

CENTRO PAULA SOUZA
ETEC PROF. MARIA CRISTINA MEDEIROS
Técnico em Recursos Humanos Integrado ao Ensino Médio

Ana Beatriz Souza Domingues
Carolina Vitória Menezes
Erik Fabrício de Souza
Joyce Teixeira Xavier
Julia Domingos Miranda

REVITALIZA

Ribeirão Pires
2025

**Ana Beatriz Souza Domingues
Carolina Vitória Menezes
Erik Fabrício de Souza
Joyce Teixeira Xavier
Julia Domingos Miranda**

REVITALIZA

Trabalho do componente TCC apresentado no Ensino médio com Habilitação Profissional em Técnico de Recursos Humanos, na ETEC Prof.^a Maria Cristina Medeiros, orientado pelo Prof.^a Ingrid de Magalhães da Silva, como requisito parcial para obtenção do título de técnico em recursos humanos.

Ribeirão Pires

2025

FICHA CATALOGRÁFICA
CATALOGAÇÃO CENTRALIZADA
Biblioteca da ETEC Prof.^a Maria Cristina Medeiros

R454

Revitaliza / Ana Beatriz de Souza Domingues; Carolina Vitória Menezes; Erik Fabricio de Souza; Joyce Teixeira Xavier; Julia Domingos Miranda. – Ribeirão Pires (SP): ETEC MCM, 2025. Monografia. 51 fls.

Formato PDF/A. Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Trabalho de Conclusão de Curso – Centro Paula Souza, ETEC Prof.^a Maria Cristina Medeiros, Ensino Médio Integrado ao Curso Técnico em Recursos Humanos, Ribeirão Pires (SP).

Orientador (a): Especialista - Profa. Pós-graduação em Psicologia Organizacional
Ingrid de Magalhães da Silva

Depósito: Repositório Institucional do Conhecimento do Centro Paula Souza

Modo de acesso: <http://ric.cps.sp.gov.br>

1. Inclusão 2. Reabilitação 3. Sociedade 4. Empatia

I. Título II. Autores

CDD 658.3

Elaborado Por: Patricia Cordeiro da Silva Farias – CRB-8/7510

Ana Beatriz de Souza Domingues

Carolina Vitória Menezes

Candidatos: Erik Fabricio de Souza

Joyce Teixeira Xavier

Julia Domingos Miranda

REVITALIZA

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Etec Maria Cristina Medeiros
– ETEC MCM - como requisito parcial para
obtenção do grau de Técnico em Recursos
Humanos.

Orientadora Prof^ª. Esp. Ingrid de
Magalhães da Silva

Banca Examinadora:

Nome:	Simone Aparecida Torres de Souza Cunegundes	
Titulação:	Mestra	

Nome:	Maria da Conceição Medeiros	
Titulação:	Mestra	

Nome:	Ingrid de Magalhães da Silva	
Titulação:	Especialista	

A Banca Examinadora deste Trabalho de Conclusão de Curso, em sessão realizada na cidade de Ribeirão Pires em 28 de novembro de 2025, considerou os candidatos:

(X) APROVADOS

() REPROVADOS

DEDICATÓRIA

Este trabalho é dedicado ao professor e coordenador Railon Mendes de Moura, cuja orientação, personalidade e dedicação foram fundamentais para a realização deste trabalho. Sua contribuição foi indispensável ao longo deste percurso.

Estende-se a dedicação à ETEC Professora Maria Cristina Medeiros, instituição que proporcionou a base para o desenvolvimento acadêmico e pessoal, sendo um pilar essencial nessa trajetória.

AGRADECIMENTOS

Este trabalho expressa, primeiramente, os agradecimentos ao professor e coordenador Railon Mendes de Moura, cuja orientação, paciência e dedicação foram fundamentais para a execução deste projeto. Sua experiência e apoio foram indispensáveis em cada etapa desta jornada.

Expressa-se também gratidão à ETEC Professora Maria Cristina Medeiros, pela estrutura e incentivo proporcionados ao longo de todo o processo acadêmico, sendo um ambiente de aprendizado e crescimento.

Expressamos nossos sinceros agradecimentos à senhora Manuela de Oliveira Borges, cuja parceria foi fundamental para o desenvolvimento e aprimoramento das funções do site realizadas pelo grupo Revitaliza.

Por fim, registram-se os agradecimentos aos alunos do 3º ano C de Informática para Internet que fizeram parceria conosco, executando um site profissional com diversas funções em apoio ao projeto, contribuindo com seu tempo, esforços e colaborações, essenciais para o sucesso do trabalho.

*"Um belo sonho veio então despertar minha vontade,
Tudo vale a pena pra te reencontrar, Me liberei de tudo aquilo e consegui mudar"*
-Charlie Brown Jr.

RESUMO

A inclusão de pessoas usuárias ou ex-usuárias de drogas ou álcool no mercado de trabalho é um tema de grande relevância social e econômica. A legislação brasileira, através da Lei n.º 8.213/91, conhecida como Lei de Cotas, estabelece que empresas com 100 ou mais empregados devem preencher de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas. Esse dispositivo legal visa garantir a igualdade de oportunidades e promover a diversidade no ambiente corporativo. Estudos indicam que a inclusão de pessoas na reabilitação no ambiente de trabalho traz benefícios significativos, tanto para os empregados quanto para as organizações. Entre os benefícios estão o aumento da diversidade e inovação, melhoria da imagem corporativa e cumprimento de responsabilidade social. No entanto, a implementação efetiva dessa inclusão ainda enfrenta desafios, como a falta de preparo das empresas, preconceitos e estigmas sociais. " O preconceito se mostra presente já na procura pelo emprego e se solidifica dentro das corporações, com a equipe de trabalho". Palavras ditas por Alisson Nascimento, um homem de 27 anos que após vencer a guerra contra às drogas, se encontra em outra batalha, a contra o preconceito. São diversos casos e relatos de ex-viciados viciados, onde, em grande parte, não são bem aceitos em sociedade, são marginalizados, insultados e rejeitados. A educação e a conscientização sobre a importância da inclusão são fundamentais para superar esses desafios, Programas de treinamento e desenvolvimento voltados para a sensibilização de gestores e funcionários, bem como a adaptação de processos seletivos, são medidas essenciais para a criação de um ambiente de trabalho inclusivo e acolhedor. Em resumo, a inclusão de pessoas reabilitadas, seja por drogas ou álcool, no mercado de trabalho é uma prática necessária e benéfica, que contribui para uma sociedade mais justa e equitativa. A adoção de políticas inclusivas e a promoção de uma cultura organizacional que valorize a diversidade são passos cruciais para alcançar a plena integração dessas pessoas no ambiente laboral. Ao invés de olhar com desprezo, olhar com empatia, acolher e apoiar para que nunca mais busquem refúgio nas drogas, e sim, que procurem ajuda profissional necessária.

