

Eixo Temático: Inovação e Sustentabilidade

**ESTRATÉGIAS NA INCLUSÃO DE JOVENS E ADULTOS COM NECESSIDADES
ESPECIAIS NO MUNDO DO TRABALHO**

**STRATEGIES IN YOUTH AND ADULT INCLUSION WITH SPECIAL NEEDS IN
THE WORLD OF WORK**

Deise Christiani de Oliveira Gomes e Sibila Luft

RESUMO

O presente trabalho discorre a partir das práticas em uma oficina de adultos com necessidades especiais na APAE no interior do estado do RS assim como práticas em um Centro Empresarial, o que me objetivou a pensar nas práticas e estratégias de desenvolvimento de materiais e gerando autonomia a esses participantes. Destacando a oficina de papéis recicláveis para a produção de agendas elaboradas pelos participantes das oficinas, considerando a auto sustentabilidade para manter as oficinas da entidade e conseguir uma maior visibilidade do trabalho realizado pela mesma e gerando recursos próprios para essa produção, a aliança formada por essas duas forças, da produção à parceiros para a colocação e venda das agendas, gerando renda e lucros tendo por principal finalidade de profissionalizar, incluir socialmente melhorando assim a qualidade de vida dos participantes.

Palavras-chave: Estratégias; Inclusão, Mundo do Trabalho.

ABSTRACT

This paper argues on the basis of practices in an adult workshop with special needs in APAE inside the RS state as well as practical in a business center, which aimed to me to think in practical and material development strategies and generating autonomy these participants. Highlighting the workshop of recyclable paper for the production of agendas developed by workshop participants, considering the self sustainability to maintain the entity's workshops and achieve greater visibility of the work done by the same and generating own resources for this production, the alliance formed by these two forces, from production to partners for the sale and installation of agendas, generating income and profits with the main purpose to professionalize include socially thereby improving the quality of life of the participants.

Keywords: Strategies; Inclusion; Work World.

Introdução

Ao iniciar as atividades na APAE – Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais, percebeu-se de imediato a falta de conhecimento das comunidade o que era feito na mesma, as oficinas que ali aconteciam não tinha visibilidade alguma, nunca havia sido exposta e também não havia perspectiva que isso viesse a acontecer.

Foi nesse enfoque que trabalhamos pois não há dúvida da capacidade dos que lá estão e participando das oficinas. Sempre respeitando a sua singularidade, dificuldades, o tempo e as limitações de cada um. Vendo a dificuldade financeira para a aquisição do material para a produção dos produtos, não há dúvida quanto a necessidade de haver estratégias para a venda da produção, ou seja, de nada adianta produzir e não ter aonde comercializar essas produções. Apesar da entidade não ter fins lucrativos, a falta de planejamento estratégico faz com que as dificuldades apareçam e a produção não sendo valorizada. Neste contexto questionamos sobre a inclusão do adulto deficiente no mundo do trabalho, se as oficinas profissionalizavam para a criação de autonomia? Como profissionalizar sem perder o foco social? Como dar visibilidade a essas produções?

Com esses questionamentos que fomos buscar respostas, do que seria possível fazer para transformação, da inclusão social e a melhoria de qualidade de vida. Neste contexto, percebe-se a importância do trabalho da APAE e da criação de um projeto estratégico em parceria com o Núcleo de Psicologia Organizacional e do Trabalho- NUPOT contemplando diversas frentes, de estratégias organizacionais à práticas potencializadoras para a inserção do jovem e adulto deficiente ao mundo do trabalho.

A psicologia organizacional refere-se ao desenvolvimento e a aplicação de princípios científicos no ambiente de trabalho, e tem como um de seus principais objetivos, auxiliar o funcionamento das organizações de forma a contribuir a sua efetividade. Assim salientamos sobre a importância da atuação e da ênfase a esses profissionais, também no campo da pesquisa, contribuindo com o desenvolvimento das organizações e das pessoas envolvidas. Desta forma, ao relacionarmos a atuação da Psicologia organizacional e do Trabalho ao processo histórico das pessoas com necessidades especiais, é possível imaginar o difícil percurso e grande sofrimento decorrente da rejeição, discriminação e preconceitos diante do mundo do trabalho, salientamos então o compromisso e objetivo do núcleo em ampliar conhecimentos e novas descobertas que possam vir a contribuir para um melhor trabalho com as pessoas com necessidades especiais.

Não há dúvida quanto a captação de recursos para subsidiar qualquer projeto que seja dentro da instituição, saber identificar quais são as necessidades e possíveis apoiadores. Procuramos o Centro Empresarial da cidade onde também o NUPOT tem vínculo e sensibilizando esses empresários da região para a oficina e o andamento do projeto da fabricação das agendas de material reciclável e posterior a inserção e venda no comércio local e regional da produção, assim como o papel para a fabricação.

Outro questionamento que era colocado fortemente era, aonde conseguir o material reciclável para a produção? Encontramos a resposta no empresariado local que com a coleta da produção do lixo reciclável, especificamente o papel para produção das agendas.

