenho, eu tenho cinco. Explicando o que tá acontecendo. Meu pai praticamente criou a menina, ele cuidava pra ela não se perder não fazer as coisas erradas.” - P6</p> <p>“Ele tem um primo dele que conversa muito com ele, que se formou agora em professor de educação física. Ele fala “O que você quiser ser, seja de verdade que você vai ter sucesso, porque não adianta você querer ter uma profissão que não te agrada, pra agradar outra pessoa, que você não vai ter sucesso nunca” - P10</p>
	<p>● Instituição de Reabilitação</p> <p>“Sim, agora aqui na ..., sim. Antes não. Antes era só mais conversa com psicólogos e outros irmãos, mas por fora. Segurança e profissionalidade só aqui mesmo.” - P4</p> <p>“Na reabilitação sim, pelos profissionais daqui. Sempre que eu tinha alguma dúvida ou alguma dificuldade assim, eles sempre me ajudaram bastante.” - P9</p>

Fonte: *in loco*.

A família é a primeira unidade de suporte do indivíduo e é compreendida, segundo o modelo sistêmico, como um circuito complexo e integrado, sendo seus membros interdependentes, exercendo influências recíprocas entre eles. Barbosa, Balieiro e Pettengill (2012) refletiram, em seu estudo teórico-filosófico sobre a perspectiva do cuidado centrado na família e a prática da equipe de saúde no cuidado à criança deficiente e sua família, sobre a necessidade de cuidar de famílias que vivem com um filho deficiente, sendo fundamental fortalecê-las para o enfrentamento das adversidades e para a manutenção e qualidade das interações familiares.

Fiamenghi e Messa (2007) discutiram artigos sobre a família atual e as situações que ocorrem quando existe uma criança com deficiência entre seus integrantes. Os autores salientaram sobre a existência de vários estudos que apresentaram o aspecto negativo da vivência, porém mostraram alguns estudos sobre os aspectos positivos da convivência com uma PcD no contexto familiar, concluindo que:

[...] as famílias cujas crianças são deficientes não serão, necessariamente, problemáticas, desde que algumas condições sejam consideradas, entre elas o apoio familiar, econômico e social. [...] Trata-se de uma vivência que compreende aspectos negativos e também ganhos. O risco da ocorrência de distúrbios coexiste com a possibilidade de crescimento, fortalecimento e maturidade dos indivíduos e seus vínculos (FIAMENGHI; MESSA, 2007, p. 244).

Segundo Brignol *et al.* (2017), familiares e profissionais de saúde compõem a rede de suporte de pessoas com deficiência física, com diferentes níveis de proximidade. Os autores, pautados nas funções da rede social significativa, propostas por Sluzki (1997), pesquisaram os tipos de suporte percebidos por PcD e observaram: companhia social/apoio social, apoio emocional, guia cognitivo, ajuda material e de serviços e acesso a novos contatos. A rede de apoio cuja qualidade de relações afeta a saúde das pessoas e das famílias na visão de Sluzki (1997), influencia a percepção do cuidado e a incapacidade das pessoas com deficiência (BRIGNOL *et al.*, 2017). Neste sentido, os serviços de diagnóstico, acolhimento e atenção psicossocial às PcD, como a instituição em que foi realizada a pesquisa são parte importante da rede de apoio e exercem papel fundamental no fortalecimento e na inclusão de PcD e suas famílias.

O suporte oferecido pelas instituições de reabilitação, como na que foi realizada a pesquisa, começou devido um histórico de exclusão da população com deficiência, visto modelo econômico vigente. As práticas realizadas no processo de educação profissional da PcD, embora repensadas para as mudanças que ocorreram no mercado de trabalho e no contexto social, continuam até hoje, visando plena participação da PcD no processo produtivo e a inclusão social.

A SORRI - Bauru, local que foi realizado a pesquisa, tem mais de 40 anos de atuação e sua idealização ocorreu visando a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, principalmente para a população que tinha sequelas de Hanseníase, visto o papel social da atividade laboral. Durante todos esses anos, o programa tem buscado acompanhar as mudanças econômicas, políticas e sociais, mudando suas intervenções, do modelo de treinamento profissional para as vagas ofertadas na comunidade, para o modelo que busca desenvolver as

habilidades, competências e potencialidades conforme interesses da PcD, buscando equilíbrio com as profissões de interesse.

O suporte escolar para escolha profissional é importante, vista a indicação de políticas públicas e de estudos na área da necessidade da escola se aproximar das vivências e projetos dos alunos. Levenfus (2016) relatou que as mudanças sociais trouxeram a possibilidade da escola se alinhar aos projetos de vida dos seus alunos, buscando aprimorá-los. Salientou que a realização profissional, por meio da execução de uma atividade laboral que tivesse ligação com os interesses pessoais do sujeito, era um privilégio de poucos, porém hoje, com o advento das ações afirmativas e mudança de pensamento em relação ao papel do trabalho, os profissionais presentes na escola, podem trazer informações em relação à inclusão em ambiente acadêmico e ofícios diversos, ampliando as opções de escolha.

Cabral, Mendes e Anna (2015) descreveram sobre os indicadores de boas práticas para a orientação acadêmica e profissional dos estudantes universitários com deficiência na Itália e pontuaram sobre o planejamento e desenvolvimento da carreira acadêmica, considerando o projeto de vida do estudante; serviços de tutoria especializada; aconselhamento; promoção de relação do estudante como o mundo do trabalho, com a promoção de atividades que permitam a aquisição de competências específicas; consulta de oferta de vagas com base no perfil de cada estudante; consultoria para as empresas que demonstram interesse na contratação; relação entre as universidades e os centros de emprego, visando o estabelecimento de estratégias para inclusão da PcD no mercado de trabalho, promoção de atividades de sensibilização nas empresas; programas de empreendedorismo para jovens com deficiência e atualização dos bancos de dados.

Passerino e Pereira (2014) relataram que a visão educacional do ensino profissional deve ser mais ampla que as formações para o trabalho, e não deve ser pensada somente na perspectiva dos trabalhadores com deficiência, mas também dos empregadores que os contratam, partindo do princípio que a sociedade deve ser educada para inclusão, o que implica num processo de sentido inverso ao ocorrido até aqui, onde o que se observou foi a construção e cristalização de preconceitos e estigmas vitimizando a população de PcD ao longo da história. Trata-se, portanto, de um processo de mudança cultural que paralelamente empodera a PcD e reduz na sociedade de um modo geral, a intensidade de força dos preconceitos e estigmas sobre a deficiência (CAMARGO; GOULART JÚNIOR; LEITE, 2017).

Dificuldades e estratégias para orientação profissional da PcD

Os familiares descreveram algumas dificuldades em relação ao processo de escolha profissional, como a incerteza sobre a compreensão das informações passadas, falta de interesse da PcD sobre assuntos relacionados à profissionalização e dificuldade em saber lidar com os sentimentos da PcD em relação ao processo de escolha, como desmotivação e ansiedade em relação às barreiras encontradas no processo de inclusão profissional.

Barbosa, Balieiro e Pettengill (2012), durante reflexão teórica sobre o processo de facilitação para colaboração entre pais e profissionais nos cuidados de saúde da PcD, relataram que a literatura consultada mostrou que a família não tem recebido orientações para que se capacite no cuidado, nem é encorajada a participar do cuidado e das tomadas de decisão, fato que favorece o surgimento de dúvidas, ansiedades e dificuldades na atenção dispensada. Logo, a instituição deve oferecer apoio para a família em acompanhamento, buscando fortalecê-la, para que ela possa ser ativa e participativa no processo de escolha profissional e de inclusão da PcD no mercado de trabalho.

Os participantes mencionam também estratégias para lidar com essas dificuldades, como o incentivo para alcançar seus objetivos e orientação sobre as etapas necessárias para tal, como estudar, ler livros, treinar a comunicação, melhorar escrita; como auxílio e monitoramento de pesquisas em sites na internet e em plataformas de vídeos, que possibilitam a visualização da função e das habilidades necessárias (Quadro 4).

Quadro 4 – Categoria “Incentivo e participação do familiar durante o processo de escolha profissional” e subcategorias, com exemplos de falas realizadas pelos familiares

Incentivo e participação do familiar durante o processo de escolha profissional	<p style="text-align: center;">● Dificuldades</p> <p>“Por que eu não sei se ele está entendendo o que eu tô falando, né? Porque ele concorda, então... Nunca sei. Então eu tenho essa dificuldade sim.” - P2</p> <p>“Eu acho que ele tá no momento que ele tá, até tava falando lá em casa, que a gente precisa de ajuda tá entendendo? Eu não tô sabendo lidar, eu abro o leque e mostro, mas não vejo interesse de nada. Então eu não sei se é do diagnóstico, se não é. Eu fico meio perdida. Entendeu?” - P7</p> <p>“O meu maior medo é esse, porque ele é muito é... Como eu posso explicar? Às vezes você quer chamar atenção dele pra ajudar, acaba piorando, porque ele fala “ah, então eu não vou conseguir fazer nada, eu vou fazer o que da minha vida, então?”. Tem hora que eu prefiro ficar quieta e deixar a água rolar.” - P10</p>
	<p style="text-align: center;">● Estratégia</p> <p>“Num primeiro momento eu incentivo ele a não esquecer do sonho dele, mas eu também incentivo dele se preparar, para outros eventuais planos. Por exemplo, a ler um livro, a se prepara a falar melhor, escrever melhor, mas ainda ele tem um pouco mais de dificuldade nisso, então...” - P4</p> <p>“Já, já procurei muito no Google. Ela não procura, ela pergunta pra mim “mãe eu queria ser</p>

	veterinária”, daí eu vou, que nem eu falei, expliquei pra ela tudo, ela fala “ai tadinho, mãe, não quero cortar ele”, daí então você não serve pra ser veterinária, não pode ver sangue, então, ela não pode ver sangue.” - P11
--	---

Fonte: *in loco*.

As estratégias descritas pelos familiares entrevistados devem ser práticas que a OP para PcD contemplem, visto que as vivências familiares trazem importantes dados de técnicas para utilização no processo de educação e reabilitação. Os métodos e técnicas utilizados pela OP devem ser adaptados para o público a ser atendido, e as estratégias descritas trazem direcionamento sobre possíveis adaptações para o público com deficiência.

Profissões

Em relação à profissão, nota-se uma possível relação do diagnóstico com a percepção de profissões viáveis, segundo os familiares, sendo os autistas, sem déficits cognitivos, ligados às áreas administrativas e tecnológicas e os deficientes intelectuais a atividades de frente de caixa, por exemplo em supermercados, e artesanato (Quadro 5).

Quadro 5 – Categoria “Profissões” com exemplos de falas realizadas pelos familiares

Profissões	<p>“Então, ele gosta bastante de música e de instrumentos, ele gosta bastante, ele tem bastante facilidade para aprender, assim, como ele faz a bateria então é bem repetitivo. Eu acho que ele pode conseguir desenvolver bastante coisa assim.” - P2</p> <p>“Eu já cheguei até pensar, ela gosta muito de digitar, né? Ela gosta de pegar um teclado e digitar. Eu já cheguei a pensar que poderia até ser uma coisa de escritório.” - P3</p> <p>“Não sei exatamente o que ele quer de profissões, além do que ele sonha de ser um jogador de futebol, mas eu acho que ele poderia no que ele quisesse. Se os médicos disserem que é possível ele realizar aquele tipo de atividade, eu creio que ele é capaz.” - P4</p> <p>“Eu fico olhando, porque tem rapaz que trabalha em supermercado, não são todos os mercados, porque eu acho que alguns não pega, porque tem aquele negócio de não vai conseguir, ai não sei o quê...” - P11</p>
-------------------	--

Fonte: *in loco*

Camargo e Feijó (2017) organizaram um *e-book* que conta com orientações pertinentes à inclusão da PcD no mercado de trabalho, voltadas para as empresas contratantes. Salientaram a importância das limitações e diferenças serem levadas em consideração, inclusive no processo de recrutamento e seleção, buscando superar preconceitos e estigmas ligados à deficiência.