Palavras-chave: Inclusão, Reabilitação, Sociedade, Empatia, Integração.

ABSTRACT

The inclusion of people who use or have used drugs or alcohol in the job market is a topic of great social and economic relevance. Brazilian legislation, through Law No. 8.213/91, known as the Quota Law, establishes that companies with 100 or more employees must fill 2% to 5% of their positions with rehabilitated beneficiaries or qualified people with disabilities. This legal provision aims to guarantee equal opportunities and promote diversity in the corporate environment. Studies indicate that the inclusion of people undergoing rehabilitation in the workplace brings significant benefits to both employees and organizations. Among the benefits are increased diversity and innovation, improved corporate image, and compliance with social responsibility. However, the effective implementation of this inclusion still faces challenges, such as a lack of preparedness on the part of companies, prejudice, and social stigma. "Prejudice is already present in the job search and solidifies within corporations, among the work team." These are the words of Alisson Nascimento, a 27-year-old man who, after winning the war on drugs, finds himself in another battle: that of prejudice. There are numerous cases and accounts of former addicts, who, for the most part, are not well accepted in society and are marginalized, insulted, and rejected. Education and awareness about the importance of inclusion are fundamental to overcoming these challenges. Training and development programs aimed at raising awareness among managers and employees, as well as adapting selection processes, are essential measures for creating an inclusive and welcoming work environment. In short, the inclusion of people rehabilitated, whether from drugs or alcohol, in the workforce is a necessary and beneficial practice that contributes to a more just and equitable society. Adopting inclusive policies and fostering an organizational culture that values diversity are crucial steps toward achieving the full integration of these people in the workplace. Instead of looking down on them, we should look with empathy, welcoming and supporting them so they never again seek refuge in drugs but rather seek the necessary professional help.

Keywords: *Inclusion, Rehabilitation, Society, Empathy, Integration.*

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	12
2	JUSTIFICATIVA	12
3	OBJETIVOS GERAIS E ESPECÍFICOS	12
3.1	Objetivo geral	12
3.2	Objetivo específico	13
4	METODOLOGIA.....	13
4.1	Pesquisa de campo	13
4.1.1	Pesquisa de campo	14
5	ODS – OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL.....	21
6	ANÁLISE DO PÚBLICO ALVO	24
6.1	Mapa de empatia	25
6.2	Jornada de usuário.....	25
6.3	Aspectos estratégicos.....	26
6.4	Canvas	26
6.5	5W2H.....	27
6.6	<i>Golden circle</i> (Círculo dourado)	28
6.7	Análise SWOT	29
7	REFERENCIAL TEÓRICO	30
7.1	Inclusão social e profissional	30
7.2	Gestão de pessoas e diversidade no ambiente corporativo.....	31
7.2.1	Benefícios da diversidade e inclusão no RH:	31
7.3	Reabilitação profissional	32
7.3.1	Componentes da reabilitação profissional:	32
7.4	Barreiras e desafios na reintegração ao trabalho.....	33
7.4.1	Prioridade processual	33
7.4.2	Cotas.....	33
7.4.3	Serviço público	33
7.4.4	Discriminação	34
7.4.5	Dispensa discriminatória	34
7.4.6	Projetos de lei	34
7.4.7	Possível mudança para a Lei nº 8.213/91	35
8	INTEGRAÇÃO ENTRE OS COMPONENTES.....	36
9	AÇÃO TRANSFORMADORA	36

9.1 Proposta de Ação Transformadora	37
9.2 Resultados Esperados	37
9.3 Protótipo	38
9.4 Parceria com o RHelp	38
9.4.1 Direitos do quiz	39
10 INTERVENÇÃO	40
10.1 Intervanção do dia 03/10	40
10.2 Intervenção do dia 06/11	43
11 ANÁLISE DOS RESULTADOS	46
CONSIDERAÇÕES FINAIS	47
REFERÊNCIAS	48

Índice de ilustrações

Figuras

Figura 1: Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.....	21
Figura 2: ODS 3.....	22
Figura 3: ODS 8.....	23
Figura 4: ODS 10.....	23
Figura 5: Mapa de Empatia do projeto Revitaliza	25
Figura 6: Jornada de Usuário do projeto Revitaliza	26
Figura 7: 5W2H.....	28
Figura 8: <i>Golden Circle</i>	29
Figura 9: Análise SWOT	29
Figura 10: Análise SWOT	30
Figura 11: Site do Projeto	38
Figura 12: Logo do RHelp.....	39
Figura 13: Quarto 1 destinado aos idosos	40
Figura 14: Campo para esportes e lazer.	41
Figura 15: Área da piscina, lazer	41
Figura 16: Quarto para os novos pacientes.....	42
Figura 17: Entrada da clínica Jesus Guia	42
Figura 18: integrantes do dia mais a psicóloga	43
Figura 19: Os pacientes assistindo a intervenção	44
Figura 20: Os pacientes participando da intervenção.....	44
Figura 21: A psicóloga palestrando	45

Tabela

Tabela 1: Canvas.....	27
-----------------------	----

Gráfico

Gráfico 1	14
Gráfico 2	15
Gráfico 3	16
Gráfico 4	17
Gráfico 5	18
Gráfico 6	19
Gráfico 7	20
Gráfico 8	21

1 INTRODUÇÃO

As pessoas que estão em processo de reabilitação passam por dificuldades ao tentar reintegrar-se no mercado de trabalho, seja por falta de acesso a informações ou falta de oportunidades.

