

A Psicologia em suas Diversas Áreas de Atuação

Eliane Regina Pereira
(Organizadora)



Atena
Editora

Ano 2019

Eliane Regina Pereira
(Organizadora)

A Psicologia em suas Diversas Áreas de Atuação

Atena Editora
2019

2019 by Atena Editora
Copyright © Atena Editora
Copyright do Texto © 2019 Os Autores
Copyright da Edição © 2019 Atena Editora
Editora Chefe: Prof^a Dr^a Antonella Carvalho de Oliveira
Diagramação: Natália Sandrini
Edição de Arte: Lorena Prestes
Revisão: Os Autores



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição Creative Commons. Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Prof^a Dr^a Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof^a Dr^a Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Faria – Universidade Estácio de Sá
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Prof^a Dr^a Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie di Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Prof^a Dr^a Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso
Prof^a Dr^a Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Prof^a Dr^a Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Universidade Federal do Maranhão
Prof^a Dr^a Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará
Prof^a Dr^a Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof^a Dr^a Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof^a Dr^a Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste
Prof^a Dr^a Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof^a Dr^a Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Ciências Agrárias e Multidisciplinar

Prof. Dr. Alan Mario Zuffo – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano
Prof^a Dr^a Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Darllan Collins da Cunha e Silva – Universidade Estadual Paulista
Prof^a Dr^a Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof^a Dr^a Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof^a Dr^a Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

Ciências Biológicas e da Saúde

Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Ciências Exatas e da Terra e Engenharias

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto
Prof. Dr. Alexandre Leite dos Santos Silva – Universidade Federal do Piauí
Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)	
P974	A psicologia em suas diversas áreas de atuação [recurso eletrônico] / Organizadora Eliane Regina Pereira. – Ponta Grossa, PR: Atena Editora, 2019. Formato: PDF Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader Modo de acesso: World Wide Web Inclui bibliografia ISBN 978-85-7247-736-9 DOI 10.22533/at.ed.369192310 1. Psicologia. 2. Psicólogos – Brasil. I. Pereira, Eliane Regina. CDD 150
Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422	

Atena Editora
Ponta Grossa – Paraná - Brasil
www.atenaeditora.com.br
contato@atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

Descobri aos 13 anos que o que me dava prazer nas leituras não era a beleza das frases, mas a doença delas.

Comuniquei ao Padre Ezequiel, um meu Preceptor, esse gosto esquisito.

Eu pensava que fosse um sujeito escaleno.

- Gostar de fazer defeitos na frase é muito saudável, o Padre me disse.

Ele fez um limpamento em meus receios.

O Padre falou ainda: Manoel, isso não é doença, pode muito que você carregue para o resto da vida um certo gosto por nada...

E se riu.

Você não é de bugre? – ele continuou.

Que sim, eu respondi.

Veja que bugre só pega por desvios, não anda em estradas –

Pois é nos desvios que encontra as melhores surpresas e os ariticuns maduros.

Há que apenas saber errar bem o seu idioma.

Esse Padre Ezequiel foi o meu primeiro professor de agramática.

(Barros, 2010, p. 319-20)¹.

Escolhi Manoel de Barros para iniciar a apresentação deste ebook. Tal escolha se dá, pelo convite de Manoel a que conheçamos os desvios, o gosto por nada e o prazer pela doença das frases/palavras. Ele nos incita a encontrar os ariticuns maduros, a escrever, pensar, e gostar da agramática. Esta é a psicologia que acredito, aquela que se produz nas rupturas, nas frestas, nas discontinuidades, nas transgressões, mas, sempre nos encontramos. Não uma psicologia enclausurada em regras ou em protocolos, mas uma psicologia que se faz ciência no contato com os sujeitos. Que constrói desvios para encontrar a beleza e a potência de vida nos sujeitos e em seus momentos difíceis.

Este ebook é resultado de uma série de pesquisas bibliográficas de cunho qualitativo e/ou quantitativo, pesquisas empíricas e relatos de experiência. Nele os autores descobrem e contam sobre seus caminhos, sobre sofrimento, dor, angústia, mas também sobre possibilidades, desvios e ariticuns maduros.

O livro está organizado em duas partes. A primeira parte intitulada “Reflexões

1. Barros, M. (2010). Poesia Completa. São Paulo: Leya. (6ª reimpressão).

em psicologia” consta trinta e um capítulos que apresentam diferentes temáticas, como: a prática grupal como estratégia de cuidado a jovens analisadas em duas perspectivas diferentes – abordagem centrada na pessoa e psicologia histórico-cultural; a gestação e o desenvolvimento humano ou os cuidados paliativos de neonatos e sofrimento da perda; a pessoa idosa no dia a dia e a prestação de serviço oferecida aos cuidadores; promoção de saúde e intervenções psicossociais; proteção a crianças e adolescentes vítimas de violência intrafamiliar; dependência química e relações familiares; doença crônica; suicídio; constituição da subjetividade; desinteresse escolar e arte no contraturno; motivação, satisfação e produtividade no ambiente de trabalho; inclusão de pessoas com deficiência na escola e no trabalho.

A segunda parte intitulada “Resumos expandidos” é composta de sete capítulos. Nesta parte, os autores apresentam em textos curtos, mas muito interessantes, diferentes temas, como: suicídio, qualidade de vida no trabalho, mediação extrajudicial, sexualidade infantil, psicologia educacional, e manifestações comportamentais.

Desejamos boa leitura a todos e que os conhecimentos aqui apresentados possam provocar um interesse pela agramática, como nos diz Manoel.