Durante o levantamento de profissões, os pais se demonstraram atentos à funcionalidade para refletir sobre uma profissão, bem como levaram em consideração as habilidades e interesses dos filhos, o que pode ser elemento de uma escolha profissional adequada. Outros

participantes demonstraram supervalorizar algumas habilidades, equiparando o conhecimento e interesse por jogos no celular com a possibilidade de trabalhar na área de tecnologia, a exemplo do fragmento de entrevista de um participante da pesquisa abaixo apresentado:

Eu acho que é esse tipo de serviço aí, de tecnologia, porque se for um outro serviço de ele pegar mais pesado ele num, acho que não vai dar conta, porque parece que ele não tem firmeza, sabe? [...] No computador seria melhor, porque aí é um serviço que ele entende [...] em jogo on line, ele faz tudo isso aí. - P18

Barreiras no ambiente de trabalho

Quando questionados sobre “Você acredita que seu filho possa apresentar dificuldades no trabalho? Quais?”, os itens indicados foram: adaptação do ambiente e função, aprendizagem, comportamento, dependência nas AIVD, limitações físicas, preconceito, socialização e vulnerabilidade (Quadro 6). Os itens adaptação do ambiente/função, limitações físicas e dependência para as AIVD, podem ser compreendidos como barreiras ambientais, que podem ser superadas com maior facilidade, visto avanços tecnológicos de produtos e serviços. A aprendizagem, o comportamento, o preconceito, socialização e vulnerabilidade, são barreiras atitudinais, que podem ser superadas através de suportes sociais, políticas públicas e práticas inclusivas.

Camargo e Feijó (2017) ressaltaram em seu trabalho que, como apontam algumas pesquisas, pessoas com deficiência intelectual são menos contratadas se comparada a pessoas com outras deficiências, e isso mostra que as barreiras atitudinais são mais difíceis de se superar do que barreiras arquitetônicas.

Quadro 6 – Categoria “Possíveis dificuldades no ambiente de trabalho” e subcategorias, com exemplos de falas realizadas pelos familiares

Possíveis dificuldades no ambiente de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> ● Adaptação do ambiente e função <p>“Eu acho que teria que ser assim um lugar onde ele consiga fazer sempre a mesma coisa, uma repetição.” - P2</p> <p>“Com barulho, porque ele não aguenta barulho, se incomoda.” - P8</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Aprendizagem <p>“Eu acho que no começo teriam que ser coisas simples, e como ele tem dificuldade quando a gente pede várias coisas ao mesmo tempo, teria que ser uma coisa de cada vez, entendeu? Pedindo pra ele.” - P1</p> <p>“Ela aprendeu? Aprendeu, mas daqui uma semana ela já esqueceu. Então é uma coisa assim que não fixa na memória dela, entra, ela ouve, mas não processa. Esse é o problema dela, ouvir e não processar.” - P11</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Comportamento <p>“Agressivo, irritado, muito irritado... Impaciente, não observa. Desatento, né? Que fala? Tem hora que tá carinho, tem hora que não pode nem chegar perto.” - P5</p>

	<p>“Tem hora que ele repete, tem hora que ele chora e sai andando, tem hora que ele fica bravo.” - P10</p> <p>“Ela não sabe lidar com as situações, esse é o problema, dela lidar com a situação.” - P11</p>
<p>● Dependência das AIVD</p>	<p>“Então ela necessita de mim para trocar de roupa, ela necessita de mim para escovar, né? Pra tudo, qualquer coisa. Até mesmo pra levantar, ela não levanta sozinha.” - P3</p>
<p>● Limitações físicas</p>	<p>“Se ela quiser um copo de água alguém vai ter que servir pra ela, não é verdade? Então eu fico imaginando...” - P3</p> <p>“Eu não faço ideia, porque todas as pessoas com necessidades especiais que eu vejo lá fora, trabalhando, mesmo que sejam cadeirantes, eles têm movimento de mão, tá? Um movimento bem fluente da mão, flui bem, pega as coisas, e ela não tem, ela não consegue isso, né?” - P3</p>
<p>● Preconceito</p>	<p>“Eles falam que tem discriminação, preconceito nessas partes. Tem muita gente que tem preconceito, porque eu já vi e escutei várias vezes pessoas falando. Até uma vez umas crianças tinha preconceito da minha filha, eu botei a boca no trombone, né?” - P11</p>
<p>● Socialização</p>	<p>“Eu acho que no mercado de trabalho todos têm dificuldade, mas eu acho que ele tem um pouquinho mais por relacionamento com as outras pessoas, com terceiros, mas não quer dizer que é impossível. Entendeu?” - P4</p> <p>“Ela tem uma dificuldade imensa de se comunicar. Se ela tiver com algum problema e ela não saber lidar com aquilo, ela trava, ela não consegue, ela não vai. Ela tem medo de perguntar, uma vergonha imensa de perguntar, de falar “olha, eu não sei tal coisa”, ela não tem aquele entusiasmo, ela não tem aquele... Como eu posso dizer? Dela chegar e saber lidar com aquilo, ela não consegue.” - P11</p>
<p>● Vulnerabilidade</p>	<p>“Porque é uma criança que, assim é uma menina com corpo já de moça, mas a mentalidade de criança. As pessoas não vão olhar a mentalidade dela, vão olhar o corpo dela, esse é o problema. Ela tá super corpuda, daqui a pouco tá mais corpuda do que eu, então, e mais alta, né?” - P11</p>

Fonte: *in loco*

Crença no potencial para o trabalho

As famílias demonstraram otimismo, mas nem sempre realismo a respeito do que a PcD possa realizar naquele momento, de acordo com as habilidades desenvolvidas e a funcionalidade apresentada (Quadro 7).

Quadro 7 – Categoria “Opinião do familiar sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho” com exemplos de falas realizadas pelos familiares

<p>Opinião do familiar sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho</p>	<p>“Acho excelente. Porque todo mundo tem direito a ter uma profissão, a ter um rendimento.” - P7</p> <p>“O que que eu acho? 100% certo. Porque eu acho que é uma oportunidade que todo mundo tem que ter. Agora só porque a pessoa é deficiente não pode ter, é, ser prestativa pra alguma coisa, então eu acho que deve ter sim. Deveria ter mais ainda.” - P10</p> <p>“Bom. Pra ele, pra ele crescer, né? Amadurecer mais.” - P8</p> <p>“Ela pode, no meu ponto de vista, o que ela quiser fazer, ela não tem limitações. Se ela quiser ser médica, pode ser médica, né? Eu falo médica porque é um curso mais difícil, mas ela pode ser o que ela quiser. No que ela gosta mesmo, eu estou apoiando ela.” - P12</p>
---	---

Fonte: *in loco*

A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), foi publicada originalmente em 2001 e pertence às publicações de classificações internacionais desenvolvidas pela Organização Mundial de Saúde (OMS). Trata-se de um instrumento de classificação complementar da Classificação Internacional de Doenças (CID) com informações sobre a funcionalidade e a incapacidade associados aos estados de saúde. A forma de classificação utilizando a CIF, auxilia no processo de compreensão da deficiência como uma condição resultante da interação da pessoa com o ambiente, superando a hegemonia biomédica. Esta interação com o ambiente, leva em consideração o conceito de barreiras, que limitam a funcionalidade e provocam incapacidade, e de facilitadores, que melhoram a funcionalidade e reduzem a incapacidade de uma pessoa.

O conceito de deficiência primária se refere às questões biológicas e, portanto, a uma visão organicista da deficiência decorrente de comprometimentos genéticos, lesões ou qualquer mudança corporal que acarrete a um funcionamento diferente do organismo. Já o conceito de deficiência secundária abarca as dificuldades no convívio social desse sujeito, que o colocam em desvantagem por excesso de barreiras no entorno e não só por apresentar certa diferença em seu corpo ou aparato cognitivo (LOPES *et al.*, 2016; CAMARGO; FEIJÓ, 2017).

Camargo e Feijó (2017) descreveram também sobre o conceito de funcionalidade em seu trabalho e concluíram que a CIF fornece uma definição mais unificada de experiências de saúde de indivíduos e das populações, e caracteriza a deficiência como uma interação de diversos componentes da saúde do indivíduo com o seu ambiente. Salientaram ainda que o modelo biopsicossocial pode significar uma mudança nas políticas públicas de saúde e legislação que, frequentemente ainda enfocam o indivíduo e suas limitações. Cabe ressaltar que o uso da CIF deve ser cuidadoso, uma vez que interpretações errôneas podem levar à perda de benefícios sociais e do amparo legal já conquistados por PcD e suas famílias. A constatação de deficiências leves e de funcionalidades que permitem a realização de certas tarefas não reduz a desigualdade vivida pelas PcD e, portanto, a necessidade de que sejam mantidas cotas,

ampliados incentivos à contratação e aquisição de bens e serviços que favoreçam a inclusão, como tecnologia assistiva.

O acesso ao ensino superior pode ser um momento de interação da PcD com diversos tipos de barreiras, presentes nos ambientes físicos, sociais e nas atitudes da população. Martins, Leite e Lacerda (2015) indicam em seu estudo, que objetivou realizar uma análise de indicadores educacionais das políticas públicas de acesso de PcD ao ensino superior brasileiro, que houve evolução numérica no quadro de matrículas de PcD no ensino superior, mas que ainda representam uma camada mínima da população com deficiência nessa etapa da escolarização. As escolas têm preparado profissionais que acompanham o desenvolvimento e a participação de PcD, mas há muito que ser feito nas Universidades para que haja mais equidade nas inserções universitárias de PcD.

Leonel, Leonardo e Garcia (2015) relacionam o baixo número de alunos que ingressam no ensino superior como reflexão de uma educação básica e de nível médio que não vão ao encontro com as necessidades da PcD e postulam que a existência de políticas públicas que garantem o acesso às instituições de ensino superior, não garantem a permanência e a formação acadêmica adequada.

Além das barreiras encontradas no processo de profissionalização, Camargo, Goulart Junior e Leite (2017) discutiram a inclusão da PcD no trabalho, destacando os obstáculos e desafios presentes na realidade brasileira, como o preconceito, o despreparo das organizações e de seus gestores, barreiras arquitetônicas e atitudinais. Salientaram que as práticas para inclusão devem ir além da oportunidade de acesso, visando a permanência e o devido suporte para as PcD, bem como de desenvolvimento profissional e, quiçá, ascensão a cargos de liderança e gestão, fato este passível de ser considerado raro no contexto brasileiro.

Redig e Glat (2017) relataram em seu estudo teórico as características de um ambiente escolar inclusivo, no qual não há obrigação dos alunos da mesma faixa etária realizarem exatamente as mesmas atividades, uma vez que devem ser consideradas as necessidades individuais. Os autores indicaram a importância de se adotar esta lógica para o mercado de trabalho, o que se alinha ao conceito de customização do trabalho, segundo o qual deve haver empenho em promover a inclusão da PcD com todas as adaptações necessárias.