Assim, o Projeto Revitaliza tem como propósito auxiliar diretamente e indiretamente cidadãos que passam por esse delicado momento importante para mudanças, onde será disponibilizado palestras sobre o mercado atual e aulas de como se portar diante uma oportunidade. Além disso o Projeto fez parceria com alunos do Ensino Médio de Aplicativos Informatizados, para aumentar o alcance e engajamento do Projeto.

2 JUSTIFICATIVA

O tema do projeto foi escolhido em pró-reconhecimento das dificuldades que uma pessoa que passa pelo processo de reabilitação, seja por dependência química ou alcoolismo enfrenta dentro do mercado de trabalho. De acordo com o IBGE, pessoas com histórico de dependência ou que passaram por reabilitação estão entre os grupos com maior dificuldade de conseguir emprego formal, junto com ex-presidiários e pessoas com deficiência. Sendo assim, podemos reafirmar a importância de medidas interventivas com o propósito de contribuir para um país incluso.

3 OBJETIVOS GERAIS E ESPECÍFICOS

Nesse tópico serão apresentados o Objetivo Geral e os Objetivos Específicos do projeto.

3.1 Objetivo geral

O Objetivo Geral do Projeto é ajudar de forma direta e indireta as pessoas que passam pelo processo de reabilitação na sociedade com posts no Instagram em datas memorativas com pautas importantes a ser abordadas, um site recomendando clínicas de ajuda, um protótipo de aplicativo que irá potencializar a eficácia da projeto, onde os

pacientes da clínica parceira poderão desabafar e procurar vagas em empresas, fazer intervenções na clínica parceira, como por exemplo: palestras, ensinando a fazer currículos, criando um perfil profissional em sites de empregos, como se portar em uma entrevista e etc.

3.2 Objetivo específico

- Intensificar o aprimoramento de habilidades e competências necessárias para o mercado atual de uma maneira dinâmica, porém objetiva, sem fugir do tema do presente projeto;
- Auxiliar na elaboração de currículos, bem como o preparo para entrevistas de emprego (técnicas e práticas);
- Ensinar como se portar nas entrevistas de emprego, como resolver conflitos e, principalmente, a importância de uma comunicação simples e saudável para infinitos casos;
- Produzir conteúdo informativo sobre pautas relevantes para as pessoas em processo de reabilitação, visando ampliar o alcance do projeto.

4 METODOLOGIA

A metodologia utilizada no presente projeto baseou-se em pesquisas descritivas e exploratórias, onde além de dados bibliográficos, também foram feitas análises de campo e em cima de fatos, buscados através de entrevistas e questionários que aplicamos. De acordo com os procedimentos de coleta dos dados supracitados, foi através de pesquisa bibliográfica e documental, com abordagem qualificativa, com o intuito de relacionar os dados para a interpretação. Pensando nisso, após a análise de dados, será feito palestras e visitas a grupos de apoio, com o objetivo de auxiliar indivíduos em processo de reabilitação na reintegração a sociedade e ao mercado de trabalho, diminuindo a desproporção de oportunidades e direitos.

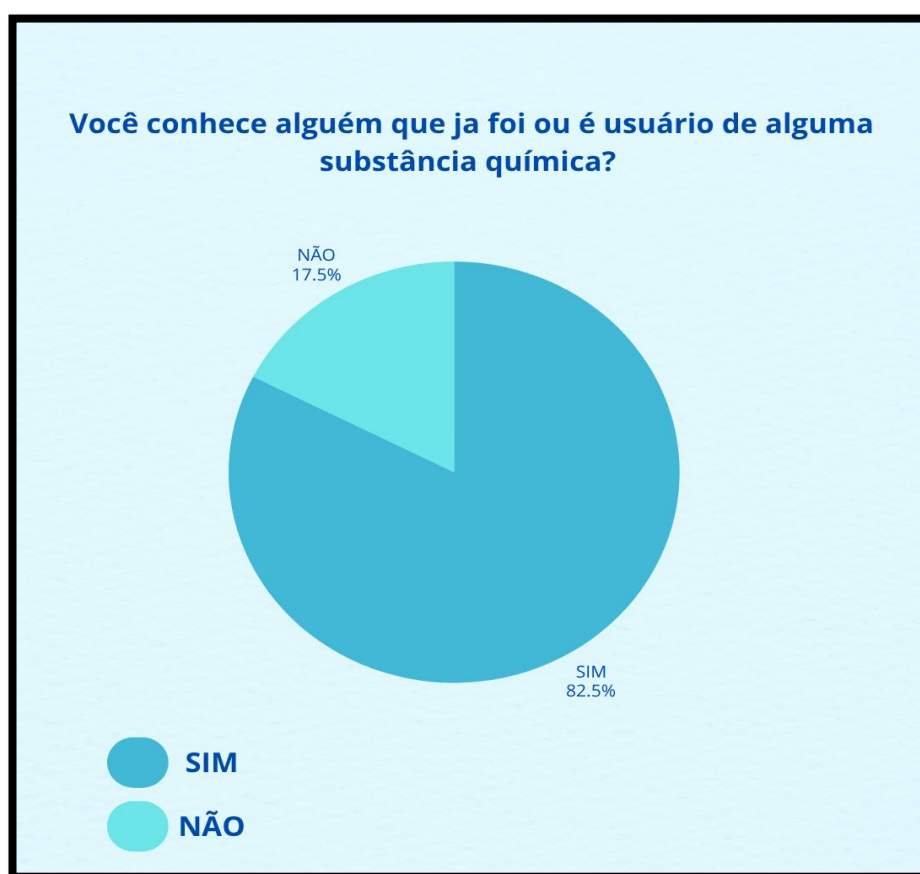
4.1 Pesquisa de campo

Pesquisa de campo é uma das etapas da metodologia científica de pesquisa. Corresponde à observação, coleta, análise e interpretação de fatos e fenômenos que ocorrem dentro de seus nichos, cenários e ambientes naturais de vivência.