Eliane Regina Pereira

SUMÁRIO

REFLEXÕES EM PSICOLOGIA

CAPÍTULO 1 1

CONSTITUIR-SE SUJEITO: PROCESSO DE SUBJETIVAÇÃO DE SUJEITOS JOVENS A PARTIR DE UMA PRÁTICA GRUPAL

Larissa Franco Severino

Eliane Regina Pereira

DOI 10.22533/at.ed.3691923101

CAPÍTULO 2 15

GRUPOS DE ENCONTRO: RELATO DE EXPERIÊNCIA DE UMA EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA

Leonardo Farias de Arruda

Emily Souza Gaião e Albuquerque

Brenda Lauana Pereira de Souza

Danielly Scalone Maciel

Débora Simone Araújo Wanderley

Gabriel Tognin de Souza

Maria Aparecida da Silva Januário

Maria Luisa Barros Santos Lucena

Mateus Rafael Uchôa Dantas

Stéphanie Lima Fehine de Alencar

DOI 10.22533/at.ed.3691923102

CAPÍTULO 3 26

PERDAS GESTACIONAIS E NEONATAIS: QUANDO AS MÃES CONTAM

Ana Maria Saldanha Pereira

Eliane Regina Pereira

DOI 10.22533/at.ed.3691923103

CAPÍTULO 4 45

DA GESTAÇÃO AO PRIMEIRO ANO DE VIDA: OS FATORES DE INFLUÊNCIA NO DESENVOLVIMENTO HUMANO

Bruna Médis Baruci

Cássia Regina de O. Dela Rovere

Eliandra Dias de Souza

Fabiana Toppan Rocha

Radila Fabricia Salles

DOI 10.22533/at.ed.3691923104

CAPÍTULO 5 75

CUIDADOS PALIATIVOS COM A FAMÍLIA DE PACIENTES NEONATOS: UM ESTADO DA ARTE

Letícia Candido da Cunha

Francini Pullig Fabre

Mariana de Abreu Arioli

Lurdes Victoria Acuña do Amaral

Cloves Antonio de Amissis Amorim

DOI 10.22533/at.ed.3691923105

CAPÍTULO 6	86
INTERVENÇÕES PSICOSSOCIAIS E PROMOÇÃO DA SAÚDE: NARRATIVAS DE UMA EXPERIÊNCIA DE FORMAÇÃO	
<p>Ana Karine Nóbrega de Araújo Fábia Moraes Barreto Isabella Juciene Aguiar João Bosco Filho Sebastiana Gomes Bezerra Ana Izabel Oliveira Lima</p>	
DOI 10.22533/at.ed.3691923106	
CAPÍTULO 7	99
SERVIÇOS DE PROTEÇÃO PARA CRIANÇAS E ADOLESCENTES: REVISÃO INTEGRATIVA	
<p>Paula Orchiucci Miura Estefane Firmino de Oliveira Lima Kedma Augusto Martiniano Santos Mirella Cordeiro Moreira da Costa</p>	
DOI 10.22533/at.ed.3691923107	
CAPÍTULO 8	114
PERTURBAÇÕES DE PERSONALIDADE E QUALIDADE DE VIDA NUMA AMOSTRA CLÍNICA DE UTENTES PORTUGUESES DOS CUIDADOS DE SAÚDE PRIMÁRIOS	
<p>Bruno José Oliveira Carraça Daniel Maria Bugalho Rijo Cátia Clara Ávila Magalhães</p>	
DOI 10.22533/at.ed.3691923108	
CAPÍTULO 9	127
PERCEÇÃO DE PSICÓLOGAS SOBRE SERVIÇOS PSICOLÓGICOS PARA CUIDADORES DE IDOSOS NA ATENÇÃO BÁSICA EM SAÚDE	
<p>Rui Maia Diamantino Felipe Santos de Almeida Arly Patrícia Reis Almeida</p>	
DOI 10.22533/at.ed.3691923109	
CAPÍTULO 10	143
A PSICOLOGIA POSITIVA NO DIA A DIA DA PESSOA IDOSA	
<p>Eliane de Holanda Silva</p>	
DOI 10.22533/at.ed.36919231010	
CAPÍTULO 11	152
O ESTRESSE COMO FATOR DE RISCO PARA O USO DE ÁLCOOL, TABACO E OUTRAS DROGAS ENTRE UNIVERSITÁRIOS	
<p>Luiz Roberto Marquezi Ferro Aislan José de Oliveira Ana Paula Jesus da Silva Flávia Fernanda Ferreira de Andrade</p>	
DOI 10.22533/at.ed.36919231011	
CAPÍTULO 12	165
RELAÇÕES FAMILIARES E A DEPENDÊNCIA QUÍMICA	
<p>Gabrielly Aparecida Borges dos Santos</p>	
DOI 10.22533/at.ed.36919231012	

CAPÍTULO 13	176
REPERCUSSÕES PSICOSSOCIAIS DO ADOECIMENTO CRÔNICO EM HOMENS: IMPLICAÇÕES PARA A ATUAÇÃO PROFISSIONAL EM SAÚDE	
Anderson Reis de Sousa Álvaro Pereira Evanilda Souza de Carvalho Ailton Santos Selton Diniz dos Santos Mateus Vieira Soares Isabella Félix Meira Wellington Caribé Santana	
DOI 10.22533/at.ed.36919231013	
CAPÍTULO 14	196
SOFRIMENTO PSÍQUICO E MAL-ESTAR SOB UM VIÉS PSICANALÍTICO	
Iane Pinto de Castro	
DOI 10.22533/at.ed.36919231014	
CAPÍTULO 15	207
SUICÍDIO E OUTRAS MORTES AUTOINDUZIDAS: ANÁLISE EPIDEMIOLÓGICA	
Evandro Yan Duarte Guilherme Monteiro da Silva Maria Paula Alves Corrêa Paulo Henrique Marques dos Santos Talis Shindy Masuda Victor Antonio Kuiava	
DOI 10.22533/at.ed.36919231015	
CAPÍTULO 16	215
ALGUMAS LEITURAS INTRODUTÓRIAS SOBRE SUICÍDIO, MORTE, RELIGIOSIDADE E ESPIRITUALIDADE	
Ariço Chaves Nantes	
DOI 10.22533/at.ed.36919231016	
CAPÍTULO 17	229
A FORMAÇÃO DA SUBJETIVIDADE DO CEGO À LUZ DA PSICANÁLISE	
Talita Franciele de Oliveira Medeiros	
DOI 10.22533/at.ed.36919231017	
CAPÍTULO 18	242
MITO E DESENVOLVIMENTO PSICOLÓGICO: A SAGA DO HERÓI NO PROCESSO DE INDIVIDUAÇÃO	
Kadidja Luciana Tavares Augusto Bryan Silva Andrade	
DOI 10.22533/at.ed.36919231018	
CAPÍTULO 19	260
ARTE E CONTRATURNO ESCOLAR: (IM) POSSIBILIDADES DE VIVÊNCIA ESTÉTICA	
Tatyanne Couto Flor Eliane Regina Pereira	
DOI 10.22533/at.ed.36919231019	