Os participantes do estudo aqui apresentado relataram o desejo do familiar com deficiência trabalhar, contrapondo Garcia (2014), que descreveu a superproteção familiar como um dos aspectos ligados à baixa participação das PcD no mercado de trabalho. A fala do participante da pesquisa, abaixo expressa, ilustra bem este fenômeno em âmbito familiar:

Não, ele tem que se preparar sim. Porque um dia, seu eu não estiver mais vivo ele tem que fazer alguma coisa. Como que ele vai ficar? Tem que, com 20 ou 30 anos de idade, não sei o que vai acontecer na vida dele, mas alguma coisa a gente tem que fazer pelo menos pra ajudar ele, né? - P18

3.5- CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa possibilitou observar que as famílias de PcD frequentemente necessitam de apoio para orientação, desenvolvimento e encaminhamento da PcD para o mercado de trabalho, o que tende a ser mais crítico nas famílias com PcD Intelectual, com Autismo ou Paralisia Cerebral. As questões financeiras e materiais são um foco de orientação importante para os que não contam com muitos recursos para acesso à tecnologia assistiva e transporte de qualidade. Nestes casos, o encaminhamento para inserção em cadastro social e recebimento de BCP em períodos de desemprego são importantes.

Cabe ressaltar que no presente estudo, mesmo com renda familiar limitada, sendo inclusive baixo o valor do BPC, as famílias demonstraram interesse em incluir a PcD no mercado de trabalho, devido a possibilidade de desenvolvimento de independência, autonomia e socialização.

A instituição de reabilitação, cujo nome deveria contemplar seus propósitos de inclusão, tem papel fundamental na orientação das PcD e seus familiares e para que tais orientações e possibilidades de construção de caminhos mais autônomos e permeados de realização se concretizem, precisa trabalhar com os conceitos de funcionalidade e não só com os diagnósticos por tipo e grau de deficiência. Diálogos com PcD e familiares devem incluir listas de funcionalidades (o que a PcD já realiza) o que pode realizar e o que talvez lhe seja difícil se apropriar, evitando subestimar a PcD, mas também cuidando para que elevadas expectativas não limitem formações e exercícios profissionais concretos. A superproteção familiar também deve ser desestimulada quando observada. As famílias são vistas na literatura como superprotetoras ou dependentes do BPC, mas nesse trabalho elas apresentaram busca de desenvolvimento para a PcD e busca pelo programa de preparação para o mercado de trabalho. Também não foi possível observar se a PcD exerce uma função na família que desfavorece a sua autonomia e o seu desenvolvimento, já que pelas respostas e pelo fato da família ter procurado a instituição e o PERP, concluiu-se que a família busca a inclusão da PcD por meio do trabalho.

A pesquisa aponta também para uma transformação em curso, já que além das contratações de PcD serem crescentes, tanto os profissionais que trabalham na educação e reabilitação da PcD, como as famílias, já perceberam a importância da inclusão no mercado de

trabalho, defendida por boa parte da sociedade. Como fazer isso ainda é uma lacuna e existem poucos trabalhos e pesquisas de tal natureza. Portanto, PcD, familiares, profissionais de reabilitação e de inclusão e contratantes necessitam de informações mais estruturadas. As avaliações das PcD e seus projetos de vida precisam ser personalizados, pois geralmente recebem diagnósticos comuns ou generalistas, sem que sejam destacadas suas diferenças, funcionalidades, suporte familiar, aspectos de resiliência, dentre outras informações relevantes. Tanto os aspectos de vulnerabilidade como os aspectos de adaptação familiar, precisam ser mapeados, portanto a pesquisa qualitativa é importante para sustentar ações que, em parte, serão previstas para condução dos atendimentos, e, em parte, serão construídas com o sujeito e com a família, em conexão com os empregadores ou pessoa específica (recrutador e selecionador, gestor de pessoas, líder imediato, colegas do setor, etc.) que receberá essas pessoas no mercado de trabalho.

Apesar das dificuldades levantadas, as PcD têm sido mais vistas na escola regular e no mercado de trabalho e isto pode ter mudado a percepção das PcD e das famílias. Os pesquisadores trabalhavam com a hipótese de que o medo de familiares figuraria como um impedimento para inclusão no mercado de trabalho e isso não foi central nas respostas dos participantes. Houve relato de medo (um a respeito da menina sofrer algum tipo de assédio sexual e moral e outro foi sobre um menino), mas foram apontamentos específicos, não uma fala constante. Ainda assim, a ingenuidade das PcD precisa ser trabalhada, inclusive no ambiente de trabalho, para protegê-las e ensiná-las sobre situações de risco à sua integridade física e psicológica, ou seja, deve-se investir na formação de um senso crítico para as PcD por meio da apresentação de situações (concretas) de perigo.

A Orientação Profissional, anteriormente pouco acessível à PcD, já ocorre isoladamente, mas pode ser considerada uma prática relevante dentro do processo de reabilitação, inclusão e preparação para o trabalho. O programa no qual a pesquisa foi realizada, tem buscado atuar segundo o paradigma da inclusão e, portanto, com princípios alinhados à Orientação Profissional e de Carreira (OPC). Porém, para que haja construção de projetos de trabalho e de vida com as PcD, suas singularidades precisam ser observadas. Ações de orientação sobre expectativas de empregadores e sobre a cultura das organizações também podem ser necessárias, principalmente aos que apresentam deficiência intelectual, o que não significa retroceder à visão de adaptação do trabalhador ao posto de trabalho ou à organização. O treinamento de uma determinada profissão, por exemplo, pode facilitar o primeiro emprego e abrir espaço para o desenvolvimento de carreira da PcD. São adaptações iniciais, que para algumas pessoas podem impulsionar o futuro protagonismo, portanto senso crítico e

possibilidade de amplitude de escolha. De qualquer forma, para que a construção de projetos de vida amparados nos desejos de PcD e em seu potencial, como os sinalizados pelo novo paradigma em OP ocorra, é necessário a superação de barreiras sociais, atitudinais, econômicas, políticas, entre outras. A possibilidade de dar voz a uma população que durante muito tempo foi silenciada pela exclusão social, mas que também pode escolher e modificar o ambiente de trabalho, depende de transformações que transcendem os espaços de OP, mas podem ser iniciadas em tais práticas.

Conclui-se que a OP para PcD deverá ser prolongada, paralela aos cursos e ao acompanhamento nos postos de trabalho, quando necessário e pautada em observações sobre as especificidades da pessoa, da deficiência e de aspectos sociais como relações, resiliências e vulnerabilidades familiares. Grupo de pais, com troca de informações sobre o mercado de trabalho/profissões, sobre os ganhos da inclusão da PcD no mercado de trabalho, sobre participação no processo de escolha também podem ser ações complementares ao projeto de inclusão da PcD e às orientações e diálogos específicos. Conforme já abordado, contratantes e gestores devem se preparar e preparar suas equipes para seleção, integração, desenvolvimento e realização da PcD no Trabalho.

3.6 – REFERÊNCIAS

ALMEIDA, F. H.; MELO-SILVA, L. L. Influência dos pais no processo de escolha profissional dos filhos: uma revisão da literatura. **Psico-USF (Impr.)**, Itatiba, v. 16, n. 1, p. 75-85, abr. 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-82712011000100009&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 19 out. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-82712011000100009>.

AMBIEL, R. A. M.; CAMPOS, M. I. L.; CAMPOS, P. P. T. V. Z. Análise da Produção Científica Brasileira em Orientação Profissional: Um Convite a Novos Rumos. **Psico-USF**, Itatiba, v. 22, n. 1, p. 133-145, abr. 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-82712017000100133&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 19 out. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/1413-82712017220112>.

BARBOSA, M. A. M.; BALIEIRO, M. M. F. G.; PETTENGILL, M. A. M. Cuidado centrado na família no contexto da criança com deficiência e sua família: uma análise reflexiva. **Texto contexto - enferm.**, Florianópolis, v. 21, n. 1, p. 194-199, mar. 2012. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-07072012000100022&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 19 out. 2019.
<http://dx.doi.org/10.1590/S0104-07072012000100022>.

BRASIL, **Lei nº 13.146**, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm>. Acesso em: 8 out. 2017.

BRASIL, **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acessado em: 8 out. 2017.

BRIGNOL, P. *et al.* Rede de apoio a pessoas com deficiência física. **Revista Enfermagem**, Rio de Janeiro, v. 25, e18758, 2017. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/329555809_Rede_de_apoio_a_pessoas_com_deficiencia_fisica>. Acesso em: 27 jan. 2020.

CABRAL, L. S. A.; MENDES, E. G.; ANNA, L. Orientação acadêmica e profissional dos estudantes com deficiência nas universidades italianas. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**. v.10, n. 5, p. 615-630, ago. 2015.

CAMARGO, M. L.; GOULART JUNIOR, E.; LEITE, L. P. O Psicólogo e a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 37, n. 3, p. 799-814, set. 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932017000300799&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 19 out. 2019.
<http://dx.doi.org/10.1590/1982-3703003232016>.

CAMARGO, M. L.; FEIJÓ, M. R. (Orgs.). **Inclusão da pessoa com deficiência (PcD) no mercado de trabalho**: orientações para organizações contratantes. Araraquara: Letraria, 2017. Disponível em: <<https://www.letraria.net/inclusao-da-pessoa-com-deficiencia/>>. Acesso em: 19 out. 2019.

FIAMENGHI JR., G. A.; MESSA, A. A. Pais, filhos e deficiência: estudos sobre as relações familiares. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 27, n. 2, p. 236-245, JUN. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932007000200006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 19 out. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932007000200006>.

GARCIA, V. G. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. **Trab. educ. saúde**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, p. 165-187, abr. 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462014000100010&lng=pt&nrm=iso>. Acessos em: 19 out. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S1981-77462014000100010>.

GONCALVES, C. M.; COIMBRA, J. L. O papel dos pais na construção de trajetórias vocacionais dos seus filhos. **Rev. bras. orientac. prof.**, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 1-17, jun. 2007. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902007000100002&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 19 out. 2019.

IVATIUK, A. L.; YOSHIDA, E. M. P.. Orientação profissional de pessoas com deficiências: Revisão de literatura (2000-2009). **Rev. bras. orientac. prof.**, São Paulo, v. 11, n. 1, p. 95-106, jun. 2010. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902010000100010&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 19 out. 2019.

LEONEL, W. H. S; LEONARDO, N. S. T.; GARCIA, R. A. B. Políticas públicas de acessibilidade no ensino superior. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**, Araraquara, v. 10, n. extra 1, p. 661-672, 2015. Disponível em: <<https://periodicos.fclar.unesp.br/iberoamericana/article/view/7918/5425>>. Acesso em: 19 out. 2019. <https://doi.org/10.21723/riace.v10i5.7918>.

LEVENFUS, R. S. (Org). Orientação vocacional e de carreira em contextos clínicos e educativos. Porto Alegre: Artmed, 2016.

LIMA, M. P. et al . O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **RAM, Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 42-68, abr. 2013. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712013000200003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 19 out. 2019.
<http://dx.doi.org/10.1590/S1678-69712013000200003>.

LOPES, L. A orientação profissional para jovens com déficit cognitivo: um relato de experiência. **Bol. psicol**, São Paulo, v. 56, n. 125, p. 189-203, dez. 2006. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0006-59432006000200005&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 19 out. 2019.

MARTINS, D. A; LEITE, L. P; LACERDA, C. B. F. Políticas públicas para acesso de pessoas com deficiência ao ensino superior brasileiro: uma análise de indicadores educacionais. **Ensaio: aval.pol.públ.Educ.**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 89, p. 984-1014, dez. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-40362015000400984&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 19 out. 2019.
<http://dx.doi.org/10.1590/S0104-40362015000400008>.