4.1.1 Pesquisa de campo

A pesquisa de campo foi conduzida utilizando métodos descritivos, exploratórios e quantitativos, com o objetivo de levantar informações relevantes para o estudo. Para a coleta de dados, elaborou-se um formulário eletrônico por meio da plataforma Google Forms, o qual foi compartilhado pela escola com os participantes selecionados. Os dados obtidos foram organizados e analisados de forma a possibilitar a interpretação dos resultados de acordo com os objetivos propostos.

Gráfico 1

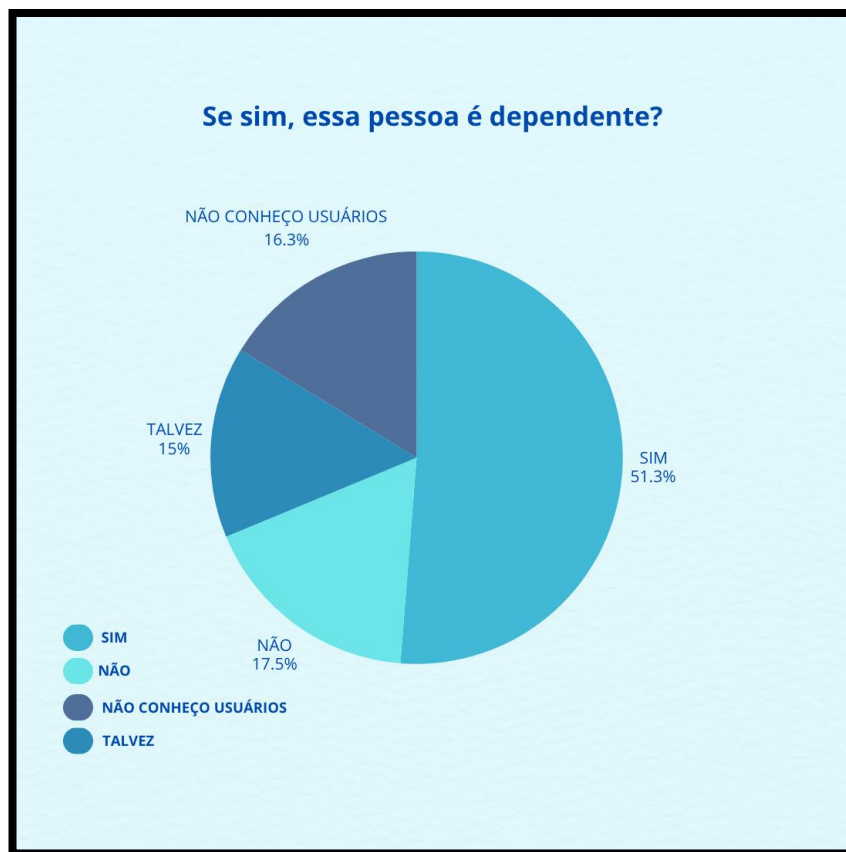


Fonte: os próprios autores, 2025.

Observa-se que a maior parte dos participantes, 82,5%, respondeu “Sim”, indicando conhecer alguém nessa situação. Já 17,5% afirmaram “Não”, ou seja, não conhecem usuários de substâncias químicas.

Esses dados evidenciam que a maioria das pessoas entrevistadas tem contato direto ou indireto com indivíduos que já utilizaram algum tipo de substância química, o que demonstra a relevância do tema do projeto.

Gráfico 2



Fonte: os próprios autores, 2025.

O gráfico de pizza apresenta as respostas à pergunta: “Se sim, essa pessoa é dependente?”.

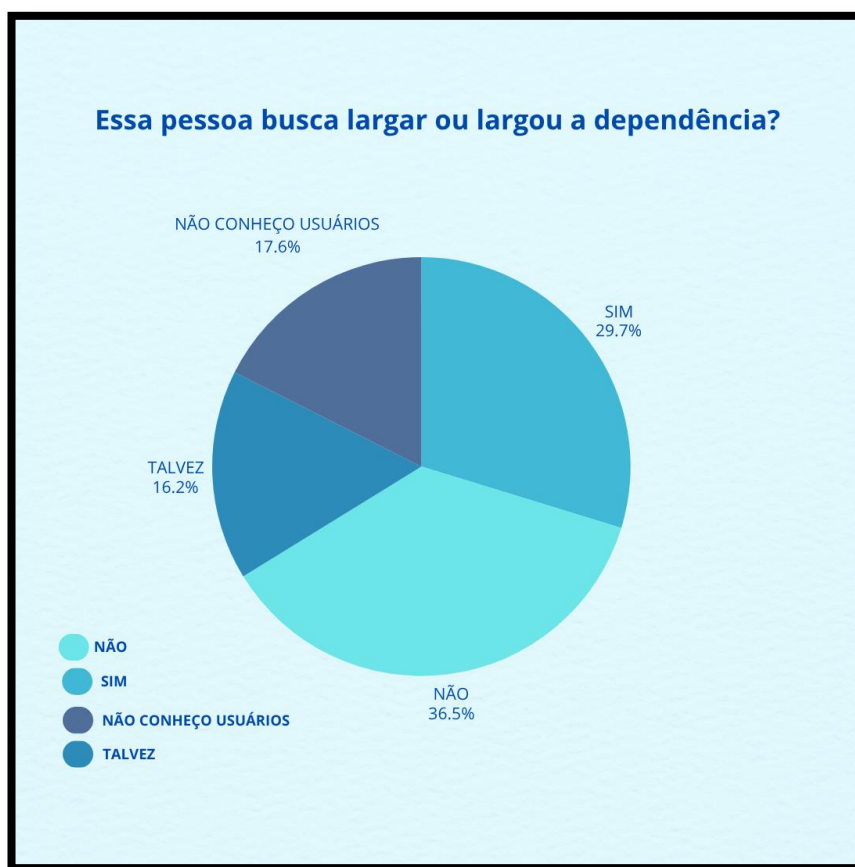
A maior parte dos participantes, representada pelo tom azul médio, respondeu “Sim” (51,3%), indicando que acreditam que a pessoa conhecida é dependente.

