

# ACESSO, PERMANÊNCIA E SUCESSO

Projeto conjunto SESI/SENAI visa a capacitar e manter pessoas com deficiências na indústria



**A**s atividades do dia a dia são importantes para a formação do sujeito enquanto cidadão. Praticar esportes, ir ao supermercado, ao cinema e desenvolver tarefas voluntárias são apenas alguns dos exemplos de ações fundamentais para a vida, que acaba tendo no trabalho o seu principal referencial, já que é no ambiente corporativo que se passa a maior parte dela. O trabalho é muito mais do que um provedor de necessidades básicas, como pagar contas, se alimentar, vestir e morar. Ele é um organizador das relações, um

qualificador de vida e de pertencimento, o qual cria identidades e o desenvolvimento humano.

Diante dessa concepção, especialistas garantem que uma pessoa com deficiência, que vive uma situação de vulnerabilidade, também necessita do trabalho para se empoderar como sujeito-cidadão e qualificar suas relações pessoais e afetivas. Por isso, várias ações educacionais são desenvolvidas com o objetivo de incluir essas pessoas no mundo e no mercado de trabalho. Mas qual é o grande desafio do alu-



O projeto viabiliza estratégias para que a pessoa com deficiência possa se capacitar e trabalhar também a preparação comportamental da indústria

no com deficiência hoje? Ele acessa o emprego, mas acaba não tendo permanência e ascensão profissional. Muitas vezes, os cargos que ocupa são subfunções que não lhe proporcionam ascensão profissional. Essa é uma realidade desmotivante, que pode gerar a demissão ou o desinteresse da pessoa.

### Metodologia SESI/SENAI

Buscando cumprir parte de sua missão, de promover um ambiente favorável aos negócios, à competitividade e ao desenvol-

vimento sustentável do Brasil, o Sistema Indústria, por meio do Serviço Social da Indústria (SESI) e do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), desenvolveu um projeto conjunto, chamado Metodologia SESI/SENAI de Gestão e Qualificação Profissional para a Inclusão da Pessoa com Deficiência na Indústria.

Segundo Adriana Barufaldi, especialista do SENAI, houve todo um processo de olhar conjuntamente desde as necessidades mais amplas da pessoa com deficiência

até as mais específicas. A partir dessa análise, foi desenvolvido o projeto, em que o SENAI foca nas estratégias de qualificação profissional para o aluno com deficiência, enquanto o SESI lida com a preparação comportamental e com a psicodinâmica da indústria para formar o profissional preparado para o mercado de trabalho.

No SENAI, a Metodologia está dentro do Programa SENAI de Ações Inclusivas (PSAI) e, no SESI, faz parte da Unidade de Qualidade de Vida. O principal objetivo do PSAI



é atender à diversidade, nas vertentes Gênero, Etnia, Maturidade/ Idosos, Pessoa com Deficiência (PcD) e Reabilitados. No atendimento à PcD, ao analisar o seu ciclo de formação, constatou-se que ele era incompleto. “Foi então que nós pensamos que era preciso desenvolver um projeto que atendessem à necessidade da indústria, por meio da inclusão da pessoa com deficiência”, conta Adriana.

Para isso, foi fundamental a parceria com o SESI, que vinha desenvolvendo um trabalho para apoiar a indústria nesse processo de inclusão. Responsável pela Metodologia na instituição, Fábio Cordeiro conta que preparar a liderança para acolher o deficiente e ajudar o núcleo de Gestão de Pessoas na inclusão de PcD é uma das ações propostas. “Chamamos essa parte do projeto

de *comportamental*”, diz, explicando que o objetivo é fazer com que a pessoa com deficiência permaneça na indústria, entre no mesmo plano de cargos e salários de todos os colaboradores, tenha um trabalho digno e se sinta valorizada dentro do processo.

Adriana conta que o setor produtivo solicita o apoio do Sistema Indústria para realizar o processo de inclusão. “O SENAI e o SESI vão lá e mapeiam as áreas, os postos de trabalho, capacitam os profissionais e preparam o ambiente”, diz, ressaltando que o grande desafio das instituições, no momento, é se preparar para receber as pessoas com as deficiências mais desafiadoras sob o ponto de vista da inclusão no mundo do trabalho, tais como síndrome de down e deficiência intelectual ou múltipla.

As empresas também devem se preocupar em proporcionar acessibilidade para a promoção da autonomia dos grupos da sociedade em fase de reabilitação, beneficiários da Previdência Social.

### **Mudança de cultura**

Adriana e Fábio concordam que a grande barreira a ser superada, até hoje, é a atitudinal. “O difícil não é fazer rampa ou modificar banheiro. O complicado é mudar a visão das pessoas”, ressalta a especialista do SENAI, completando que a cidadania é um direito de todos. “Eu sempre digo que, para a pessoa com deficiência, nós não temos que dar nem um direito a mais, mas garantir o direito que lhe é peculiar. Por que um deficiente intelectual não tem direito a um posto de trabalho ergonomicamente pen-



Divulgação



Sérgio Amaral

O objetivo da ação é capacitar o deficiente e fazer com que ele se sinta valorizado dentro do processo de trabalho

sado para sua condição cognitiva? Por que um surdo não tem direito a um posto de trabalho adaptável à sua condição de quem não ouve? São perguntas que nós temos que começar a fazer para entender por que o direito não é algo relativo.”

Essa mudança de cultura precisa ser trabalhada principalmente nas microempresas. Wanessa Antunes, especialista do setor de Qualidade de Vida do SESI, explica que as grandes indústrias, muitas vezes, têm uma área de Segurança do Trabalho mapeando questões ergonômicas, analisando as condições ambientais, além de um departamento de Recursos Humanos que pensa essas condições. “No entanto, o microempresário, muitas vezes, não tem essa visão de futuro”, enfatiza, ressaltando que vai

chegar o momento em que ele terá que se adequar a essas exigências, não só por cumprimento de lei, mas por uma questão social, de responsabilidade corporativa.

#### Capacitação de interlocutores

A Metodologia SESI/SENAI de Gestão e Qualificação Profissional para a Inclusão da Pessoa com Deficiência na Indústria prevê a capacitação de interlocutores das duas instituições. O objetivo é que eles, de forma conjunta, apoiem as indústrias e façam todo o acompanhamento para a inclusão. “A nossa ideia é, justamente, capacitar os interlocutores SESI/SENAI conjuntamente para que possam conhecer como é o trabalho de qualificação e também como desenvolver as questões comportamentais dentro da empresa”, avalia Fábio. ■