NUNES, M. L. T. A família e a construção de projetos vocacionais em adolescentes. In: LEVENFUS, R.S. (Org). **Orientação vocacional e de carreira em contextos clínicos e educativos**. Porto Alegre: Artmed, 2016. p. 24-41.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. **Relatório mundial sobre a deficiência**. The World Bank; tradução Lexicus Serviços Lingüísticos. São Paulo: SEDPcD, 2012.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **CIF: Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde**. Trad. do Centro Colaborador da Organização Mundial da Saúde para a Família de Classificações Internacionais. São Paulo: EDUSP; 2003.

PASSERINO, L. M.; PEREIRA, A. C. C. Educação, inclusão e trabalho: um debate necessário. **Educ. Real.**, Porto Alegre, v. 39, n. 3, p. 831-846, set. 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2175-62362014000300011&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 19 out. 2019.
<http://dx.doi.org/10.1590/S2175-62362014000300011>.

PEREIRA-SILVA, N. L.; FURTADO, A. V.; ANDRADE, J. F. C. M. A Inclusão no Trabalho sob a Perspectiva das Pessoas com Deficiência Intelectual. **Trends Psychol.**, Ribeirão Preto, v. 26, n. 2, p. 1003-1016, jun. 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2358-18832018000201003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 19 out. 2019. <http://dx.doi.org/10.9788/tp2018.2-17pt>.

REDIG, A. G.; GLAT, R. Programa educacional especializado para capacitação e inclusão no trabalho de pessoas com deficiência intelectual. **Ensaio: aval.pol.públ.Educ.**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 95, p. 330-355, abr. 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-40362017000200330&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 19 out. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/s0104-40362017002500869>.

SANTOS, L. M. M. O papel da família e dos pares na escolha profissional. **Psicol. estud.**, Maringá, v. 10, n. 1, p. 57-66, abr. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722005000100008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 19 out. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-73722005000100008>.

SLUZKI, C. **A Rede Social na Prática Sistêmica**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1997.

SPACCAQUERCHE, M.E.; FORTIM, I. **Orientação Profissional: passo a passo**. 2. ed. São Paulo: Paulus, 2009.

SPARTA, M.. A orientação profissional e as transformações no mundo do trabalho. **Rev. bras. orientac. prof**, São Paulo, v. 4, n. 1-2, p. 13-19, dez. 2003. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902003000100003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 19 out. 2019.

4 – CONCLUSÃO

Os dados coletados durante a pesquisa e os trabalhos desenvolvidos durante o estudo, mostram que há um longo caminho para ser percorrido entre a inserção e a inclusão da PcD no mercado de trabalho, assim como a superação do paradigma da adequação do sujeito/meio, padrão dos programas de profissionalização para pessoas com deficiência, para intervenções que favorecem a construção de projetos de vida, onde o trabalho é um dos aspectos a serem enfocados.

Em um país em que o modelo econômico está pautado na produção e na competitividade, garantir a participação de todos os cidadãos em igualdade de oportunidade é uma tarefa muito difícil. As minorias, conjunto de pessoas historicamente excluídas da sociedade por sua cor, características físicas, intelectuais, étnicas, religiosas, de orientação sexual, identificação de gênero, entre outros, necessitam diariamente buscar estratégias para melhorar a qualidade de vida e participar dos meios de geração de renda.

Os familiares mostraram-se interessados no processo de inclusão da PcD no mercado de trabalho, mas salientaram as inseguranças em relação a como esse caminho poderia ser percorrido e como poderiam auxiliar. Durante a reflexão sobre o trabalho do psicólogo na inclusão das PcD no mercado de trabalho, assim como sobre os desafios encontrados no processo de orientação profissional para este público, notou-se que o profissional de psicologia é extremamente importante na mediação do diálogo entre as instituições de ensino, educação/reabilitação, empresas contraentes e família, além do critério no processo diagnóstico e na forma como o mesmo deve ser tratado para que sejam ampliadas e não reduzidas as oportunidades para PcD.

Por meio do trabalho de acolhimento, avaliação, orientação e acompanhamento de PcD e suas famílias, que o psicólogo pode colaborar com a transposição de barreiras, que muitas vezes são atitudinais, com a quebra de preconceitos e valorização das potencialidades da PcD. Novas formas de PcD e suas famílias se relacionarem com o trabalho podem ser descobertas durante o trabalho psicológico comprometido com a inclusão. Significados e sentidos do trabalho poderão ser alinhados aos projetos de vida dessas pessoas.

Durante a realização da coleta de dados, trabalhos, capítulo e manuscrito de artigo, me questionei sobre quais barreiras as famílias e as PcD ainda precisam transpor para que possam pleitear uma vaga de emprego em condições de igualdade com as pessoas sem deficiência. Por meio das falas dos participantes e das minhas vivências profissionais concluí que a sociedade precisa de mudanças, as organizações de trabalho contratantes precisam de mudanças e nós,

profissionais da Psicologia, necessitamos nos atualizar e nos comprometer a auxiliar esse público e suas famílias, no processo de empoderamento e protagonismo nas lutas pelos direitos básicos.

5 – REFERÊNCIAS

ANGELA, B. M. Employment Of Persons With Disabilities. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**. Romênia, n. 191, p. 979-983, 2015.

ANGONESE, L. S.; BOUERI, I. Z.; SCHMIDT, A. O adulto com deficiência intelectual: concepção de deficiência e trajetória de carreira. **Rev. Bras. Orientac. Prof**, São Paulo, v. 16, n. 1, p. 23-34, jun. 2015. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902015000100004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 27 jan. 2020.

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. **Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fifth Edition (DSM-V)**. Arlington, VA: American Psychiatric Association, 2013.

BARROS, L. O., MURGO, C. S. Orientação Profissional e deficiência na produção científica nacional. **Encontro: Revista de Psicologia**. São Paulo, v. 17, n. 26, p. 125-138, jul. 2014.

BEGALLI, A. S. M. **A efetivação do direito ao trabalho da pessoa com deficiência no Brasil: o papel do Estado e das empresas**. 2012. 150p. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito do Sul de Minas, Pouso Alegre, 2012.

BRASIL, **Decreto nº 5296**, de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em: 27 jan. 2020.

BRASIL, **Lei n 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 8 out. 2017.

BRASIL, **Lei nº 13.146**, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm>. Acesso em: 27 jan. 2020.

BRASIL, **Lei nº 12.764**, de 27 de dezembro de 2012. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112764.htm>. Acesso em: 27 jan. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. **HumanizaSUS**: Documento base para gestores e trabalhadores do SUS / Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Núcleo Técnico da Política Nacional de Humanização. – 4. ed. 4. reimp. – Brasília: Ministério da Saúde, 2010.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm > Acesso em: 28 jan. 2020

BRASIL. **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS 2018)** – Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil - Pessoas com deficiência (PCD) – Principais Resultados. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em: 10 jan. 2020

CAMARGO, M. L.; FEIJÓ, M. R. (Orgs.). **Inclusão da pessoa com deficiência (PcD) no mercado de trabalho**: orientações para organizações contratantes. Araraquara: Letraria, 2017. Disponível em: <<https://www.lettraria.net/inclusao-da-pessoa-com-deficiencia/>>. Acesso em: 27 jan. 2020.

DUARTE, M. E.; TEIXEIRA, M. A. P.; RIBEIRO, M. F. (Org.). **Life Design**: um paradigma contemporâneo em orientação profissional e de carreira. São Paulo: Vetor, 2019.

GOFFMAN, E. **Estigma: La identidade deteriorada**. 1.ed. Buenos Aires: Amorrortu, 2006.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo Demográfico 2010: características da população e dos domicílios: resultados do universo.** Rio de Janeiro: IBGE, 2010.

IVATIUK, A. L.; YOSHIDA, E. M. P. Orientação profissional de pessoas com deficiências: Revisão de literatura (2000-2009). **Rev. bras. orientac. prof, São Paulo**, v. 11, n. 1, p. 95-106, jun. 2010. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902010000100010&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 19 out. 2019.

KAZIZOVA, G. S.; PRITVOROVA, T. P. Vocational Rehabilitation of the Disabled in Kazakhstan: Problems and Theirs Solutions. **Middle-East Journal of Scientific Research**, Pavlodar, v. 15, n. 4, p. 546-553, 2013.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**, dez. 2006. Disponível em: <<https://www.oab.org.br/arquivos/a-convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia-comentada-812070948.pdf>>. Acessado em: 27 jan. 2020.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **CIF: Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde.** Trad. do Centro Colaborador da Organização Mundial da Saúde para a Família de Classificações Internacionais. São Paulo: EDUSP, 2003.

ROSIN-PINOLA, A. R.; SILVA, C. P.; GARBULHO, N. de F. Implicações psicossociais para o acidentado de trabalho reinserido no mercado de trabalho e desempregado. **Rev. Bras. Orientac. Prof.**, São Paulo, v. 5, n. 2, p. 53-62, dez. 2004. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902004000200006&lng=en&nrm=iso>. Acessado em: 27 jan. 2020.

ROZANI, T. M., NOTO, A. R., & Silveira, P. S. **Reduzindo o estigma entre usuários de drogas: guia para profissionais e gestores.** Juiz de Fora, MG: UFJF, 2015.

STEVANATO, D. **Indicadores de estresse, depressão e qualidade de vida em pessoas com deficiência sem vínculo de trabalho.** 2019. 73p. Dissertação (Mestrado em Psicologia do

Desenvolvimento e da Aprendizagem) – Faculdade de Ciências, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Bauru, 2019.

VILELA, L. **Caracterização das Deficiências:** Orientações para fins de cumprimento do art. 93 da Lei nº 8.213/91. Brasília, 2018. Disponível em: <[http://sinicesp.org.br/inclusao/publica%C3%A7%C3%B5es/orientacoes%20_pcd_2018.pdf](http://sinicesp.org.br/inclusao/publica%C3%A7%C3%B5es/orientacoes%20pcd_2018.pdf)>. Acesso em: 28 jan. 2020.

APÊNDICES

APÊNDICE 1 – Resumo expandido publicado nos Anais do III Congresso de Psicologia Organizacional e do Trabalho do Centro-Oeste Paulista, no ano de 2019, realizado na Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho – UNESP-Bauru.

O PAPEL DO PSICÓLOGO EM UM PROGRAMA DE EDUCAÇÃO, REABILITAÇÃO PROFISSIONAL E INSERÇÃO NO TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Autores: Ariane Marta de Lima Silva, Profa. Dra. Marianne Ramos Feijó e Prof. Dr. Mário Lázaro Camargo

RESUMO

A inclusão de pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho é obrigatória por lei desde 1991, para empresas com 100 ou mais trabalhadores, porém a participação dessa população apresenta-se abaixo do esperado. Os programas de preparação para o mercado de trabalho voltado para PcD, foram criados no intuito de melhorar essa realidade, objetivando maior participação destes sujeitos no processo de busca por emprego, inclusão no mercado de trabalho e conscientização das empresas sobre as potencialidades destes indivíduos. O presente trabalho busca descrever e refletir sobre a importância do trabalho do psicólogo em um programa de educação, reabilitação profissional e inserção no trabalho para PcD de uma instituição de reabilitação especializada em atendimento para este público. Tal profissional trabalha orientando os participantes do programa e seus familiares sobre estratégias para melhora da autonomia e independência da PcD, realiza treino de habilidades sociais adaptado, visando melhora das interações sociais e aumento de comportamentos adequados, atua como facilitador em grupos de desenvolvimento pessoal e introdução ao mercado de trabalho, realiza suporte no processo de busca de emprego e acompanha o desempenho das funções, orientando e intervindo quando necessário, visando a manutenção do emprego. O trabalho do psicólogo se encerra quando há efetivação da PcD no mercado de trabalho, com o estabelecimento de estratégias que assegurem a acessibilidade, adaptações e manutenção do emprego. A participação do profissional da área nas etapas do programa traz contribuições valiosas em relação a superação de barreiras sociais e culturais no processo de inserção de PcD no mercado de trabalho, com a articulação de interesses do sujeito, dos familiares e das empresas contratantes. É papel do psicólogo que participa de um programa de preparação para o mercado de trabalho, superar o modelo pautado nas limitações da PcD, buscando incentivar medidas que busquem a acessibilidade, acolhimento dos gestores/colegas de trabalho e incentivo a modelos de

intervenção que permitam o desenvolvimento das potencialidades e interesses dos trabalhadores com deficiência.