Em seguida, 17,5% responderam “Não”, enquanto 15% marcaram “Talvez”, demonstrando incerteza quanto à dependência.

Além disso, 16,3% afirmaram “Não conheço usuários”, mostrando que não têm contato com pessoas que usam substâncias químicas.

O gráfico revela que mais da metade dos entrevistados que conhecem usuários os percebem como dependentes, destacando a relevância do problema.

Gráfico 3



Fonte: os próprios autores, 2025.

O gráfico de pizza apresenta os resultados da pergunta: “Essa pessoa busca largar ou largou a dependência?”.

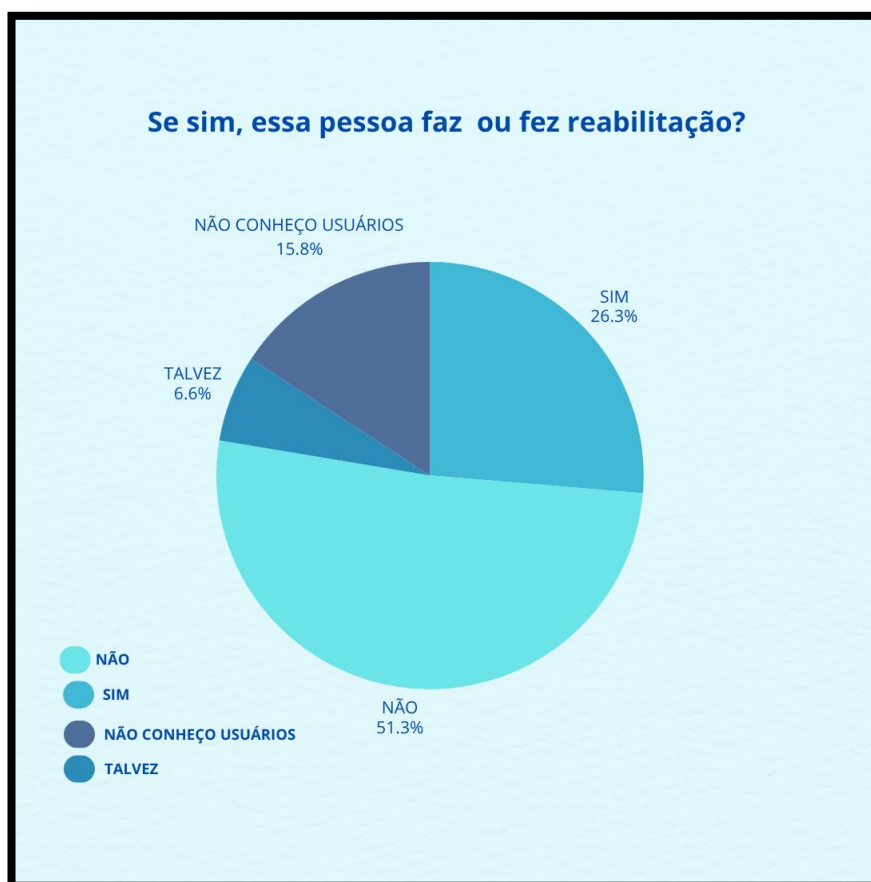
A maior parcela, 36,5%, respondeu “Não”, indicando que essas pessoas não buscaram ou não abandonaram a dependência.

Em seguida, 29,7% responderam “Sim”, demonstrando que há um número significativo de indivíduos que tentaram ou conseguiram abandonar o uso.

Já 16,2% marcaram “Talvez”, expressando incerteza quanto à situação, enquanto 17,6% afirmaram “Não conheço usuários”, não tendo contato com casos semelhantes.

O gráfico mostra que, embora haja uma parcela que busca superar a dependência, a maioria ainda não se engajou nesse processo ou não tem informações claras sobre isso.

Gráfico 4



Fonte: os próprios autores, 2025.

O gráfico de pizza apresenta os resultados da pergunta: “Se sim, essa pessoa faz ou fez reabilitação?”.

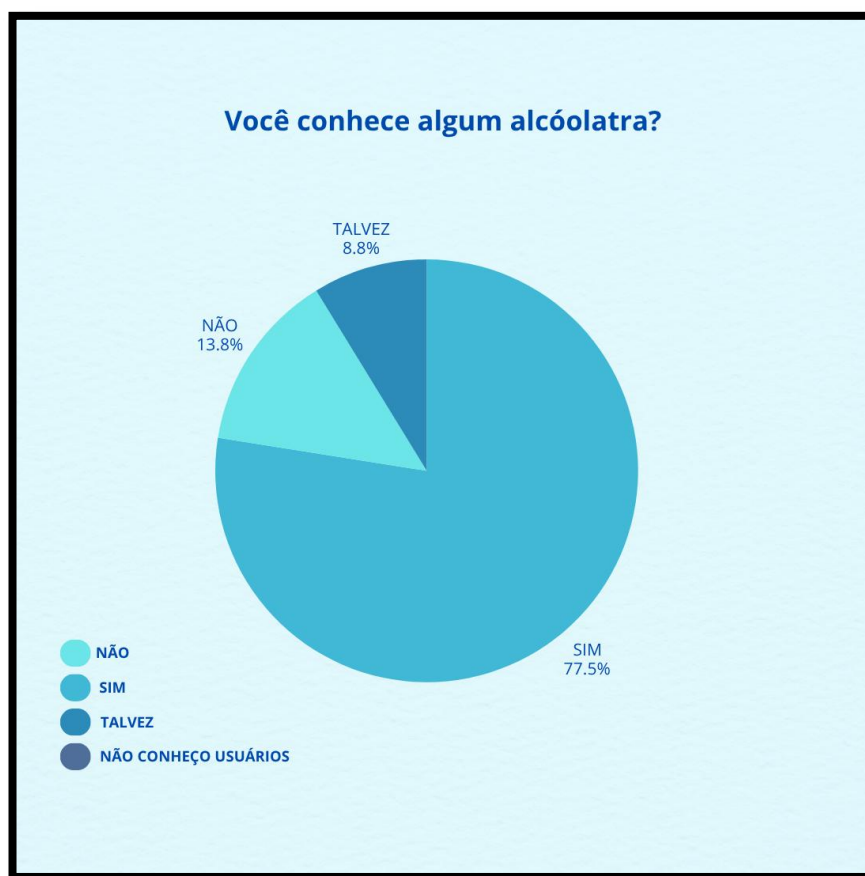
A maior parcela, 51,3%, respondeu “Não”, indicando que a maioria das pessoas mencionadas não realizou nem realiza tratamento de reabilitação.