CAPÍTULO 20	273
DESINTERESSE ESCOLAR: CAUSAS E EFEITOS DENTRO DA VERSÃO PSICANALÍTICA	
Veruska Soares de Andrade	
Alvaro Luis Pessoa de Farias	
Divanalmi Ferreira Maia	
Marcos Antonio Torquato de Oliveira	
DOI 10.22533/at.ed.36919231020	
CAPÍTULO 21	285
PSICOLOGIA E APRENDIZAGEM: ASPECTOS NEUROCIENTÍFICOS E COGNITIVOS	
Eduardo Luiz Muniz Medeiros	
João Marcos Ferreira Gonçalves	
Jônatas Waschington Pereira Araújo	
Vinícius Flávio Medeiros Gomes	
João Paulo de Paiva Ramos	
DOI 10.22533/at.ed.36919231021	
CAPÍTULO 22	299
AS NUANCES DO FENÔMENO BULLYING NO ENSINO PÚBLICO DA REGIÃO METROPOLITANA DE SÃO LUÍS: ANÁLISE DE UM PROJETO PARA A APRENDIZAGEM SEM MEDO	
Ítalo Fábio Viana da Silva	
Jéssica Pinheiro Nunes	
Sílvia Regina Moreira Vale	
Clemilda Meireles Gomes	
Josué Nascimento Garcia	
DOI 10.22533/at.ed.36919231022	
CAPÍTULO 23	308
AUXILIARES DE APOIO À INCLUSÃO: RELATO DE EXPERIÊNCIA EM PSICOLOGIA COMPORTAMENTAL	
Paulo de Tarso Xavier Sousa Junior	
DOI 10.22533/at.ed.36919231023	
CAPÍTULO 24	316
A INCLUSÃO DE PESSOAS COM AUTISMO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA REVISÃO	
Talita Martins Golf Ueno	
Tatiane Carvalho Castro Marin	
DOI 10.22533/at.ed.36919231024	
CAPÍTULO 25	328
A IMPORTÂNCIA DO OLHAR DA PSICOLOGIA NO PROCESSO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO ATRAVÉS DE UMA METODOLOGIA INOVADORA DENOMINADA EMPREGO APOIADO	
Ligia Regina Pauli	
Regina Maria Joppert Lopes	
Yvy Karla Bustamante Abbade	
DOI 10.22533/at.ed.36919231025	
CAPÍTULO 26	339
A IMPORTÂNCIA DOS SENTIDOS DO TRABALHO NA MOTIVAÇÃO, SATISFAÇÃO E PRODUTIVIDADE	
Sarah Caroline Albuquerque Ferraz Santos	
DOI 10.22533/at.ed.36919231026	

CAPÍTULO 27 348

BURNOUT E ATIVIDADE FÍSICA COMO *COPING* PARA MÉDICOS PLANTONISTAS: UM ESTADO DA ARTE

Gracielen Bordignon
Thais Weiss Brandão

DOI 10.22533/at.ed.36919231027

CAPÍTULO 28 358

PSICOLOGIA JURÍDICA: ANÁLISE EPISTEMOLÓGICA

Adelcio Machado dos Santos

DOI 10.22533/at.ed.36919231028

CAPÍTULO 29 371

PASTORAL DA JUVENTUDE NO REGIONAL NORTE 2 DA CNBB: UMA ANÁLISE SWOT A PARTIR DA CATEGORIA DOS *STAKEHOLDERS*

Denny Junior Cabral Ferreira

DOI 10.22533/at.ed.36919231029

CAPÍTULO 30 382

O PSICÓLOGO POR SI SÓ É COACH? UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Rosimeri Vieira da Cruz de Souza
Rafael Zaneripe de Souza Nunes
Caroline Zaneripe de Souza
Karin Martins Gomes
Amanda Castro
Ana Marlise Scheffer de Souza

DOI 10.22533/at.ed.36919231030

RESUMO EXPANDIDO

CAPÍTULO 31 404

A GESTÃO DE PESSOAS DENTRO DAS CARACTERÍSTICAS DOS CONFLITOS PESSOAIS, COM ENFOQUE NA PSICANÁLISE E INTELIGÊNCIA ESPIRITUAL

Osnei Francisco Alves
Eliete Cristina Pessôa

DOI 10.22533/at.ed.36919231031

CAPÍTULO 32 416

IDEAÇÃO SUICIDA: UMA TRISTE REALIDADE ENTRE OS MÉDICOS E ESTUDANTES DE MEDICINA

Thalia Roberta Correia Campagnollo
Maiara Carvalho Panizza
Mariana Ribeiro da Silva
Winy Vitória de Lima
Rafael Bottaro Gelaleti
Érica Alves Serrano Freitas

DOI 10.22533/at.ed.36919231032

CAPÍTULO 33	423
CONCEITO E IMPORTÂNCIA DAS AÇÕES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT): UMA REVISÃO DE LITERATURA	
Marta Gislayne Gomes Leite Fernanda Tamyris de Oliveira Lopes	
DOI 10.22533/at.ed.36919231033	
CAPÍTULO 34	427
A PSICOLOGIA NO DIREITO SUCESSÓRIO: MEDIAÇÃO EXTRAJUDICIAL INTERDISCIPLINAR	
Camila Deprá Cristian Garcia Scolari	
DOI 10.22533/at.ed.36919231034	
CAPÍTULO 35	432
SEXUALIDADE INFANTIL: EVENTO PRECOCE OU CONSTITUTIVO?	
Mirella Hipólito Moreira de Anchieta Rafael Ayres de Queiroz Bárbara Castelo Branco Monte Mara Aguiar Ferreira Selênia Maria Feitosa e Paiva Daniel Mattos de Araújo Lima	
DOI 10.22533/at.ed.36919231035	
CAPÍTULO 36	439
MANIFESTAÇÕES COMPORTAMENTAIS DO TRANSTORNO DE ESTRESSE PÓS-TRAUMÁTICO EM VITIMAS DE ABUSO SEXUAL	
Patricia Laysa Silva Soares Campelo de Carvalho Nelson Jorge Carvalho Batista	
DOI 10.22533/at.ed.36919231037	
CAPÍTULO 37	445
RELATO DE EXPERIÊNCIA EM PSICOLOGIA ESCOLAR/EDUCACIONAL EM UMA ESCOLA PRIVADA EM TERESINA-PI	
Juniane Oliveira Dantas Macedo Liliana Louísa de Carvalho Soares Patrícia Melo do Monte	
DOI 10.22533/at.ed.36919231037	
CAPÍTULO 38	452
OS POVOS KARAJÁ XAMBIOÁ E OS REFLEXOS DA CULTURA NO COMPORTAMENTO SUBJETIVO: A TRANSDISCIPLINARIDADE PRESENTE	
Helena Mendes da Silva Lima Maycon Douglas Silva Ribeiro	
DOI 10.22533/at.ed.36919231038	
SOBRE A ORGANIZADORA	464
ÍNDICE REMISSIVO	465

A IMPORTÂNCIA DO OLHAR DA PSICOLOGIA NO PROCESSO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO ATRAVÉS DE UMA METODOLOGIA INOVADORA DENOMINADA EMPREGO APOIADO

Ligia Regina Pauli

Fundação de Estudos Sociais do Paraná –
Universidade Positivo

Psicóloga

Curitiba - Paraná

Regina Maria Joppert Lopes

Faculdade Opet – Fundação Getúlio Vargas

Professora

Curitiba - Paraná

Yvy Karla Bustamante Abbade

Pontifícia Universidade Católica do Paraná –
Faculdades Bagozzi

Diretora de ONG

Curitiba – Paraná

RESUMO: O artigo se refere a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho através de metodologia que visa identificar as habilidades e potencialidades do sujeito para seu acompanhamento e desenvolvimento no ambiente de trabalho. O projeto foi implantado em uma ONG de Curitiba especializada no encaminhamento de pessoas com deficiência a vagas de empresas. Baseado nos resultados de pesquisa realizada por multinacional, foi possível traçar o perfil dos profissionais pela idade, sexo, deficiências e ramo de atividades.