Palavras-chave: Psicologia. Pessoas com Deficiência. Inclusão no Mercado de Trabalho.

INTRODUÇÃO

A contratação de PcD no mercado de trabalho ganhou forças com a Lei Nº 8213/1991, que estabelece cota obrigatória, dependente do número de trabalhadores da empresa (BRASIL, 1991).

Garcia (2014) descreve em seu trabalho uma participação muito baixa das PcD no mercado de trabalho formal no Brasil, concentrada em atividades precárias, descontínuas e informais, salientando aspectos de possível relação, como a acessibilidade precária, permanência de estereótipos e preconceitos, passivo escolar e na formação profissional, inadequação e insuficiência da legislação e questões culturais e próprias à temática da deficiência. No que diz respeito à questão passivo escolar e na formação profissional, o autor discorre sobre o processo de exclusão das PcD em relação ao sistema regular de ensino, ocasionando déficits na preparação e inserção profissional.

Maia e Freitas (2015) realizaram uma pesquisa com o objetivo de avaliar como se dá a inserção das PcD dentro das organizações pela perspectiva das PcD, os profissionais de recursos humanos e os profissionais de segurança no trabalho de duas empresas. Em levantamento de dificuldades apontadas para a contratação e manutenção das PcD, as empresas citaram a convivência dos colegas de trabalho com as PcD, limitações e a adaptação física do ambiente (acessibilidade arquitetônica), a falta de qualificação (tanto para contratar como para manter), a falta de vagas, a disputa das empresas pelos bons trabalhadores com deficiência, a falta de acessibilidade, o receio da empresa em relação a uma possível não adaptação da PcD e a conseqüente não apresentação dos resultados esperados (desempenho), a dificuldade de evacuação numa situação de emergência e a dificuldade de lotá-los em áreas que não ofereçam riscos ou não exijam esforços (dependendo da deficiência).

Lima *et al.* (2013) descrevem em seu trabalho que as PcD atribuem muito mais significado às atividades laborais que simplesmente o carácter instrumental e de ganho material. Segundo os autores, para as PcD o trabalho propicia aprendizagem, treinamento de habilidades, socialização, novas possibilidades de emprego, sentimento de realização e competência, sensação de vitória sobre todas as dificuldades enfrentadas ao longo da vida e oportunidades mais justas em relação às pessoas sem deficiência.

Aoki *et al.* (2018) escrevem que as políticas públicas de incentivo ao trabalho das PcD não consideram as lacunas nos processos educacionais e de formação profissional prévios, respondendo timidamente aos seus propósitos. Os autores discorrem ainda sobre a interlocução entre serviços para enfrentamento das questões, como a proposta de emprego apoiado e reabilitação profissional baseado na comunidade.

Glat e Redif (2017) contam sobre um programa educacional especializado para a capacitação e inclusão de PcD no mercado de trabalho, baseado em um modelo de trabalho customizado, que visa a adaptação ou criação de postos de trabalho baseado nas habilidades do sujeito com deficiência e demandas do empregador. Os autores concluíram que a customização do trabalho permitiu um bom desempenho e produção profissional dos treinandos, contribuindo para sua inclusão social no ambiente de trabalho e favorecendo a redução das barreiras atitudinais e preconceitos.

Buscando diminuir as lacunas educacionais e de preparação profissional necessárias para efetiva aplicação das políticas afirmativas, foram criados programas de educação e reabilitação profissional, que visam a capacitação, inserção e manutenção das PcD no mercado de trabalho. Tal iniciativa deve contar com a possibilidade de atuação de equipe multiprofissional e especializada para melhor adequação às demandas do sujeito, sendo um dos profissionais de atuação em tais programas o psicólogo.

OBJETIVOS

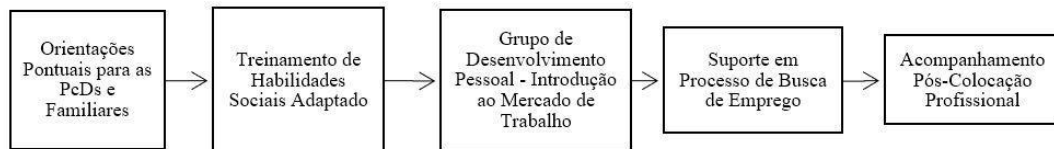
Descrever e discutir a importância do psicólogo em um programa de educação, reabilitação profissional e inserção no trabalho para PcD.

RESULTADOS

O programa de educação, reabilitação profissional e inserção no trabalho para PcD, de uma instituição de reabilitação especializada em atendimento para este público, atende sujeitos de 14 a 75, de ambos os sexos, que buscam se qualificar e se preparar para possível inserção no mercado de trabalho. A inserção no Programa inicia-se por uma avaliação, indicada pelos próprios profissionais do centro de reabilitação, na qual, o profissional responsável pelo processo avaliativo busca conhecer a rotina diária, dinâmica familiar, funcionalidade, conhecimento prévio sobre mercado de trabalho, expectativas em relação ao futuro e realidade socioeconômica. Após o primeiro contato, o avaliador, frente às informações prestadas pelo sujeito e familiar, quando necessário, indica unidades de intervenção do programa, visando alcançar objetivos traçados no plano de reabilitação profissional daquele sujeito. A partir desse

momento, o profissional da psicologia é presente em todas as etapas do processos, desde a promoção dos conceitos mais básicos, até a efetivação da PcD no mercado de trabalho, conforme mostra a Figura 1.

FIGURA 1 – Etapas de atuação do psicólogo no programa de educação e reabilitação profissional para PcD.



Fonte:

“in loco”.

O trabalho do psicólogo, num primeiro momento, é voltado a orientar os familiares e os próprios participantes do programa a trabalharem pela busca por maior autonomia e independência, visto que muitas vezes os familiares superprotegem as PcD, devido ao histórico de exclusão e de preconceito.

O psicólogo também é responsável por realizar treinos adaptados de habilidades sociais, visando melhor interação com os pares em ambiente de trabalho, estímulo para contato social adequado, estabelecimento de vínculos, trabalho em equipe, seguimento de regras e comunicação assertiva.

Com o alcance dos objetivos nas unidades supracitadas, o psicólogo se encarregará de preparar a PcD para a busca do emprego, promovendo conhecimento sobre busca ativa de vagas, preparação de currículo, apresentação pessoal e comportamentos adequados em entrevista de seleção. O psicólogo também deve buscar estratégias para melhorar a comunicação do participante, o controle de ansiedade e a resiliência, para lidar com frustrações presentes no processo ou que se apresentam *a posteriori*, ou seja, em decorrência da experiência que o processo seletivo proporcionou.

Após a contratação dos participantes do programa, o profissional da psicologia, em parceria com um terapeuta ocupacional, fica responsável pelo acompanhamento do desempenho das funções no local de trabalho, por meio de visitas e orientações ao trabalhador e aos gestores, buscando garantir interação social adequada, acessibilidade, desconstrução e superação de preconceitos e barreiras à inclusão de PcD.

A conclusão do trabalho do psicólogo do programa de educação e reabilitação profissional se dá no momento de efetivação do trabalhador(a) com deficiência pelo

empregador(a), não havendo mais queixas quanto aos aspectos trabalhados pelo profissional no programa e após criadas as estratégias para a manutenção da PcD no trabalho.

DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Muito se reflete sobre o papel da Lei Nº 8213/1991, que estabelece a obrigatoriedade da contratação de PcD, mas não dispõe meios efetivos e políticas públicas para que a inclusão seja de fato praticada.

Camargo, Júnior e Leite (2017) discutem o papel da ação afirmativa do Estado – Lei de Cotas – que não garante a permanência das PcD nos contextos de trabalho, somente sua contratação, sendo fator motivador para as empresas o cumprimento das exigências legais, para evitar as ações punitivas dela decorrentes. Os autores pontuam que não há, necessariamente a compreensão sobre a importância social da inclusão de PcD pelas empresas ou a implementação de programas de integração social dessa população em suas estruturas. Pereira-Silva e Furtado (2012) postulam que as empresas empregadoras devem estar dispostas a investir em melhores condições físicas e sociais, estabelecendo uma cultura inclusiva que garanta acessibilidade social no ambiente de trabalho. Segundo Dota (2015) a própria empresa pode oferecer a capacitação por intermédio de convênios/assessorias com programas de educação e reabilitação profissional para PcD, ou mesmo a criação de projetos de treinamento para o exercício da função dentro da própria organização.

Para garantir a inclusão da PcD no mercado de trabalho e favorecer a manutenção deste indivíduo, é necessário que o psicólogo realize um trabalho de articulação familiar. Garcia (2014) relata que é necessário romper com a superproteção familiar, que desestimula o trabalho de PcD, como também certo grau de acomodação e conformismo das próprias PcD, que, por vezes, perpetuam sua condição de dependência.

O papel do psicólogo na realização de treinos de habilidades sociais adaptados é de suma importância, visto que o ambiente de trabalho se configura como local para desenvolvimento social e pessoal. Colombo e Prati (2014) realizam um estudo para verificar possíveis relações entre maturidade da escolha profissional, habilidades sociais de adolescentes e inserção no mercado de trabalho, verificando que as habilidades sociais e o trabalho na adolescência são aspectos importantes para o desenvolvimento da maturidade de carreira, devendo ser considerados nas intervenções de orientação profissional. Programas de Orientação Profissional à PcD, além de treinos em habilidades sociais, devem contemplar o desenvolvimento de estratégias de enfrentamento, de resiliência e de persistência, visto que muitas vezes o processo de busca por inserção profissional pode gerar frustrações,

desmotivando a PcD. Paulino e Bendassolli (2018) buscaram compreender em seu trabalho o significado e a procura de emprego para jovens nem-nem, que são aqueles que, por diversas razões, abandonam o desejo de estudar e de trabalhar, ou seja, nem estudam, nem trabalham. Os resultados do estudo apontam que jovens há mais tempo na condição nem-nem, tendem a atribuir uma maior conotação negativa ao trabalho e a se envolverem menos em estratégias de busca de emprego. No trabalho realizado por Pereira-Silva e Furtado (2012), através do relato de PcD intelectual sobre a própria inclusão no mercado de trabalho, nota-se a necessidade dos serviços profissionalizantes focarem o desenvolvimento de habilidades sociais, proporcionando apoio psicológico e emocional aos aprendizes.