Já 26,3% afirmaram “Sim”, revelando que pouco mais de um quarto dos casos buscou algum tipo de acompanhamento ou tratamento.

Além disso, 6,6% marcaram “Talvez”, mostrando incerteza quanto à realização da reabilitação, enquanto 15,8% responderam “Não conheço usuários”, por não terem relação com pessoas que utilizam substâncias químicas.

O gráfico destaca que mais da metade das pessoas usuárias não está inserida em processos de reabilitação, o que evidencia a urgência de intervenção.

Gráfico 5



Fonte: os próprios autores, 2025.

O gráfico de pizza apresenta os resultados da pergunta: "Você conhece algum alcóolatra?".

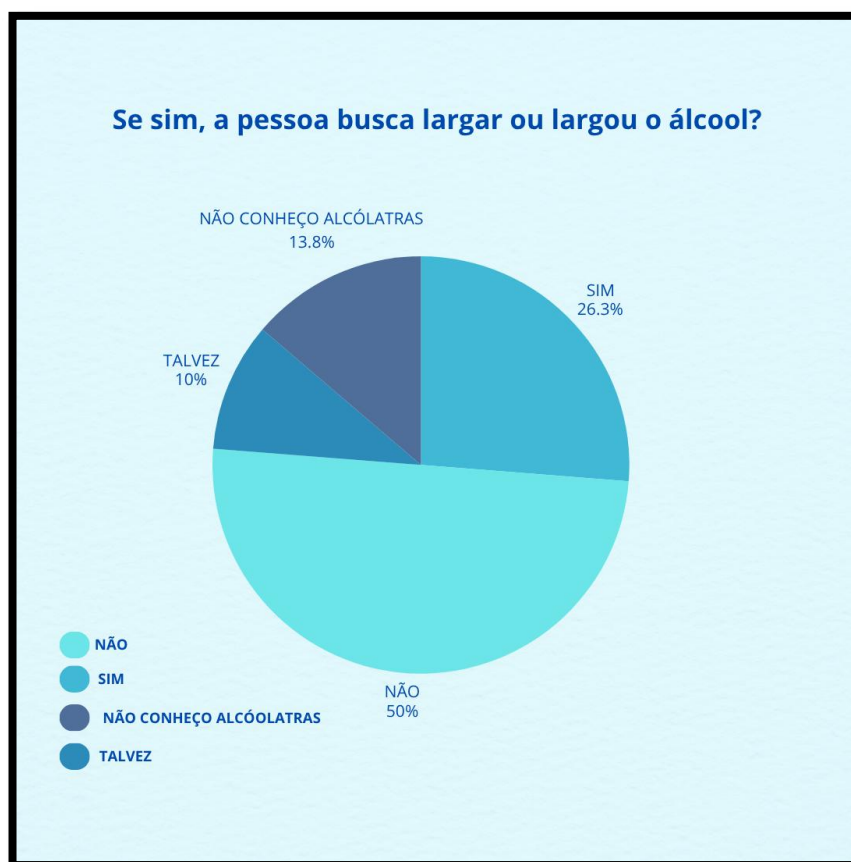
A maioria expressiva dos participantes, 77,5%, respondeu "Sim", indicando conhecer pelo menos uma pessoa com dependência alcoólica.

Por outro lado, 13,8% afirmaram "Não", ou seja, não conhecem ninguém nessa condição.

Já 8,8% marcaram "Talvez", demonstrando incerteza quanto à situação da pessoa conhecida.

O gráfico evidencia que a maior parte dos entrevistados possui contato ou conhecimento de alguém com problemas relacionados ao álcool, apontando a relevância desse tema para a comunidade.

Gráfico 6

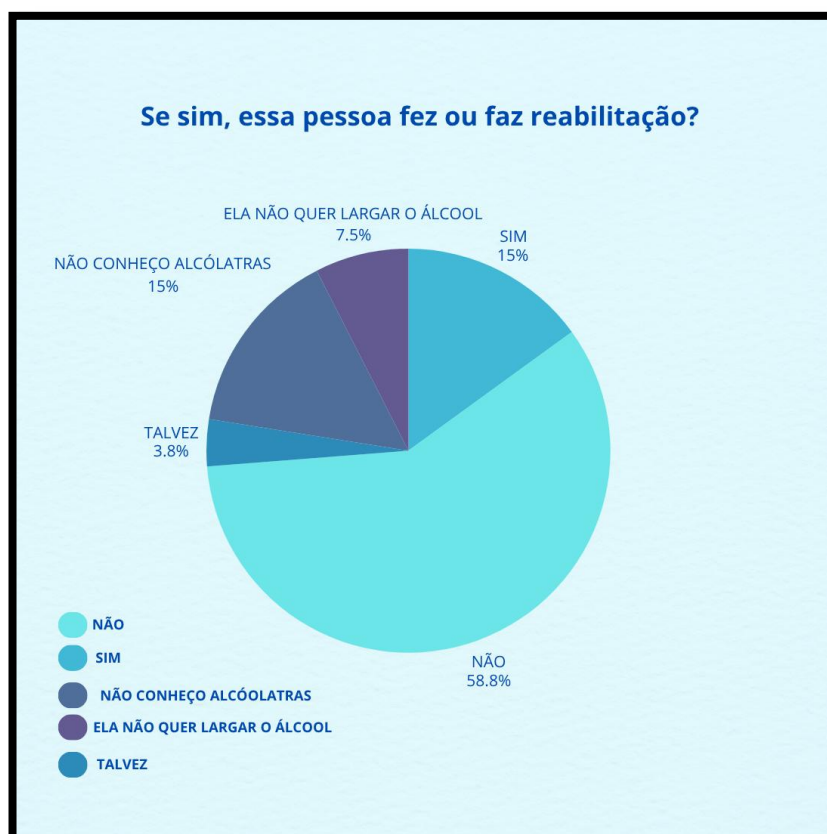


Fonte: os próprios autores, 2025.