PALAVRAS-CHAVE: Psicologia, Mediação, Inclusão, Pessoa com deficiência.

THE IMPORTANCE OF PSYCHOLOGY'S
LOOK AT THE PROCESS OF INCLUDING
PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE LABOR
MARKET THROUGH AN INNOVATIVE
METHODOLOGY CALLED SUPPORTED
EMPLOYMENT

ABSTRACT: The article refers to the inclusion of people with disabilities in the labor market through a methodology that aims to identify the subject's skills and potential for their monitoring and development in the workplace. The project was implemented in a NGO in Curitiba specialized in referring people with disabilities to job openings. Based on the results of research conducted by a multinational, it was possible to trace the profile of professionals by age, gender, disability and industry.

KEYWORDS: Psychology, Mediation, Inclusion, Disabled people.

1 | INTRODUÇÃO

O Emprego Apoiado trata-se de uma metodologia nascida nos Estados Unidos, doravante denominada EA, por volta de 1970, cujo objetivo era a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal. Posteriormente percebeu-se que

essa metodologia podia ser também aplicada para pessoas em exclusão social, mais precisamente pessoas que até então apresentavam extrema dificuldade em encontrar e permanecer no trabalho por diversos motivos.

A caracterização do Emprego Apoiado se dá por inserções personalizadas no emprego, em que durante todo o processo o técnico participa da vida da pessoa com deficiência, visando conhecer suas rotinas pessoais e familiares, identificar seus interesses, buscar informações das autonomias já estabelecidas, estar próximo da comunidade que se relaciona.

É uma forma de trabalho remunerado, onde a pessoa interessada em trabalhar conta com o apoio de um consultor ou técnico em Emprego Apoiado, que analisa o potencial e o perfil da pessoa a fim de compará-los com as vagas e necessidades de trabalho de uma empresa, tendo por objetivo encontrar ou criar determinada vaga que beneficie os dois lados, além de acompanhar “in loco” o profissional contratado até que consiga atingir sua autonomia. Ressalta-se que Emprego Apoiado não é assistencialismo e deve satisfazer ao empregador e ao empregado ao mesmo tempo.

A UNILEHU

A Unilehu é uma organização do terceiro setor, que tem por objetivo principal mobilizar os três setores da sociedade para criar condições de empregabilidade para este público.

Foi criada a partir da demanda de um grupo de empresas de Curitiba e Região Metropolitana em cumprimento a Lei de Cotas (8.213/91), que determina um percentual de contratação de pessoas com deficiência para empresas com mais de 100 funcionários.

Durante quinze anos de atividades de âmbito nacional, a Unilehu ganhou diversas premiações e também o respeito e o reconhecimento da sociedade, por demonstrar que a sua tecnologia social gera resultados efetivos para a inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho e negócios sociais para a busca da transformação social.

Leis de Inclusão

No Brasil o número de pessoas com deficiência que trabalham hoje é muito menor do que o ideal almejado pela Lei de Cotas. A partir da Lei 8.213 de julho de 1991 as empresas passaram a ser obrigadas a terem entre seus funcionários pessoas com deficiência, atualmente o não cumprimento incide em multas e indenizações.

Diz a Lei 8213/91, lei cotas para Deficientes e Pessoas com Deficiência que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e dá outras providências a contratação de portadores de necessidades especiais que: “Art. 93 - a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos

seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção:

- até 200 funcionários..... 2%
- de 201 a 500 funcionários..... 3%
- de 501 a 1000 funcionários..... 4%
- de 1001 em diante funcionários.... 5%

Outra Lei criada em prol da pessoa com deficiência é a Lei N° 13.146 de 6 de Julho de 2015 Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). A Lei N° 13.146 de 6 de Julho de 2015 Seção III Da Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho que nos Art. 37 e 38 dizem:

Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Art. 38. A entidade contratada para a realização de processo seletivo público ou privado para cargo, função ou emprego está obrigada à observância do disposto nesta Lei e em outras normas de acessibilidade vigentes.

Independentemente da obrigatoriedade, é importante salientar que o processo de inclusão produz uma série de impactos sociais e econômicos. Para as pessoas com deficiência, a oportunidade de atuar no mercado de trabalho traz independência e reconhecimento. Para as empresas, há um ganho em relação à humanização da gestão, eliminando preconceitos e paradigmas ultrapassados. Do ponto de vista econômico, o processo de inclusão também é favorável, pois estimula a economia do país, já que mais pessoas estão exercendo atividades remuneradas.

A Secretaria Internacional do Trabalho (2006) afirma que uma pessoa com deficiência possui reduzidas perspectivas de obter um emprego apropriado, reassumi-lo, mantê-lo e nele progredir, principalmente em função da existência de barreiras sociais e arquitetônicas presentes no mundo do trabalho (Schur, Kruse, & Blanc, 2005 APUD Tette, Freitas & Oliveira, 2014).

Foi realizada pesquisa com uma amostra de conveniência composta por 169 pessoas com deficiência que trabalham em empresas de diversos segmentos nas diferentes regiões do Brasil onde a região Sudeste contribuiu com 63,3% dos participantes, os demais participantes estavam distribuídos pelo Nordeste (13,0%), a região Sul (12,4%), o Centro-Oeste (5,9%) e a Região Norte, com 5,3% de respondentes. A amostra foi constituída por 63,3% de participantes do sexo masculino e 36,7% do sexo feminino. Esses índices de resposta relacionados ao sexo corroboram pesquisa divulgada na Relação Anual de Informações Sociais - RAIS (Ministério do Trabalho e do Emprego - MTE, 2011) com trabalhadores de

empregos formais no Brasil, a qual registrou que os homens com deficiência têm uma representatividade maior no mercado de trabalho.