Dentro das orientações passadas pelo psicólogo aos gestores e profissionais de recursos humanos no acompanhamento de pós-colocação profissional, deve-se buscar trabalhar a sensibilização e olhar empático para melhor acolhimento do trabalhador e dos candidatos com deficiência. Camargo, Júnior e Leite (2017) ressaltam a necessidade do desenvolvimento de novas possibilidades na prática da Psicologia Organizacional e do Trabalho e Gestão de Pessoas como, por exemplo, adequar as atividades e os cargos às mais diversas pessoas que podem ocupá-los; adequar o processo de recrutamento e seleção, para possibilitar a participação de todos que se interessarem. Camargo e Feijó (2017) realizaram a organização de um *e-book* que traz orientações para organizações contratantes de PcD e salientam sobre a importância de se estabelecer estratégias para manutenção dos trabalhadores com deficiência, como: remuneração justa e adequada, condições de segurança e saúde no trabalho, condições adequadas para a realização dos afazeres profissionais, oportunidade de crescimento profissional, estabilidade/segurança no trabalho, integração social, respeito aos direitos trabalhistas, aos direitos humanos e à relevância do trabalho/empresa na vida do trabalhador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O programa de preparação profissional para PcD, indicado neste trabalho, desenvolve um importante papel para a inserção deste público no mercado de trabalho, e o acompanhamento de equipe especializada ajuda na superação de possíveis dificuldades apresentadas pelos participantes do programa e pelas empresas parceiras. Para efetiva inclusão no mercado de trabalho é importante que seja garantida a acessibilidade da PcD, incentivo do desenvolvimento de suas potencialidades e participação social, bem como melhor preparo e investimento das empresas em ações que promovam a manutenção dessa população no emprego, em especial pela colocação em prática de uma política de redução das barreiras à acessibilidade, ou seja, arquitetônicas, comunicacionais, atitudinais e comportamentais.

Embora tais medidas devam ser tomadas por todos das sociedades, o psicólogo pode trazer contribuições importantes na preparação e inserção das PcD no mercado de trabalho, principalmente na articulação de demandas do sujeito, da família e das empresas.

REFERÊNCIAS:

AOKI, M. *et al.* Pessoas com Deficiência e a Construção de Estratégias Comunitárias para Promover a Participação no Mundo do Trabalho. **Rev. bras. educ. espec.**, Bauru, v. 24, n. 4, p. 517-534, dez. 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382018000400517&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 17 out. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/s1413-65382418000500004>.

BRASIL. **Lei n 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 21 abr. 2019.

CAMARGO, M. L.; FEIJÓ, M. R. (Orgs.). **Inclusão da pessoa com deficiência (PcD) no mercado de trabalho**: orientações para organizações contratantes. Araraquara: Letraria, 2017. Disponível em: <<https://www.letraria.net/inclusao-da-pessoa-com-deficiencia/>>. Acesso em: 17 out. 2019.

CAMARGO, M. L.; GOULART JUNIOR, E.; LEITE, L. P. O Psicólogo e a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho. **Psicol. Cienc. prof. [online]**, Brasília, v. 37, n. 3, p. 799-814, set. 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932017000300799&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 17 out. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-3703003232016>.

COLOMBO, G.; PRATI, L. E. Maturidade para escolha profissional, habilidades sociais e inserção no mercado de trabalho. **Rev. bras. orientac. prof.**, São Paulo, v. 15, n. 2, p. 201-212, dez. 2014. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902014000200010&lng=pt&nrm=is>. Acesso em: 17 out. 2019.

DOTA, F. P. **Inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho: avaliação de um programa de capacitação profissional** (Mestrado em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem). Faculdade de Ciências da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Bauru, SP, 2015.

GARCIA, V. G. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho do Brasil. **Trab. Educ. Saúde**, Rio de Janeiro, v. 12 n. 1, p. 165-187, 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462014000100010&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 17 out. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S1981-77462014000100010>.

LIMA, M. P. et al. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **RAM, Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 42-68, abr. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712013000200003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 17 out. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S1678-69712013000200003>.

MAIA, A. M. C.; CARVALHO-FREITAS, M. N. O trabalhador com deficiência na organização: um estudo sobre o treinamento e desenvolvimento e a adequação das condições de trabalho. **REAd. Rev. eletrôn. adm.**, Porto Alegre, v. 21, n. 3, p. 689-718, 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-23112015000300689&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 17 out. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/1413-2311.0722014.54834>.

PAULINO, D. S.; BENDASSOLLI, P. F. Significado do trabalho e busca de emprego para jovens nem-nem. **Av. Psicol. Latinoam.**, Bogotá, v. 36, n. 2, p. 373-388, ago. 2018. Disponível em: <<https://revistas.urosario.edu.co/xml/799/79955443011/index.html>>. Acesso em: 17 out. 2019. <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.5112>.

PEREIRA-SILVA, N. L.; FURTADO, A. V. Inclusão no Trabalho: a vivência de pessoas com deficiência intelectual. **Interação Psicologia**, v. 16, n. 1, 2012, p. 95-100. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/23012>>. Acesso em: 17 out. 2019. <http://dx.doi.org/10.5380/psi.v16i1.23012>.

REDIG, A. G.; GLAT, R. Programa educacional especializado para capacitação e inclusão no trabalho de pessoas com deficiência intelectual. **Ensaio: aval. pol. públ. educ.**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 95, p. 330-355, abr. 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-40362017000200330&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 17 out. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/s0104-40362017002500869>.

APENDICE 2 - Resumo do trabalho “Desafios da orientação profissional em um programa de educação e reabilitação para pessoas com deficiência”, apresentado no XIV Congresso Brasileiro de Orientação Profissional e de Carreira, organizado pela Associação Brasileira de Orientação Profissional, como modalidade de apresentação oral.

DESAFIOS DA ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL EM UM PROGRAMA DE EDUCAÇÃO E REABILITAÇÃO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Autores: Ariane Marta de Lima Silva, Marianne Ramos Feijó, Mário Lázaro Camargo

A Orientação Profissional (OP) é um campo de estudo e atuação que vem se desenvolvendo desde o início do Séc. XX, mas com ampliação significativa de população e de contextos de trabalho somente visíveis nas últimas décadas. O objetivo deste trabalho é pensar sobre a aplicação e os desafios da OP em um programa de educação e reabilitação profissional voltado para pessoas com deficiência (PcD). O programa é realizado em um centro de reabilitação e conta com a atuação de uma equipe multiprofissional, sendo o psicólogo e o terapeuta ocupacional os responsáveis por auxiliar na descoberta de habilidades, potencialidades, sentimentos relacionados ao trabalho e áreas de interesse. Os participantes são encaminhados para avaliação a partir dos 14 anos, com diagnósticos variados, havendo predominância de pessoas com deficiência intelectual. As unidades de intervenção são realizadas em grupo e/ou individual, conforme necessidade, e contam com atividades práticas, uso de imagens adaptadas, observação, vínculos comunitários e orientações familiares. Desde o início, o programa vem se aperfeiçoando, buscando a aplicação de práticas que valorizem as individualidades do participante, porém enfrenta desafios relacionados à adaptação de instrumentos e testes de OP, principalmente para pessoas com deficiência intelectual, baixo número de produções científicas e publicações que descrevam a estruturação e aplicação de programas de OP para PcD, pouca representatividade em ocupações diversas e baixa adesão dos familiares às orientações da equipe. Existem também os desafios relacionados à aplicação do plano proposto, como a falta de acessibilidade, projetos inclusivos e uso de tecnologias assistivas em cursos técnicos, profissionalizantes e de nível superior na comunidade e baixa oferta de vagas para PcD em áreas profissionais diversas, restringindo o processo de escolha do indivíduo. Logo, a OP necessita desenvolver programas, instrumentos e cobrar políticas públicas que complementem a atuação do profissional que trabalhe com PcD.

Palavras-chaves: ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL, PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, PSICOLOGIA

APÊNDICE 3 – Capítulo submetido à organização do Livro Eletrônico Desafios e Oportunidades Atuais do Trabalho e da Carreira, fruto do convite referente à participação no Congresso Brasileiro de Orientação Profissional e de Carreira.

DESAFIOS DA ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL EM UM PROGRAMA DE EDUCAÇÃO E REABILITAÇÃO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Autores: Ariane Marta de Lima Silva, Marianne Ramos Feijó, Mário Lázaro Camargo

Introdução

A Orientação Profissional (OP), conforme compreendida pelos autores, é um conjunto de ações que promove reflexões sobre escolhas no âmbito da relação “ser humano e trabalho” e meios de desenvolvimento que permitam a construção e realização de projetos pessoais e profissionais. O trabalho, fundamental para o alcance da autonomia e para o desenvolvimento na vida adulta, figura como tema central nos processos de OP, que também versam sobre autoconhecimento, relações familiares, sonhos, interesses, conhecimentos, habilidades, sociedade, cursos e meios de ingresso em atividades de formação profissional.

A OP, oferecida com mais frequência aos jovens, em grupos ou individualmente, vem sendo realizada em muitos contextos e com populações de diferentes faixas etárias, momentos de vida e condições socioeconômicas. Feijó *et al.* (2019) organizaram obra sobre atividades de OP com crianças, jovens, adultos e idosos em diferentes contextos, tais como cursinhos preparatórios para vestibular gratuitos, hospitais, clínicas-escola e outras instituições.

A OP para Pessoas com Deficiência (PcD), bem como os grupos e contextos mencionados, também pode ser considerada uma atividade que, conforme vem sendo realizada na atualidade, caracteriza-se como uma forma de expansão do referido campo (Camargo & Feijó, 2017; Camargo *et al.*, 2018). Tal expansão, passou a ser mais significativa na medida em que os direitos das PcD foram sendo melhor amparados pela legislação, como na Lei Brasileira de Inclusão 13.146/2015, ou Estatuto da Pessoa com Deficiência, cuja normativa gerou avanços na indicação de ações e garantias que a sociedade deve protagonizar na direção da promoção da cidadania e da qualidade de vida das PcD, portanto no acesso à equidade social e reversão da longa história de exclusão social e violação de direitos humanos, vividos pelas PcD (Monteiro, 2011; Garcia *et al.*, 2015; Camargo & Feijó, 2017)

A Lei de Cotas, uma das ações afirmativas do Estado que integra o citado conjunto de leis que favorecem a garantia de direitos e a inclusão de PcD, determina que organizações de trabalho com mais de 100 trabalhadores, contratem PcD. Se compreendemos a inclusão como

a possibilidade real e equitativa de participação social, então, preparar, inserir, acompanhar e promover o desenvolvimento e a integração de PcD no trabalho são ações fundamentais à inclusão da população em questão (Morais, 2017), já que pesquisas apontam para a insuficiência das leis para a desconstrução de barreiras de diferentes naturezas, dentre elas: falta de informação; preconceito e discriminação; a relação familiar; baixa escolaridade e qualificação das PcD; a falta de acessibilidade; e o despreparo das empresas (Neves-Silva, Prais, & Silveira, 2016). As políticas públicas, inclusive o aparato legal, também não avançaram o suficiente para que as PcD tenham maior qualidade de vida no trabalho. Coutinho (2017) realizou estudo com 110 pessoas com deficiência física e observou aspectos relacionados à baixa qualidade de vida no trabalho, tais como salário, carga horária e quantidade de trabalho inadequados, bem como dificuldade para ascensão profissional.

Paralelamente aos tratamentos e programas de estimulação aos quais necessitem ser submetidas algumas PcD, instituições de reabilitação tem investido esforços em ampliar a participação social, a autonomia e a realização pessoal desse público. A prática de OP enfocada no presente texto é realizada em um programa de educação e reabilitação profissional voltado para PcD no interior paulista. O programa é multiprofissional e conta com a participação de um psicólogo e de um terapeuta ocupacional que mapeiam habilidades, potencialidades, sentimentos relacionados ao trabalho e áreas de interesse, com o propósito de ampliar conhecimentos, desenvolver e preparar PcD com mais de 14 anos para a inclusão, inclusive por meio dos estudos e do trabalho.