O gráfico mostra que 50% dos participantes responderam que a pessoa não buscou ou não largou o álcool, enquanto 26,3% afirmaram que sim, houve a tentativa ou abandono do consumo. Já 13,8% declararam não conhecer pessoas alcoólatras, e 10% ficaram indecisos, marcando “talvez”.

Isso indica que, entre os que conhecem alguém com problemas com álcool, uma parte considerável não percebeu tentativa de mudança, mas também há um grupo expressivo que afirmou haver esforço para largar o álcool, sugerindo que iniciativas de apoio e tratamento podem estar acontecendo.

Gráfico 7

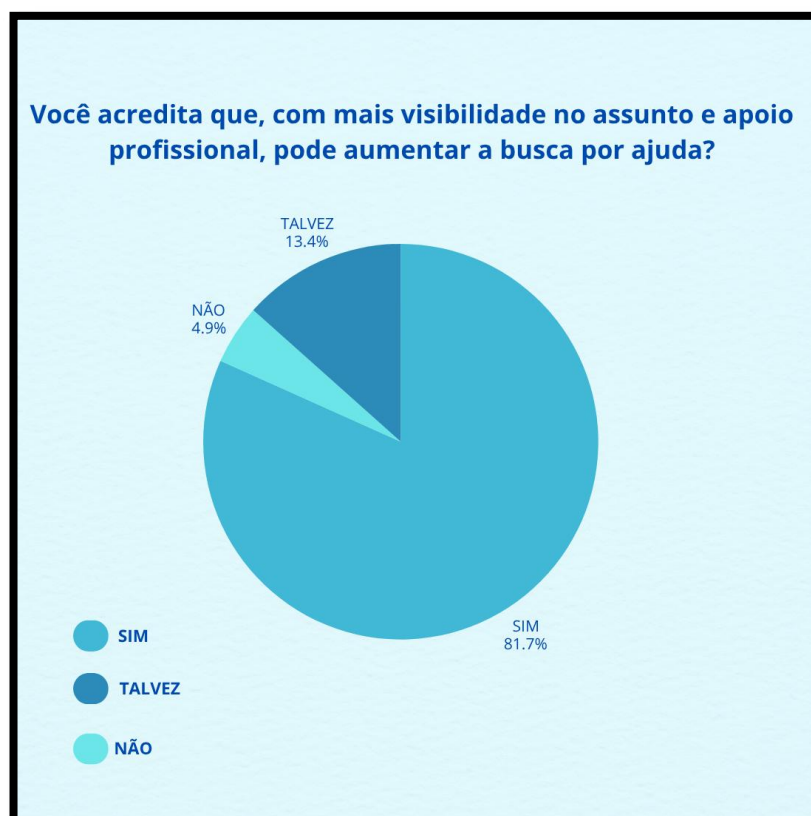


Fonte: os próprios autores, 2025.

O gráfico revela que a maioria das pessoas mencionadas (58,8%) não realizou ou não realiza reabilitação para o uso do álcool. Apenas 15% responderam que sim, indicando participação em algum tipo de tratamento. Outros 15% afirmaram não conhecer pessoas alcoólatras, 7,5%, disseram que a pessoa não quer largar o álcool, e 3,8% marcaram "talvez".

Esses dados evidenciam que, mesmo aqueles que reconhecem o problema, a busca pela reabilitação ainda é baixa.

Gráfico 8



Fonte: os próprios autores, 2025.

Esses números mostram que o público reconhece a importância de intervenções feitas pelo projeto e da presença de suporte especializado, sugerindo que ações educativas podem incentivar mais pessoas a procurar tratamento.

O gráfico demonstra que a grande maioria dos participantes (81,7%) acredita que mais visibilidade no tema e apoio profissional poderiam aumentar a busca por ajuda. Outros 13,4% responderam “talvez”, indicando incerteza, e apenas 4,9% acreditam que isso não faria diferença.

5 ODS – OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

ODS é uma sigla para "Objetivos de Desenvolvimento Sustentável".

Os ODS são 17 metas globais estabelecidas pelas Nações Unidas para abordar desafios como pobreza, igualdade de gênero, educação e meio ambiente, visando tornar o mundo mais justo e sustentável até 2030, conforme apresentado na Figura 1. É como um plano para melhorar o mundo de várias maneiras.

Figura 1: Objetivos de Desenvolvimento Sustentável



Fonte: ODS GT Agenda 2030, 2025.

O presente projeto está amparado pelas ODS's 3, 8 e 10:

O ODS 3 se refere à "Saúde e Bem-Estar " da Agenda 2030 da ONU, propondo:

Figura 2: ODS 3



Fonte: ODS GT Agenda 2030, 2025.

Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todas e todos, em todas as idades (2019).

O ODS 8 se trata do "Trabalho decente e crescimento econômico", e é um dos 17 ODS estabelecidos pela ONU, que propõe:

Figura 3: ODS 8

Fonte: ODS GT Agenda 2030, 2025.

Promover políticas orientadas para o desenvolvimento que apoiem as atividades produtivas, geração de emprego decente, empreendedorismo, criatividade e inovação, e incentivar a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive por meio do acesso a serviços financeiros. Portal: Escritório de ligação e parceria no Brasil (2019).

O ODS 10 se trata da “redução das desigualdades”, e é um dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável estabelecidos pela ONU, que propõe:

Figura 4: ODS 10

Fonte: ODS GT Agenda 2030, 2025.

Garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados, inclusive por meio da eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias e da promoção de legislação, políticas e ações adequadas a este respeito. Portal: Escritório de ligação e parceria no Brasil (2019).