Em relação à faixa etária, a maior participação neste estudo concentrou-se no grupo de pessoas com idades entre 31 a 50 anos (65,1%). Os dados da RAIS para as pessoas com deficiência em geral demonstram que há um predomínio de profissionais na faixa etária de 18 a 29 anos (35%). Quanto ao tipo de deficiência, há uma significativa prevalência de pessoas com deficiência física (61,5%), seguidas de PcD auditiva (21,3%) e visual (17,2%). Os profissionais trabalham prioritariamente no desempenho de função administrativa/operacional (39,6%) ou técnica (37,9%). As funções administrativa/operacional compreendem, por exemplo, os cargos de assistente administrativo, auxiliar de operações, assistente de atendimento, etc. As funções de nível técnico se referem àquelas que exigem uma formação técnica específica, como técnico em segurança, técnico bancário ou técnico em manutenção. O grupo de profissionais no nível técnico profissional (10,7%) compreende as funções que exigem curso superior, como arquitetos, engenheiros e psicólogos. Finalmente, no grupo de gestão estão funções que envolvem liderança, correspondendo às atuações de supervisores ou gerentes (11,8%). Observa-se, dessa forma, a predominância de PcD 11 em cargos administrativos e operacionais em detrimento, principalmente, de cargos de gestão, confirmando dados de pesquisa realizada pelo Instituto Ethos (2010). (Tette, Freitas & Oliveira, 2014).

A Unilehu buscou implantar o Emprego Apoiado para auxiliar a Pessoa com Deficiência em questão com intuito de capacitá-la e de desenvolvê-la em suas competências permitindo que muitas pessoas pudessem se tornar sujeitos com maior autonomia.

Entende-se que por um período da vida na sua grande maioria as pessoas com deficiência tiveram alguém da família que deu o suporte e apoio necessários para seu desenvolvimento pessoal, não diferente percebe-se a necessidade de apoio para algumas pessoas para que possam ter condições de buscar uma vaga diante do meio competitivo de trabalho para que em caso de contratação possa este futuro profissional ser acompanhado e apoiado por um profissional denominado técnico de Emprego Apoiado.

Para a família o nascimento de uma criança com deficiência ou mesmo alguma doença ou algum acidente que leva a pessoa adquirir uma deficiência é um impacto relevante, pois aquele que foi esperado, desejado de acordo com as características do pai ou da mãe, eis que se apresenta com algo com o qual terá que se conviver durante a vida inteira, independentemente do fato gerador da deficiência. O sentimento dos pais é ambivalente sendo ora de amor, ora de revolta diante da indagação diante do destino como “um porque comigo?”.

O ser humano é uma mistura de sentimentos, vivências, histórias que estão ligadas as suas emoções, seus desejos, seu medos, suas ambições e suas frustrações fazendo com que se constitua a sua subjetividade e conseqüentemente

sua diferenciação diante de outras pessoas. O sujeito em sua singularidade como dizemos, deve ser respeitado e deve ser assujeitado na sociedade de forma a contribuir com o que pode e com o que tem no presente momento. Diante deste olhar, identificou-se a metodologia do emprego apoiado como sendo uma ferramenta a contribuir e auxiliar no processo de valorização das habilidades e potencialidades do ser humano, buscando uma oportunidade de desenvolvê-las e de buscar oportunidades que se encaixam ao perfil do futuro profissional permitindo que ele tenha o prazer do trabalho aliado a satisfação do lugar que ocupa na empresa.

De acordo com Winnicott (apud Gonzalez, Martinez, Scotton) há a existência da mãe suficientemente boa, aquela que irá acolher no momento certo e que irá exigir nos momentos adequados. No caso da pessoa com deficiência entende-se que há necessidade de saber acolher as dúvidas e limitações do profissional que deseja ser inserido no mercado de trabalho bem como saber o momento de exigir que ele seja responsável pelas suas escolhas, pelo seu comportamento e pelas suas atitudes.

O processo de acompanhamento pelas fases permite que haja maior amadurecimento tanto dos sujeitos acompanhados como também das famílias que passam a confiar e obter credibilidade na capacidade de execução das atividades profissionais. Outra conquista importante para o sujeito é o respeito adquirido diante da família que enxerga ele como alguém que começa a contribuir com os compromissos e responsabilidades financeiras.

2 | DESENVOLVIMENTO

As empresas que aderem ao programa do Emprego Apoiado tornam-se empresas socialmente responsáveis, participando de uma tecnologia social de inclusão inovadora e efetiva, contribuindo para o cumprimento da Lei de Cotas e desenvolvendo a cultura do respeito às diferenças. Além de construir um ambiente de trabalho mais acessível e adaptado, investindo na transformação da realidade das pessoas com deficiência que necessitam de apoio e acesso ao mercado de trabalho.

Desta forma, leva-se então às empresas uma modificação de pensamento, fazendo-as pensar em quem são as pessoas que estavam, até então, excluídas do mercado de trabalho e de uma convivência saudável em sociedade.

Três tipos de perfil se destacam:

Pessoas em situação de incapacidade mais significativa que não estão sendo atendidas pelos sistemas tradicionais de colocação;

Que não conseguem manter-se em um trabalho;

Que têm necessidade de apoio mais intenso.

Os eixos norteadores são:

Presunção de empregabilidade

2.1 Metodologia

A contratação de uma Pessoa com Deficiência pelo programa respeita três fases do processo:

- Levantamento do perfil vocacional,
- Desenvolvimento do emprego/função,
- Acompanhamento pós colocação.

É realizada uma visita domiciliar do técnico do emprego apoiado para apresentação do projeto à família. A parceria da família é parte fundamental no processo. Respeita-se a decisão da participação tanto do participante como da família. É necessário que o participante acredite no Emprego Apoiado e nos resultados que o mesmo trará a ele.

Agendamento de encontros são realizados como, por exemplo, passeio no shopping, visita ao clube, escola, a empresas que o participante tenha interesse em conhecer, almoço em conjunto com a técnica do setor com foco em obter maior número possível de informações que levem a descoberta das habilidades e potenciais da pessoa.

São realizadas reuniões com as empresas, preparação da postura e apresentação profissional do participante, acompanhamento durante o processo de entrevistas e acompanhamento pós colocação ou *outplacement*.

O EA abrange um conjunto de serviços e ações denominados apoios, destinados às pessoas com deficiência, para que elas consigam ingressar no trabalho formal, em condições de trabalho e salário iguais aos dos trabalhadores em geral.

Os apoios naturais, como são chamadas as pessoas que se dedicam a auxiliar no processo de emprego apoiado, são determinantes para o acompanhamento do participante, seja no ambiente profissional e no âmbito pessoal.

Os apoios são realizados por pessoas que se identificam e se dispõem a auxiliar o profissional a partir de um olhar humano. O consultor ou técnico de EA, procura identificar os apoios de acessibilidade universal, sejam arquitetônicos ou de produtos de tecnologia assistiva necessários.

É realizada pelo técnico de EA a mediação entre o participante, a família e a equipe de trabalho com a finalidade de orientar sobre as habilidades e as necessidades de apoio para que haja maior compreensão de como este profissional pode vir a se desenvolver. É fundamental a mediação durante todas as fases do programa.