Os participantes apresentam diagnósticos variados, com predominância de pessoas com deficiência intelectual, público com maior dificuldade de inserção no trabalho. Segundo dados da relação anual de Informações Sociais (RAIS) do ano de 2018, houve crescimento de empregos formais das PcD, sendo deficiência física, auditiva e visual as mais representadas, seguidas da deficiência intelectual, reabilitados do INSS e pessoas com deficiências múltiplas. As intervenções são realizadas em grupo e/ou individual, conforme necessidade, e contam com atividades práticas, uso de imagens adaptadas, observação, vínculos comunitários e orientações familiares. Porém, são muitos os desafios, o que gera aperfeiçoamento constante da equipe e do programa.

Descrição da intervenção

O Programa de Educação e Reabilitação Profissional faz parte de uma instituição de reabilitação que busca garantir e efetivar os direitos da PcD através da sua participação e inclusão na comunidade e no mercado de trabalho. As atividades de orientação profissional são realizadas para PcD e visam identificar áreas de interesse e estabelecer projetos de vida, dentro

da funcionalidade do indivíduo e sua realidade psicossocial. O programa conta com várias áreas de intervenção, porém duas são especialmente voltadas para o processo de OP, conforme quadro abaixo:

Quadro1 – Intervenções do Programa voltadas para a OP

Atividade e Profissional Responsável	Objetivos	Estratégias
Treinos Laborais Terapeuta Ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar áreas de interesse pessoal e profissional, - Conhecer a funcionalidade da PcD e refletir sobre as necessidades funcionais das áreas de interesse, - Promover aumento de repertório ocupacional. 	Treinos práticos, pesquisas na internet, uso de imagens e vídeos ilustrativos, entrevistas com profissionais e discussões em grupo.
Planejando o Futuro Psicóloga	<ul style="list-style-type: none"> - Estabelecer projetos de vida (o que devo fazer para conseguir alcançar os meus objetivos); - Promover estratégias para aumento da autonomia e independência da PcD, e participação familiar. 	Pesquisas na internet, intervenções individuais, em grupo ou familiares, levantamento de cursos e atividades de interesse na comunidade, reflexão e discussão sobre transição de estágios de desenvolvimento (adolescência – vida adulta), bem como exigências profissionais e sociais.

Fonte: *in loco*.

A intervenção é realizada através de unidades de treino laboral e planejamento de futuro, que utiliza técnicas adaptadas para cada tipo de deficiência. O profissional responsável pelo grupo realiza pesquisas, atividades práticas, busca de imagens e vídeos de profissões e recursos lúdicos, que vão ao encontro com os interesses apresentados e demandas de cada participante. Os treinos práticos buscam, através da simulação da atividade, refletir com o participante sobre os sentimentos e percepções durante a realização do trabalho e identificação de áreas afins que também possam ser de interesse. As atividades de intervenção de planejamento de futuro têm como objetivo, após identificação de áreas de interesse profissional, estabelecer um projeto de vida que contemple a busca de cursos profissionalizantes ou de graduação, planos de atuação e reflexão sobre formas de incentivar a autonomia e independência, com o participante e com a família.

Desafios

Segundo a Secretaria de Trabalho e Ministério da Economia (2019), dados obtidos na Relação Anual de Informações Sociais (Rais) demonstram que, entre os anos de 2011 e 2017, o mercado de trabalho brasileiro registrou aumento no número de PcD contratadas, passando de 325.291 para 441.339, ou seja, um acréscimo de apenas 116 mil pessoas para um intervalo de 6 anos. Já o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), registrou, em 2018, um total de 442.007 PcD contratadas, o que representa apenas 668 novas inserções no mercado de trabalho, se comparado ao ano imediatamente anterior.

Por considerarmos de pouca expressão estes números, entendemos que avançar ainda mais na quantidade de contratação de PcD continua sendo um desafio. Para além disso, faz-se igualmente necessário avançar na dimensão da qualidade de tais processos, ou seja, precisamos passar da mera “inserção” para a verdadeira “inclusão” de PcD.

Para garantirmos a passagem efetiva das “inserções” no mercado de trabalho, representadas pelas simples contratações, para as almeçadas “inclusões”, representadas pela possibilidade de duradoura permanência das PcD em seus contratos sociais de trabalho, bem como na vivência de experiências de desenvolvimento profissional, com, inclusive, ascensão nos cargos e, se possível, movimentação para cargos de liderança – outro fenômeno raro em se tratando de trabalhadores com deficiência no Brasil (Camargo & Feijó, 2017) – ainda muitos avanços precisam ocorrer.

Estes desafios, especialmente no cenário da orientação profissional de PcD, são abaixo listados:

- Grupos muito heterogêneos, no que se refere aos tipos de deficiência: Deficiência Física, Deficiência Auditiva, Deficiência Visual, Deficiência Intelectual e Deficiência Múltipla, muitas vezes associados a deficiências psicossociais (Camargo & Feijó, 2017), dificultando o planejamento das atividades de OP;
- Necessidade de adaptação de instrumentos e testes de OP, principalmente para pessoas com deficiência intelectual, visto que a maioria dos materiais são escritos, por isso, quase sempre limitam o uso com PcD não alfabetizadas, além do que exigem reflexões mais abstratas ou apresentam certa complexidade na aplicação;
- Poucas publicações científicas com clara descrição de programas de OP para PcD e suas ações de intervenção;
- Poucas oportunidades de emprego à PcD, especialmente as que têm graus mais elevados de deficiência intelectual, ocasionando baixa representatividade em ocupações diversas,

restringindo o processo de escolha. Tal situação pode ser compreendida pelo medo, desconhecimento e falta de tempo dos contratantes em se dedicarem ao processo de acolhimento, ensino, adaptação e acompanhamento da PcD;

- Falta de acessibilidade, de projetos inclusivos e de tecnologias assistivas em cursos técnicos, profissionalizantes e de nível superior na comunidade.

Apesar dos desafios, os profissionais que conduzem a OP e outras ações do Programa de Preparação de PcD para o trabalho, podem contar com os benefícios do trabalho em grupo, como o desenvolvimento de habilidades sociais na prática e os ganhos de ações individuais, em que planos personalizados são pautados em funcionalidades e dificuldades apresentadas pela PcD e sua família, com linguagem apropriada à sua compreensão (Ayoub, 2012). Os profissionais têm procurado manter o foco nos aspectos de desenvolvimento por meio do trabalho e do estudo, portanto, na reabilitação da PcD. Lidam porém, com o propósito da OP de conectar as escolhas laborais das pessoas com seus desejos e interesses, cuja aplicação ainda é limitada, na medida em que o paradigma predominante é assistencialista e a PcD ainda é vista como alguém sem capacidade de se desenvolver no trabalho e na carreira.

Resultados

A instituição, que mantém parceria com organizações de trabalho que contratam PcD, tem acompanhado alguns processos seletivos, os treinos em função e em transporte, a integração e parte do desenvolvimento de PcD no trabalho. Ainda que a diversidade de cargos ofertados às PcD seja pequena, os contatos, reuniões e atividades de acompanhamento nas organizações tem mostrado os resultados positivos no preparo de PcD para inclusão no mercado de trabalho. Novos pedidos dos gestores das organizações por orientação e preparo também são sinais de mudança, já que vem sendo ampliada a ideia de que a organização precisa se adaptar e de que o convívio entre diferentes contribui para o desenvolvimento e para o bem estar de todos na organização e na sociedade.

Considerações finais

A ampliação da inserção (contratação) de PcD e da inclusão no trabalho, que significa a criação de condições mais equitativas, de possibilidades de aprendizagem, de realização profissional, de desenvolvimento da carreira e conseqüente incremento salarial, que lentamente se observa em algumas organizações e segmentos, demanda investimento contínuo, especialmente no que se refere à redução de barreiras atitudinais à inclusão de PcD. A ideia de que se tratam de pessoas com deficiência e também com histórias, conhecimentos, habilidades,

sonhos e necessidade de aprender e conviver, o que gera diversidade e riqueza na sociedade e nas organizações, precisa ser ainda mais propagada e discutida, para que restem demandas de investimentos pontuais, como a aquisição de certa tecnologia assistiva útil para alguém em determinada função. O ideal é que maiores barreiras arquitetônicas e atitudinais, portanto culturais, já estejam bem reduzidas em alguns anos.

Referências

- Ayub, P. (2012). Com licença, posso entrar? *Nova Perspectiva Sistêmica*, 44(21), 49-60. Recuperado de <http://www.revistanps.com.br/nps/article/view/251>.
- Brasil. (1991). *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm.
- Brasil, & Ministério do Trabalho e Emprego. (2019). *Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS) – Análise dos principais resultados / Pessoas com deficiência*. Recuperado de <http://pdet.mte.gov.br/rais?view=default>.
- Camargo, M. L., & Feijó, M. R. (2017). *Inclusão da Pessoa com Deficiência (PcD) no mercado de trabalho: orientações para organizações contratantes*. Recuperado de <https://www.letraria.net/inclusao-da-pessoa-com-deficiencia/>.
- Coutinho, B. G., França, I. S. X., Coura, A. S., Medeiros, K. K. A. S., & Aragão, J. S. (2017). Qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência física. *Trabalho, Educação e Saúde*, 15(2), 561-573. <https://dx.doi.org/10.1590/1981-7746-sol00061>.
- Camargo, M. L., Feijó, M. R., Goulart Jr., E., Campos, D. C., & Cardoso, H. F. (2018). *Experiências de Estágio em Psicologia Organizacional e do Trabalho e Orientação Profissional: conexões entre teoria e prática no mundo do trabalho*. Recuperado de <https://www.letraria.net/experiencias-de-estagio/>.
- Feijó, M. R., Goulart Jr., Campos, D. C., Cardoso, H. F., Camargo, M. L. *Primeiros passos na atuação profissional do psicólogo em orientação profissional e de carreira e psicologia organizacional e do trabalho*. Recuperado de <https://www.letraria.net/portfolio/primeiros-passos-na-atuacao-profissional-do-psicologo-em-orientacao-profissional-e-de-carreira-e-psicologia-organizacional-e-do-trabalho/>.
- Brasil. (2012). *Lei nº 12.764. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990*. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12764.htm.

- Monteiro, L. G., Oliveira, S. M. Q., Rodrigues, S. M., & Dias, C. A. (2011). Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Rev. Bras. Ed. Esp.*, 17(3), 459-480, <https://dx.doi.org/10.1590/S1413-65382011000300008>.
- Morais, A. O. et al. (2011). *Inclusão Profissional: Ferramentas e Procedimentos para a Contratação e Retenção de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho*. Recuperado de https://inclusao.enap.gov.br/wp-content/uploads/2018/05/inclusao_profissional.pdf.
- Neves-Silva, P., Prais, F. G., & Silveira, A. M. (2015). Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. *Ciênc. Saúde Coletiva*, 20(8), 2549-2558. <https://dx.doi.org/10.1590/1413-81232015208.17802014>.
- Secretaria de Trabalho, Ministério da Economia. (2019). [Contratação de pessoas com deficiência bate recorde após fiscalização do Trabalho](http://trabalho.gov.br/noticias/6856-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-bate-recorde-apos-fiscalizacao-do-trabalho). Recuperado de <http://trabalho.gov.br/noticias/6856-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-bate-recorde-apos-fiscalizacao-do-trabalho>.