Na administração esse controle segundo Slack (2002), a administração da produção envolve todo o conjunto da organização, independente da sua atividade e tamanho, tendo como objetivo de planejar, calcular e monitorar o controle existindo assim, o PCP- planejamento, controle e produção.

2. Objetivos

- Efetuar pesquisas na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho, em Santiago e Região;

- Criar planejamento estratégico, treinamento e visibilidade as oficinas da APAE, etc;
- Oportunizar a inclusão de pessoas com necessidades especiais ao mundo do trabalho;
- Realizar palestras focando empresas locais e regionais, no contexto da Inclusão de pessoas com necessidades especiais, visando abertura de novos campos de trabalho, bem como campo de atuação profissional;
- Capacitar pessoas adultas/adolescentes com Necessidades Especiais, e prepará-las para sua inclusão no mundo do trabalho;
- Implantar grupos de estudo com alunos que já cursaram as disciplinas referentes ao tema, e que tenha interesse de atuação na área de POT;
- Desenvolver pesquisa-ação nas empresas regionais, buscando conhecer suas maiores dificuldades na área de gestão de pessoas; e legislação vigente;
- Criar um cadastro profissional de Pessoas com Necessidades Especiais, em parceria com a Escola Especial Carlos Humberto Aquino Frota/APAE de Santiago, buscando oferecer qualificação profissional que vise sua inserção social e profissional no mundo do trabalho;
- Realizar o cadastramento das empresas parceiras no projeto de reciclagem;
- Desenvolver curso de qualificação na Escola Especial Carlos Humberto Aquino Frota/APAE de Santiago, como tentativa de promover a inclusão de pessoas com necessidades especiais no mundo do trabalho.
- Levar informação e orientação à comunidade local e regional, visando eliminar estereótipos e preconceitos em relação as pessoas com necessidades especiais, utilizando por intermédio da mídia escrita (jornais), e falada (rádio e TV), vislumbrar esclarecimentos sobre a inclusão no Mundo de Trabalho;
- Esclarecer sobre a importância da reciclagem para o planeta; por meio de palestra e esclarecimento nas oficinas;
- Oferecer ferramentas que crie autonomia e visibilidade as pessoas com necessidades especiais;
- Respeitar as diferenças.
- Promover o trabalho coletivo e a transformação humana e social em seus hábitos.

3. Referencial Teórico

Estamos diante de um cenário atual em que discutimos sobre a igualdade social, inclusão das pessoas com necessidades especiais, e temos legislação que contempla essas práticas. Mas o que ocorre é que a lei em que esta em vigência pouco se aplica, ainda esta internalizado a mentalidade do coitadismo, que as pessoas com algum tipo de necessidade especial, perante a sociedade se torna alguém que não tem valor, incapaz de trabalhar e produzir. A psicologia organizacional vem para fazer essa ponte e quebra de paradigmas, criando estratégias para inserção desse jovem e adulto poder estar inserido na comunidade e sociedade como cidadão. Além de inserir ao mercado de trabalho, é preciso também sensibilizar a todos envolvidos no projeto, entendendo da importância da reutilização de matéria prima reciclável, fazendo com que possam refletir criticamente a situação atual do planeta, poupando a natureza da extração inesgotável de recursos.

Com o intuito de desacomodar o mundo do trabalho e principalmente acompanhar as incríveis transformações do capitalismo, da informatização e tecnologia que são existentes em nossas vidas, muda-se o modo de vida das pessoas e conseqüentemente a subjetividade é esquecida. O trabalho é um elemento imprescindível na vida de todos. Assim sendo, como qualquer outra, a pessoa com deficiência tem não só o direito como também a necessidade de participar da sociedade pela via do trabalho (TANAKA, RODRIGUES, 2001).

O questionamento que é feito são , as formas em que as empresas estão se desenvolvendo para a abertura do mercado de trabalho para essas pessoas, apesar de termos leis que contemplam a

inclusão, é necessário uma cultura inclusiva dentro das organizações, com uma equipe multidisciplinar e treinamento a esses funcionários incluindo, dar suporte de acessibilidade também é algo que necessitamos desenvolver dentro das organizações.

Em 2014, Jodelet, Denise analisa os processos psicossociais da exclusão e afirma que: *A exclusão que hoje é objeto de políticos e de debates sociais é um fenômeno social, econômico e social institucional cuja análise ressalta das ciências sociais. A parte que cabe à Psicologia Social pode parecer secundária, visto que ela limita aos processos psicológicos, cognitivos e simbólicos que podem ou acompanhar a situação de exclusão ou dela reforçar a manutenção como racionalização, justificação ou legitimação.* (p. 66)

Neste sentido cabe enfatizar que a psicologia organizacional permeia em várias outras áreas e saberes, onde estão, entre ligadas os campo social, organizacional, administrativo, e institucional.

Refletir o trabalho como identidade

Para Sawaia (1996) há uma dialética da inclusão/exclusão, se pensarmos no modernismo e contemporaneidade.