O processo é centrado na pessoa, de forma a identificar as necessidades de apoio as quais o técnico poderá, com auxílio da empresa, customizar a vaga com

relação à jornada de trabalho, ao ambiente físico, entre outros. O técnico busca pela adequação da postura profissional mantendo o jeito de ser da pessoa, buscando que os colegas possam aceitar suas diferenças.

A autonomia é o foco principal. Conforme o participante obtém o empoderamento diante das suas rotinas de trabalho, o técnico de emprego apoiado aos poucos deixará de acompanhá-lo e, de acordo com a necessidade do gestor, ele irá realizar a mediação necessária. Mesmo que o participante seja autônomo de suas ações o técnico de EA estará sempre disponível para atender o participante caso haja necessidade.

Segundo Betty (2011 p. 33) o Emprego Apoiado é: “Emprego competitivo em ambientes integrados de trabalho, ou emprego em ambientes integrados de trabalho em que os trabalhadores estejam trabalhando em vista de um trabalho competitivo, de acordo com as potencialidades, recursos, prioridades, preocupações, habilidades, capacidades, interesses e escolhas realizadas pelas pessoas em situação de incapacidade mais significativas: (a) para aquelas a quem o emprego competitivo tradicionalmente não reservou lugar; (b) para as quais o emprego competitivo foi interrompido ou ficou intermitente devido a uma incapacidade mais significativa; (c) para aquelas, que devido à natureza e seriedade de sua incapacidade, necessitam de serviços intensivos de emprego apoiado”. Esta forma de atuação é realizada por técnicos formados para apoiar a pessoa com deficiência na busca pelo seu trabalho. Criado na década de 60, nos Estados Unidos e depois seguindo a Europa, o Emprego Apoiado hoje é uma Política Pública que garante os direitos dos cidadãos que desejam viver a experiência do mundo do trabalho. No Brasil esta metodologia é utilizada há mais de 30 anos pela ANEA – Associação Nacional de Emprego Apoiado tendo seu início no estado de São Paulo, Minas Gerais, Rio de Janeiro, Santa Catarina e Paraná, especificamente em Curitiba.

A Unilehu em seus quatro anos de atuação com o Emprego Apoiado, implementou o programa de forma inovadora em decorrência das demandas solicitadas pelas empresas. As modalidades desenvolvidas são:

EA Social: Nesta modalidade é realizada uma avaliação junto ao candidato, para traçar seu perfil vocacional, com a descoberta de pontos fortes, interesses e necessidades de apoio para sua inclusão no mercado de trabalho. Também é feita a busca de uma vaga customizada e adaptada, sendo a pessoa acompanhada de um técnico durante um período determinado.

EA Retenção: Surgiu com a necessidade de atender as empresas e os participantes que já fazem parte do quadro de funcionários, e que devido à transferência de departamento, promoção ou readequação de função, necessitam de maior apoio para a realização das novas atividades.

EA Inclusão: Realiza a inclusão de forma individual, ou coletiva, de acordo com a solicitação apresentada pela empresa contratante, e do perfil dos participantes em busca de emprego.

EA Acadêmico: Realiza a inclusão de forma individual da pessoa com deficiência dentro das universidades. O técnico acompanha o aluno durante a graduação, auxiliando em seu relacionamento com colegas e professores e na busca por estágio ou emprego na área escolhida.

EA Esportivo: Tem como objetivo auxiliar os paratletas durante o período de atividade esportiva para que, de forma paralela aos treinos, possam trabalhar em empresas que incentivam a participação em campeonatos. Outra situação em que o EA atua é com relação a fase de transição do paratleta, quando ele deixa de participar das provas e deseja iniciar nova carreira profissional.

3 | CASES DA UNILEHU

R tinha 36 anos quando entrou no programa de emprego apoiado e fez a solicitação para receber acompanhamento por apresentar dificuldade com a socialização de pessoas devido ao diagnóstico de Síndrome de Asperger. Não havia registro de experiência profissional anterior e ele apresentava o desejo de trabalhar na área do Direito por se tratar de uma atividade que envolveria a necessidade de usar roupas sociais. De acordo com a metodologia do Emprego Apoiado foi possível encaminhar R para ficar durante o período de um dia em um escritório de advocacia com o objetivo de observar as atividades que poderiam ser realizadas. Como o ramo jurídico é bastante específico, não seria possível que ele buscasse vaga em um escritório, diante disto a técnica que o acompanhava aproveitou a informação obtida sobre o tema que ele apresentou interesse e aproveitou sua habilidade em organização e o encaminhou para conhecer a rotina de uma biblioteca de uma universidade onde o maior número de acervo é o Direito. R trabalhou por quase três anos, durante este período ele recebeu da técnica que é psicóloga auxílio na mediação entre colegas e familiares.

D trabalhava na área de inclusão de uma empresa e teve oportunidade de transferência de área por cursar técnico em RH. Em fevereiro/2017 foi transferida para o RH e devido a algumas dificuldades de adaptação em 11/02/17 foi solicitado pela empresa a orientação com relação as demandas abaixo:

- ✓ Trabalhar a imagem pessoal e profissional;
- ✓ Mapeamento do trajeto do ponto de ônibus até a empresa;
- ✓ Mapeamento do trajeto da sede administrativa até a sede da Garcez;
- ✓ Mapeamento da sede administrativa;
- ✓ Auxílio nas atividades a desenvolver da área;
- ✓ Auxílio nos programas de R&S;
- ✓ Auxílio nas relações interpessoais da equipe.

Foram trabalhados no período de 11/02/17 a 25/04/17 os pontos conforme descritos abaixo:

Autonomia e independência – identificação de um caminho alternativo como possibilidade da participante realizar a travessia do ponto de ônibus até a sede administrativa sozinha e com segurança. D caminha de forma a contornar a calçada pelo meio fio com auxílio da bengala.

Mapeamento da sede – realizado o mapeamento dentro da empresa nos setores de RH – Recrutamento e Seleção, refeitório, cartão ponto. Não há piso tátil na estrutura da sede, a comunicação em braille está disponível apenas na máquina de café. D apresenta ótima adaptação ao ambiente, em visita em sua casa foi observado que D não faz uso de bengala e tampouco tem a necessidade de orientação tátil.

Foram solicitados dois profissionais, um Terapeuta Ocupacional para auxiliar nas atividades de vida diária e atividades de vida autônoma com objetivo de auxiliar Delfina na manutenção de suas roupas e de sua aparência pessoal e profissional além de auxiliar na direção diante de coordenadas que recebe das pessoas durante o trajeto que realiza da casa para o trabalho e vice e versa. Outro profissional que fez parte do processo foi o profissional de Psicologia, que teve como foco auxiliar na resistência com que Delfina recebe as instruções que são passadas e também para auxiliar no processo de Luto que passou logo que foi transferida de setor. Em novembro de 2017 Delfina se desligou da empresa e decidiu retornar para Angola.

