PROGRAMA DE INCLUSÃO E DIVERSIDADE NAS EMPRESAS: A INCLUSÃO É UMA EXPERIÊNCIA PARA TODOS?

AUTORA: SELÊNIA MARIA FEITOSA E PAIVA / PSICÓLOGA – CRP: 11/1620

A obrigatoriedade de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho desde 1999 trouxe à tona várias situações sociais que dificultam esse processo destacadas por Tanaka e Manzini (2005), segundo a percepção de empregadores, em quatro elementos: a) da própria pessoa com deficiência: falta de escolaridade, de interesse e de qualificação profissional e social; b) da empresa: condições inadequadas do ambiente físico e social, pouco conhecimento sobre a deficiência; c) das instituições especializadas: programas de treinamento profissional e social ineficazes, pouca articulação com as empresas; e d) do governo: dificuldades no acesso à escola e ao transporte e pouco incentivo às empresas para as adaptações e iniciativas de responsabilidade social. Essa problemática traz consequências diretas na meta da inclusão das empresas que precisam cumprir as cotas, onde muitas vezes para estabilizar essa situação poderia ser possível desenvolver ações de retenção de talentos, sem falar na forma como o mundo corporativo enxerga a pessoa com deficiência dificultando a real proposta da inclusão que é ir além da simples presença física desses colaboradores em espaços comuns. A essência da inclusão é garantir a plena participação socioeconômica e cultural, assegurando que todos tenham direito de pertencer, crescer e ocupar espaços. É entender que a deficiência não diminui o valor e a contribuição de trabalho, dessa forma a política de Cotas (Lei n. 8.213/91) assim como a Lei Brasileira de Inclusão - LBI (lei n^0 13.146 de 06 de julho de 2015) traz o sentido da Transversalidade que é permear todas as práticas e propostas (escolares, sociais e políticas), garantido a permanência e a continuidade não apenas em ações isoladas. Contudo, a maior parte desses espaços ainda se percebe uma ação contrária a esta proposta por isso a pergunta do tema deste trabalho: a inclusão é realmente uma experiência para todos? Esta exposição irá retratar a experiência da minha consultoria que iniciou o trabalho no segundo semestre de 2025 com o Programa de Inclusão e Diversidade, que foi pensado e está sendo executado em uma empresa no ramo hoteleiro de Fortaleza. Este programa tem como estratégia estruturar condições de trabalho favoráveis na eliminação das barreiras atitudinais que impedem o bom desempenho de um colaborador com autismo e sua equipe. A empresa contratante mostrou total coerência com os princípios da inclusão no que facilitou a autonomia da consultoria em propor intervenções coerentes com a proposta de trabalho. O objetivo desse trabalho para o congresso será de apresentar questionamentos para os participantes sobre como realizar um processo de inclusão da pessoa com deficiência com foco no ambiente laboral e promover também, um debate sobre como a abordagem Gestáltica poderá influenciar a Psicologia Organizacional na forma de conduzir os processos realizados no mundo corporativo para a inclusão da pessoa com deficiência. Serão trazidos como temas nesta proposta para o debate: 1. A descrição do perfil de cargos para o processo seletivo inclusivo; 2. O mapeamento arquitetônico e atitudinal nos setores das empresas; 3. O processo de avaliação de desempenho no período de experiência; 4. O Programa de Desenvolvimento de Lideranças (PDL); 5. O Programa de Desenvolvimento Individual (PDI); 6. O Treinamento e Desenvolvimento de Equipes de trabalho. Este trabalho é de suma importância pois irá demonstrar como implementar um trabalho na área organizacional dentro das expectativas do

programa de inclusão com a tônica da contribuição social para um público que ainda está saindo da marginalidade, a partir da fundamentação teórico e prática da abordagem gestáltica. Nesta perspectiva iremos apresentar como associamos a teoria de campo, fronteiras de contato, relação figura e fundo nos contextos de treinamentos e acompanhamentos; a formação do campo vital no ambiente laboral para o acolhimento e desenvolvimento de todos na equipe de trabalho a partir do processo contínuo de consciência e ajustamento criativo para a resolução de conflitos e adaptação do ambiente laboral.

Palavras-chaves: Deficiência, Gestalt, Inclusão e Psicologia Organizacional.