É inegável a contribuição da referencia identitária neste momento em que indivíduos, coletividades e territorialidade estão redefinindo-se, reciprocamente, em ritmo acelerado. Identidade resgata a individualidade como valor cardeal e com ela a multiplicidade e movimento dos fenômenos para superar a razão formal da lógica de um e das metanarrativas que sufocam as ciências humanas. (p. 121)

O que dá forma a um grupo, ou frente de trabalho são as relações que se dá naquele espaço, a exclusão podendo se dar por essa via da colocação do deficiente em linhas de trabalho não tão produtivas quanto esse profissional poderia estar produzindo, causando sofrimento a esse trabalhador.

A constituição do sujeito a partir do que ele produz é identificatório do ser na sua prática laboral. Percebe-se que as organizações em geral não toma esse cuidado no momento da admissão dos PCDs¹.

São vários os fatores que dificultam o processo da inserção do deficiente no mercado do trabalho, muito deles partindo da própria família que interferem no processo da inclusão, pelo fato de perder o benefício a qual é de direito, outro fator que dificulta é a falta de qualificação. De acordo com Dejour (2004), “ A relação identidade e trabalho sofre uma mediação: o outro, que exerce o papel de julgar o reconhecimento”. Pensar nessa relação, homem – trabalho e nas relações do homem com o homem nunca foram tão valorizadas como na atualidade, assim como as relações sociais.

4. Metodologia

Para a efetivação destas práticas, utilizamos no primeiro momento a observação das práticas da oficina e sua rotina de trabalho, quais as necessidades nos moldes de pesquisa participante (Gil, 2008). A importância da flexibilização das instituições envolvidas facilitou o conhecimento e articulações da teoria com a prática, tornando possível o psicólogo organizacional problematizar e criar ferramentas para a criação e execução do projeto da fabricação das agendas feitas de material reciclável.

¹ Portadores de Necessidades Especiais

A elaborarmos um projeto precisa-se antes de tudo ser claro em seus objetivos, qual o público que queremos atingir, necessitando estabelecer o foco e aos problemas que podem ser enfrentados na sua execução.

A partir do projeto da oficina criam-se possibilidades e campo de estudo e de desenvolvimento a cerca da inclusão e sustentabilidade das oficinas da APAE e envolvimento do setor comercial e social de Santiago e região.

5. Resultados e conclusões

Diante das questões explanadas, independente quais seja os resultados, as questões são claras, que ainda há tabus ao processo de inclusão, ficando claro a necessidade de captação e profissionalização desse jovens e adultos inseridos no mundo do trabalho.

O planejamento e a criação de estratégias para o sucesso do desenvolvimento do projeto, agindo com transparência e sabendo das limitações do projeto pois os recursos para o desenvolvimento são captados em diversas frentes e e o envolvimento de pessoal..

Assim é importante ressaltar que o projeto esta estruturado em duas frentes , uma sendo a acessibilidade e inclusão de pessoas com necessidades especiais e a sustentabilidade com o uso de papel reciclável.

Neste sentido o núcleo vem desenvolvendo ações que envolva o empresariado local e regional, criando formas para a visibilidade e manejo na sustentabilidade encorajando a autonomia desses sujeitos excluídos perante a sociedade.

Percebe-se que independente dos resultados, podendo não ser imediata, é clara a necessidade de profissionalizar esses jovens e adultos, criando novas perspectivas e possibilidades de trabalho e colocação no mercado, assim como, oportunizar a autonomia laboral. Diante disto, termos os objetivos bem claros para facilitar no processo de implementação e execução do mesmo. Além disso proporcionar um ambiente com acessibilidade para a promoção de fato da inclusão e promoção da independência.

6. Limitações

As limitações partem do número de envolvidos e dos recursos captados, para o desempenho e o resultado satisfatório acredita-se ser o maior desafio do sucesso deste projeto. Em relação as ações do núcleo destinadas à inclusão de pessoas com necessidades especiais no mundo do trabalho, podemos salientar que estas práticas estão em desenvolvimento, porém percebe-se a necessidade de construção de novos pensamentos e visões. Contudo, acredita-se também, que o Núcleo está abrindo caminhos para novas possibilidades de percepção da inclusão em das essas pessoas com necessidades especiais, que infelizmente ainda precisam lutar contra questões delicadas como discriminação e estigmatização.

7. Referencias Bibliográficas

BOCK, Ana Mercês Bahia. A Psicologia a Caminho do Novo Século: Identidade Profissional e Compromisso Social. Estud. Psicol. Natal, 1999.

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

GIL, A.C. Métodos e Técnicas de Pesquisa Social. São Paulo: Atlas, 2008.

SAWAIA, Bader. As Artimanhas da Exclusão: Análise Psicossocial e Ética da Desigualdade Social. Petrópolis, RJ :Vozes, 2014.

SPECTOR, P. E. Psicologia nas Organizações. Ed. Saraiva, 2 ed, 2005; São Paulo.

TANAKA, E. D. O.; RODRIGUES, R. R. J. O portador de deficiência mental: considerações acerca da sua preparação para o trabalho. In: MARQUEZINI, M. C; ALMEIDA, M. A. TANAKA, E. D. O. Perspectivas Multidisciplinares em Educação Especial II. Londrina: Editora UEL, 2001.

ZANELLI, A. B. Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed, 2004