Autores

Ariane Marta de Lima Silva – Mestranda no Programa de Pós-graduação em Psicologia do Desenvolvimento e da Aprendizagem, da Faculdade de Ciências da Unesp – Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", campus de Bauru. Psicóloga no Programa de Educação e Reabilitação Profissional (PERP) do Centro Especializado em Reabilitação – SORRI-Bauru. E-mail: ariane@mls@hotmail.com

Marianne Ramos Feijó – Professora nos cursos de Pós-graduação em Psicologia do Desenvolvimento e da Aprendizagem e de Graduação em Psicologia da Unesp – Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", campus de Bauru. E-mail: marianne.r.feijo@unesp.br

Mário Lazaro Camargo – Professor nos cursos de Pós-graduação em Psicologia do Desenvolvimento e da Aprendizagem e de Graduação em Psicologia e Engenharia da Produção da Unesp – Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", campus de Bauru. E-mail: mario.camargo@unesp.br

ANEXOS

ANEXO A – Parecer Consubstanciado do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP)

UNESP - FACULDADE DE
CIÊNCIAS CAMPUS BAURU -
JÚLIO DE MESQUITA FILHO



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Orientação Profissional: percepção e participação familiar no processo de escolha profissional de pessoas com deficiência

Pesquisador: Ariane Marta de Lima Silva

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 83336218.0.0000.5398

Instituição Proponente: UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA JULIO DE MESQUITA FILHO

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.541.271

Apresentação do Projeto:

A pesquisa será realizada com 20 familiares de PcD (adultos) e será conduzida por meio de um questionário fechado, para categorização do público e avaliação da participação desses familiares no processo de escolha profissional, além de uma entrevista com roteiro semiestruturado, para avaliar a percepção destes familiares sobre o processo de escolha dos seus filhos. Os dados do questionário serão tabulados e apresentados em forma de gráficos e tabelas e os dados provenientes da entrevista estruturada terão seu conteúdo organizado e compreendido de acordo com o método de Análise de Conteúdo. A aplicação será realizada em uma instituição de reabilitação do estado de São Paulo que oferta para a população um programa de educação e reabilitação profissional de pessoas com e sem deficiência. A escolha dos participantes ocorrerá conforme agendamento da instituição, ou seja, todos os pais e responsáveis dos jovens que forem encaminhados ao Programa de Educação e Reabilitação Profissional (PERP) nos meses seguintes à aprovação do projeto pelo CEP, serão convidados a participar da pesquisa.

Objetivo da Pesquisa:

O objetivo principal será investigar a percepção e participação familiar no processo de escolha profissional de pessoas com deficiência, bem como identificar o perfil do público que foi encaminhado à orientação profissional em instituição de reabilitação (qual tipo de deficiência, gênero, idade e renda familiar).

Endereço: Av. Luiz Edmundo Carrijo Coube, nº 14-01

Bairro: CENTRO **CEP:** 17.033-360

UF: SP **Município:** BAURU

Telefone: (14)3103-9400 **Fax:** (14)3103-9400 **E-mail:** cepesquisa@fc.unesp.br

UNESP - FACULDADE DE
CIÊNCIAS CAMPUS BAURU -
JÚLIO DE MESQUITA FILHO



Continuação do Parecer: 2.541.271

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Estão devidamente apresentados.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Os procedimentos metodológicos sugeridos estão condizentes com as necessidades e os objetivos propostos pelo projeto.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Pertinentes e devidamente apresentados.

Recomendações:

Nada a declarar.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Nada a declarar.

Considerações Finais a critério do CEP:

O protocolo apresentado contém os cuidados éticos necessários à proteção dos participantes, respeitando os critérios apresentados na resolução 466/12. Considera-se adequada e segura sua realização.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1078702.pdf	19/02/2018 20:15:48		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	19/02/2018 20:08:10	Ariane Marta de Lima Silva	Aceito
Outros	TERMOINSTITUICAO.pdf	19/02/2018 19:33:39	Ariane Marta de Lima Silva	Aceito
Folha de Rosto	folhaderostoassinada.pdf	19/02/2018 19:28:51	Ariane Marta de Lima Silva	Aceito
Cronograma	CRONOGRAMA.pdf	18/02/2018 17:43:00	Ariane Marta de Lima Silva	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETOPLATAFORMA.pdf	18/02/2018 17:38:28	Ariane Marta de Lima Silva	Aceito

Situação do Parecer:

Endereço: Av. Luiz Edmundo Carrijo Coube, nº 14-01
Bairro: CENTRO **CEP:** 17.033-360
UF: SP **Município:** BAURU
Telefone: (14)3103-9400 **Fax:** (14)3103-9400 **E-mail:** cepesquisa@fc.unesp.br

UNESP - FACULDADE DE
CIÊNCIAS CAMPUS BAURU -
JÚLIO DE MESQUITA FILHO



Continuação do Parecer: 2.541.271

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

BAURU, 13 de Março de 2018

Assinado por:
Ari Fernando Maia
(Coordenador)

Endereço: Av. Luiz Edmundo Carrão Coube, nº 14-01
Bairro: CENTRO **CEP:** 17.033-360
UF: SP **Município:** BAURU
Telefone: (14)3103-9400 **Fax:** (14)3103-9400 **E-mail:** cepsquisa@fc.unesp.br

ANEXO D – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Título do trabalho: Orientação Profissional: percepção e participação familiar no processo de escolha profissional de pessoas com deficiência.

As informações abaixo são fornecidas com o objetivo de lhe convidar a participar de uma pesquisa sobre escolha profissional de pessoas com deficiência. Se decidir participar, a pesquisadora lhe fará algumas perguntas e preencherá um questionário junto com você. A entrevista será feita em sala reservada, para manter em sigilo o que responder.

Objetivos da pesquisa

A pesquisa permitirá identificar o perfil do público que foi encaminhado à Orientação Profissional na SORRI (qual tipo de deficiência, gênero e idade e renda familiar). Será realizada para compreender a percepção dos familiares de pessoas com deficiência sobre o processo de escolha profissional, para melhorar futuras atividades de orientação com os jovens e com seus familiares.

Método

Os procedimentos a serem executados serão: leitura e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido; aplicação de um questionário para caracterização dos participantes e avaliação da participação familiar do processo de escolha profissional de pessoas com deficiência; e entrevista com roteiro, que será gravada e transcrita, para posterior análise de conteúdo e uso dos dados coletados para responder os questionamentos pertinentes a pesquisa. Após as entrevistas, o seu nome será retirado das respostas, para que você não seja identificado por outras pessoas. Somente o pesquisador saberá quem emitiu aquela resposta.

Esclarecimento sobre a participação na pesquisa

Os convidados poderão se recusar a participar ou poderão interromper a participação na pesquisa e retirar seu consentimento em qualquer etapa da mesma, sem nenhum tipo de penalização. A participação das atividades e dos atendimentos na SORRI serão realizados da mesma forma, caso participe ou não, da entrevista. Poderão também em qualquer momento buscar esclarecimentos relativos a pesquisa junto ao pesquisador responsável.

Os dados coletados serão todos mantidos em sigilo, sendo apenas utilizados para o desenvolvimento da pesquisa, assim será mantida a confidencialidade, a privacidade dos sujeitos, sendo que, se necessário, os nomes dos participantes serão substituídos por nomes fictícios para não haver exposição. As gravações em áudio, as transcrições das mesmas e os dados coletados poderão ser utilizadas para fins científicos, incluindo publicações e participações em Congressos, nos limites da ética e do proceder científico íntegro e idôneo.

Riscos e benefícios

Os procedimentos propostos não apresentam elevado risco para a sua saúde e bem-estar, mas se sentir algum desconforto, você poderá manifestar ao entrevistador, que irá lhe acolher e verificar a necessidade de encaminhamentos.

A entrevista pode gerar reflexão, o que por sua vez poderá oportunizar mudanças importantes em suas ações, escolhas e participação social.

Ressarcimento e indenização

Não haverá nenhum tipo de despesa pessoal para a participação neste estudo, assim como não haverá nenhum tipo de compensação financeira.

Se, mesmo tendo sido tomados todos os cabíveis cuidados, for verificado algum dano de causa direta dos procedimentos deste estudo, comnexo causal comprovado, conforme Resolução CNS 466/12, a indenização será conferida na forma da lei.

Não há nenhum tipo de despesa pessoal para a participação neste estudo, assim como não haverá nenhum tipo de compensação financeira.

Este documento será impresso em duas vias, uma ficará com o pesquisador responsável e a outra será entregue ao participante.

Devido às informações que me foram apresentadas e esclarecidas, referentes aos procedimentos da pesquisa:

Eu,.....

RG:....., residente na Rua/Av....., na cidade de, concordo em participar como voluntário(a) da pesquisa Orientação Profissional: percepção e participação familiar no processo de escolha profissional de pessoas com deficiência.

De minha parte garanto o meu compromisso de, enquanto estiver participando do trabalho, seguir as orientações recebidas e assim garantir a confiabilidade dos resultados da pesquisa.

Bauru, SP

Data: ___/___/_____

(Responsável pela pesquisa)

(Assinatura do voluntário)

Pesquisadores Responsáveis:
 Profa. Dra. Marianne Ramos Feijó
 Telefone (14) 3103-6000 Departamento de Psicologia.
 E-mail: mariannefeijo@fc.unesp.br

Mestranda Ariane Marta de Lima Silva
 Telefone – (14) 4009 – 1000

E-mail – ariane_mls@hotmail.com
 Faculdade de Ciências da Unesp, Bauru
 Av. Eng. Luiz Edmundo Carrijo Coube, 14-01. Bairro:
 Vargem Limpa. CEP 17033-360 - Bauru, SP
 Comitê de Ética em Pesquisa Fone: (14) 3103-9400
E-mail: cepesquisa@fc.unesp.br

ANEXO C - Questionário (para caracterização do público entrevistado)

Participante nº ____

Grau de parentesco: _____

Sexo do filho: ()F ()M

Idade do filho: _____

CID: _____

Escolaridade do filho: _____ Atividades na Instituição: _____ Desde
quando: _____

Funções em desenvolvimento/CIF:

Escolaridade do entrevistado:

Renda familiar (quem mora na casa?)

() até um salário mínimo (R\$954)

() de um a dois salários mínimos (R\$954 a R\$1908)

() de dois a três salários mínimos (R\$ 1908 a 2862)

() de três a cinco salários mínimos (R\$2862 a R\$4770)

() mais de cinco salários mínimos (superior a R\$4770)

Recebe BPC? ()SIM

()NÃO

Você já conversou com o seu filho sobre assuntos referentes ao mercado de trabalho?

()SIM ()NÃO

Você já conversou com o seu filho sobre quais profissões ele tem interesse?

()SIM ()NÃO

Você incentiva seu filho a buscar informações de cursos profissionalizantes e acadêmicos que ele tem interesse?

()SIM ()NÃO

ANEXO D – Roteiro de Entrevista Semiestruturada

1. Seu/sua filho(a) foi encaminhado ao Programa de Orientação Profissional e de Preparação para o Trabalho. O que você achou?
2. O que acha que ele pode aprender no Programa?
3. Como acha que ele poderá trabalhar?
4. Em que profissões acredita que seu filho poderia atuar? Por quê?
5. Você acredita que seu filho possa apresentar dificuldades no trabalho? Quais?
6. Você incentiva seu filho a buscar informações sobre diferentes tipos de profissões? Como?
7. Você sente dificuldades? Quais?
8. Você se sente apoiado(a) nas dificuldades vividas? Como? Por quem?
9. Qual a sua opinião sobre a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?