L foi contratado como auxiliar de RH em empresa de tecnologia da informação e tem se demonstrado assíduo, educado, organizado e com boa apresentação. Recebeu como funções:

- ✓ Controle de colaboradores que entregaram a Folha Ponto;
- ✓ Recebimento de atestados para anexar em Folhas Ponto;
- ✓ Confecção de etiquetas e organização de pastas suspensas para novos colaboradores;
- ✓ Cadastro de novos colaboradores no sistema da empresa;
- ✓ Preenchimentos de planilhas com os dados de novos colaboradores;
- ✓ Cópia e digitalização de documentos;
- ✓ Recebimento e conferência diária de boletos e comprovantes de pagamentos dos colaboradores que recebem o auxílio educação.

A principal necessidade de apoio identificada refere-se ao relacionamento interpessoal por isso ele tem sido estimulado a almoçar com seus colegas que também lhe fornecem apoio no trajeto até os restaurantes ou na utilização do aplicativo *Ifood*.

A família ressaltou sobre a mudança de comportamento que L apresenta desde sua contratação informando que ele era calado e introspectivo e que agora

está mais participativo. É visível a melhora com sua satisfação pessoal com relação a vida e as pessoas.

C tem como diagnóstico a Síndrome de Asperger que está dentro do Espectro do Autismo. Recebeu este laudo há mais ou menos 6 anos, antes disso era medicada dentro do quadro de depressão. Mora com a mãe e com a irmã e namora há 5 anos, apresenta uma vida bastante equilibrada.

Em 2017 foi iniciado o acompanhamento dentro da universidade devido a sua demanda de ajuda com relação a sociabilização entre coordenação do curso, professores e colegas.

O início do acompanhamento se deu quando C buscou pela Unilehu para buscar um emprego, mas logo no início de 2017 passou no curso de Biomedicina em uma universidade da cidade de Curitiba e por isto foi proposto o acompanhamento que pudesse auxiliar na questão social.

Foi acordado que o foco seria realizar a mediação entre a coordenadora do curso, professores e também colegas, pois são realizados trabalhos em grupo e C tem receio de se aproximar deles. Ela é uma das alunas mais velhas da turma o que provoca um pouco de desconforto, pois ela associa ao fato de que alunos novos são imaturos.

Durante o período de acompanhamento foi identificada a necessidade de fazer uma reunião de sensibilização com a turma de Cibele e também com seus professores para que todos possam entender e compreender que ela tem suas limitações e que em alguns casos terá que realizar suas provas separadamente da turma. Conta com aluno tutor para seus horários de estudo.

Ter a iniciativa de conversar e se aproximar é uma de suas maiores necessidades de apoio, por isso em muitos momentos a técnica, que é psicóloga, a acompanha durante o almoço com objetivo de integrar ela junto ao grupo. Em situações em que C sente que as pessoas falam dela, ela fica ainda mais introspectiva e pede ajuda da mãe, solicita a ela que a acompanhe durante as aulas e também durante o horário de almoço.

C teve interesse em fazer monitoria em uma das disciplinas de laboratório, ajuda em projetos de mestrado contabilizando em horas complementares.

O maior objetivo é de auxiliar na busca do estágio no último ano da faculdade e após a formatura, C receberá apoio para participar de entrevistas e conquistar seu emprego.

4 | CONCLUSÃO

O Emprego Apoiado com sua metodologia centrada na pessoa permite ao técnico de EA e ao participante um vínculo, que se estabelece através da parceria do processo de adaptação ou de aprendizado ao qual o participante necessita. Cada pessoa com deficiência possui um modo de aprendizado diferente uma das outras e

cabe ao técnico de Emprego Apoiado encontrar possibilidades e realizar intervenções que viabilizem o seu desenvolvimento.

REFERÊNCIAS

BETTI, Alexandre Prado. Perspectivas do Emprego Apoiado. Revista Deficiência Intelectual. DI. Ano 4, Número 6 – Janeiro/Junho 2014. p.12 – 16.

GONÇALES, F.; MARTINEZ, V., SCOTTON, A. Emprego Apoiado – Uma Leitura Psicanalítica. São Paulo: AGBook, 2014.

SASSAKI, Romeu Kazumi. História do Emprego Apoiado No Brasil. Revista Deficiência Intelectual. DI Ano 4, Número 6 – Janeiro/Junho 2014. p.17

Pesquisa sobre Programa Inclusão de Diversidade – Pessoas com deficiência da Ampla Energia do Grupo Enel – Gestores e colaboradores - 2016

<http://pt.slideshare.net/flaviotoledo756/pesquisa-sobre-programa-incluso-de-diversidade-pessoas-com-deficiencia-da-ampa-energia-grupo-enel-gestores-e-colaboradores-2016>

Revista: edição abril 2015 (páginas 4 e 5)

<http://unilehu.org.br/revistas/revista-portas-abertas-edicao-02-abril-2015/>

- Revista: edição setembro 2015 (página 9)

<http://unilehu.org.br/revistas/revista-portas-abertas-edicao-3-setembro-2015/>

- Revista: edição dezembro 2015 (páginas 2, 7)

https://issuu.com/unilehu/docs/04_portas_abertas_dez_2015

- Revista: edição agosto 2016 (páginas 5, 13,14)

<http://unilehu.org.br/revistas/revistas-portas-abertas-edicao-05-agosto-2016/>

SOBRE A ORGANIZADORA

ELIANE REGINA PEREIRA - Psicóloga formada pela Universidade do Vale do Itajaí (1995), com mestrado e doutorado em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Catarina (2007, 2011). Atualmente é docente da Universidade Federal de Uberlândia, no Instituto de Psicologia, integrante do Núcleo de Psicologia Social e da Saúde e Docente do Programa de Pós-Graduação em Psicologia, na linha Processos Psicossociais em Educação e Saúde. Líder do grupo de pesquisa Psicologia, Políticas Públicas e Relações Estéticas (CNPQ). Integra o GT da ANPEPP - A psicologia sócia histórica e o contexto brasileiro de desigualdade social (2017 atual). Atua na área da Psicologia da Saúde, com ênfase em Psicologia Social e nos Processos de Criação em contextos de saúde. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0023990232502452>

ÍNDICE REMISSIVO

A

Abordagem centrada na pessoa 15, 16, 17, 18

Abuso de drogas 152, 153

Ansiedade 11, 15, 16, 17, 20, 21, 22, 23, 24, 32, 41, 77, 81, 84, 131, 134, 161, 162, 163, 186, 188, 190, 201, 205, 225, 273, 274, 301, 323, 385, 393, 401, 402, 417, 421, 440, 442, 448

Atenção básica em saúde 127, 132, 140, 141

Atenção psicológica 127, 130, 131, 132, 133, 134, 137, 138, 139, 140, 141

B

Bem-estar 11, 71, 78, 79, 143, 145, 146, 148, 149, 150, 151, 153, 154, 163, 168, 178, 186, 187, 192, 198, 223, 226, 227, 322, 346, 362, 368, 386, 400, 423, 424, 425, 453

Blog 26, 29, 30, 31, 40, 41, 42

C

Comportamento 18, 19, 45, 47, 48, 52, 53, 54, 60, 62, 63, 64, 65, 68, 69, 70, 72, 74, 143, 149, 150, 153, 158, 165, 172, 177, 202, 207, 210, 211, 225, 226, 233, 234, 252, 255, 268, 281, 292, 295, 301, 302, 307, 308, 310, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 319, 320, 321, 322, 323, 332, 336, 342, 343, 346, 351, 356, 358, 359, 360, 361, 362, 365, 366, 367, 374, 375, 383, 385, 386, 387, 393, 394, 395, 397, 398, 399, 400, 404, 411, 412, 416, 417, 433, 440, 448, 452, 454, 455, 457, 459

Cuidados com o cuidador 127

Cuidados paliativos 75, 76, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 190

D

Dependência química 165, 166, 167, 169, 170, 172, 173, 174, 175, 200, 356

Depressão 9, 15, 16, 17, 20, 23, 24, 54, 65, 74, 77, 81, 84, 129, 138, 147, 149, 150, 162, 163, 186, 188, 190, 194, 211, 217, 225, 279, 337, 385, 386, 393, 417, 419, 421, 440

Desenvolvimento infantil 45, 47, 52, 61, 66, 70, 71, 72, 433, 436, 437

Direitos da criança 99, 100, 106, 112

E

Epidemiologia 191, 207

Espiritualidade 28, 36, 108, 177, 190, 193, 215, 224, 225, 226, 227, 377, 405, 406, 409, 410, 413, 414

Estresse 77, 78, 79, 129, 131, 134, 150, 152, 154, 155, 156, 157, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 190, 211, 223, 268, 348, 349, 350, 351, 352, 353, 354, 355, 356, 393, 421, 439, 440, 441, 442, 443

Extensão universitária 15, 16, 17

F

Família 11, 39, 40, 46, 54, 55, 57, 60, 61, 64, 67, 68, 71, 72, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 85, 87, 89, 90, 92, 95, 98, 99, 105, 107, 108, 109, 111, 128, 129, 130, 134, 137, 138, 140, 141,

142, 144, 147, 148, 160, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 177, 179, 180, 181, 185, 186, 188, 198, 220, 221, 227, 253, 267, 273, 275, 278, 279, 280, 282, 306, 311, 314, 323, 324, 325, 331, 332, 333, 336, 414, 419, 429, 443, 445, 447, 448, 450
Fatores de risco 45, 49, 50, 52, 57, 58, 65, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 74, 82, 84, 105, 111, 152, 153, 154, 161, 177, 189, 207, 210, 217, 219, 221, 349

G

Gestação 26, 27, 28, 29, 37, 45, 46, 50, 53, 54, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 65, 69, 70, 73, 74, 77
Gravidez assistida 45, 46

I

Idoso 93, 95, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 140, 141, 142, 143, 144, 148, 149, 217, 431
Intervenções psicossociais 86, 87, 89

L

Luto 13, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 36, 38, 39, 42, 43, 44, 76, 79, 83, 138, 185, 193, 336, 401, 427, 428, 429, 431, 445, 448, 450

M

Mal-estar 131, 196, 197, 199, 200, 201, 203, 204, 205, 223, 275, 343
Maternidade 26, 30, 35, 44, 57, 81, 83, 322, 449
Morte 27, 28, 29, 33, 36, 42, 43, 44, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 138, 177, 181, 182, 198, 204, 208, 211, 215, 216, 217, 218, 219, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 250, 252, 254, 279, 340, 351, 353, 407, 410, 417, 428, 429, 430, 431, 432, 433, 442, 448, 450
Multidisciplinar 35, 42, 76, 79, 102, 110, 127, 131, 140, 165, 171, 187, 296, 298

P

Parto 26, 31, 32, 33, 34, 35, 39, 45, 46, 47, 48, 55, 58, 59, 60, 61, 73, 82, 84
Perda gestacional 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 36, 38, 39, 41, 43, 44
Perda neonatal 26
Personality disorders 114, 115, 116, 117, 118, 119, 121, 122, 123, 124, 125, 126
Políticas públicas 86, 87, 88, 90, 91, 94, 95, 97, 100, 101, 110, 112, 131, 138, 141, 163, 260, 261, 268, 278, 280, 314, 380, 458, 459, 463, 464
Prevenção 42, 76, 91, 99, 109, 110, 112, 131, 171, 178, 207, 208, 210, 211, 212, 228, 301, 305, 307, 312, 341, 345, 348, 352, 353, 366, 416, 420, 450
Primary health care 111, 112, 114, 117, 121, 127, 128
Promoção da saúde 86, 87, 88, 89, 93, 94, 95, 96, 134, 171
Psicanálise 112, 196, 197, 198, 199, 200, 204, 205, 206, 219, 229, 241, 259, 273, 274, 275, 276, 279, 280, 281, 282, 283, 284, 384, 386, 404, 405, 406, 432, 434, 437, 438
Psicologia positiva 143, 144, 146, 147, 149, 150, 151, 395

Q

Quality of life 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 191, 349, 356, 423

R

Recém-nascido 48, 50, 59, 60, 73, 75, 78, 80, 81, 84, 85, 233, 457

Relações familiares 109, 165, 170, 171, 174, 175

Religiosidade 108, 177, 193, 215, 224, 225, 226, 227, 228

Revisão de literatura 80, 82, 99, 273, 348, 422, 423, 424

S

Sofrimento psíquico 185, 186, 196, 197, 198, 199, 202, 203, 204, 276

Suicídio 207, 208, 210, 211, 212, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 224, 225, 226, 227, 228, 410, 416, 417, 418, 419, 420, 421, 422, 428

U

Unidade de Terapia Intensiva Neonatal (UTIN) 75, 80

Universitários 152, 153, 154, 155, 159, 160, 162, 163, 192, 372, 419

V

Violência na família 99

Agência Brasileira do ISBN
ISBN 978-85-7247-736-9



9 788572 477369