6 ANÁLISE DO PÚBLICO ALVO

O presente projeto tem como público-alvo indivíduos que passaram por processos de reabilitação em instituições voltadas ao tratamento da dependência química e que se encontram em fase de reinserção social e profissional. Este grupo caracteriza-se por enfrentar barreiras significativas no retorno à vida social ativa, sobretudo no acesso ao mercado de trabalho formal, educação continuada e redes de apoio comunitário.

De acordo com o Levantamento Nacional de Álcool e Drogas (LENAD), realizado pela Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP), a maior parte dos indivíduos em processo de reabilitação encontra-se na faixa etária de 25 a 45 anos, sendo predominantemente do sexo masculino, com baixa escolaridade e histórico de vulnerabilidade socioeconômica (LARANJEIRA et al., 2015). A ausência de vínculos empregatícios, a desestruturação familiar e o estigma social são fatores que contribuem para a reincidência no uso de substâncias e dificultam a reconstrução da autonomia desses sujeitos (BRASIL, 2019).

Além das dificuldades materiais, muitos enfrentam fragilidades emocionais e psíquicas que exigem acompanhamento contínuo. Nesse contexto, observa-se a necessidade de estratégias que vão além do tratamento médico, contemplando ações voltadas para a inclusão, capacitação profissional, acolhimento e construção de novas perspectivas de vida. A literatura especializada destaca que a reinserção bem-sucedida está diretamente relacionada ao suporte recebido durante o processo de adaptação ao convívio social e profissional (FREIRE, 2020).

Para tanto, este projeto considera como prioridade a escuta ativa, o respeito às trajetórias individuais e a promoção de um ambiente acolhedor e livre de preconceitos. As ações propostas visam não apenas a ocupação laboral, mas o fortalecimento da autoestima, o senso de pertencimento e a valorização da cidadania. A escolha desse público justifica-se, portanto, pela urgência em desenvolver políticas e práticas efetivas que favoreçam a reconstrução de trajetórias marcadas pela exclusão social.

6.1 Mapa de empatia

Um mapa de empatia tem o objetivo de conhecer e compreender melhor os clientes, entendendo sobre seus sentimentos, necessidades e dores. A Figura 2 representa o Mapa de Empatia do Projeto Revitaliza.

Figura 5: Mapa de Empatia do projeto Revitaliza



Fonte: Os autores, 2025

Com isso, foi observada a importância de um mapa de empatia, visto que possibilita a melhor compreensão das necessidades dos clientes.

6.2 Jornada de usuário

A jornada do usuário é uma maneira de descrever todas as etapas que uma pessoa passa ao interagir com um produto ou serviço, desde o início até o fim. É como contar a história de como alguém usa algo, destacando as diferentes experiências e emoções ao longo do caminho.

Dito isso, na Figura 3 podemos observar a Jornada de usuário do projeto Revitaliza.

Figura 6: Jornada de Usuário do projeto Revitaliza



Fonte: Os autores, 2025

Portanto, a Jornada de Usuário apresenta uma grande importância, pois pode mostrar antecipadamente possíveis reações dos consumidores à uma determinada ação.

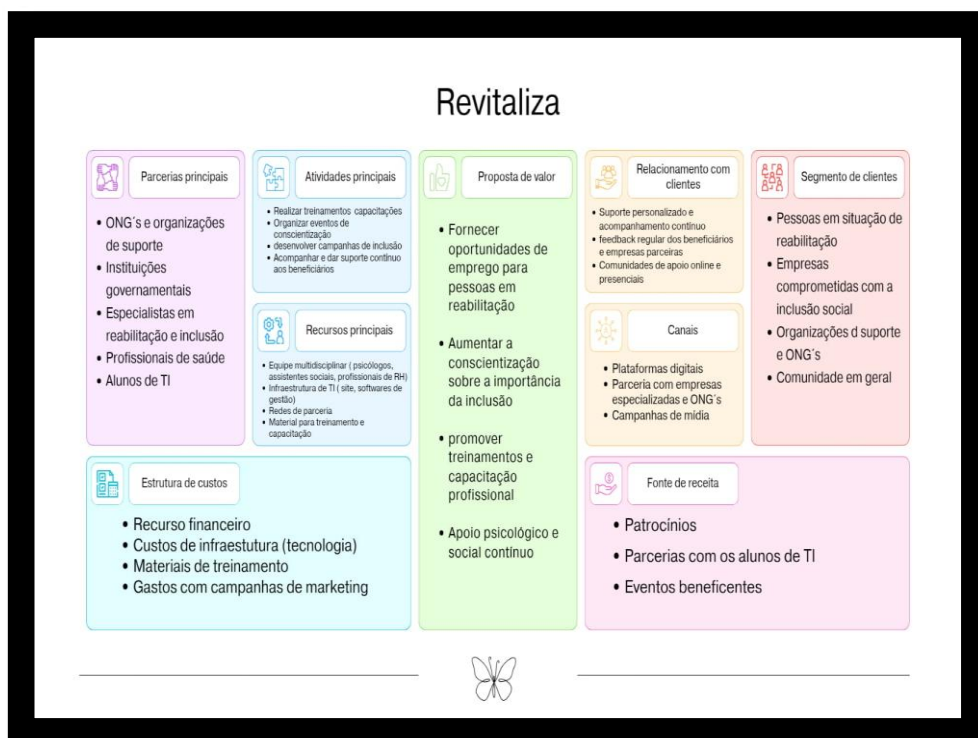
6.3 Aspectos estratégicos

Parcerias com empresas, instituições e ONGs para a criação de oportunidades de estágio e emprego, além da produção de postagens que chamem a atenção para atrair engajamento sobre pautas relevantes que necessitam de destaque.

6.4 Canvas

Essa ferramenta ajuda os empreendedores e empresas a entenderem e comunicarem melhor como seu negócio funciona e como podem criar valor. É uma abordagem popular para a inovação e o desenvolvimento de modelos de negócios, conforme descrito na Tabela 1:

Tabela 1: Canvas



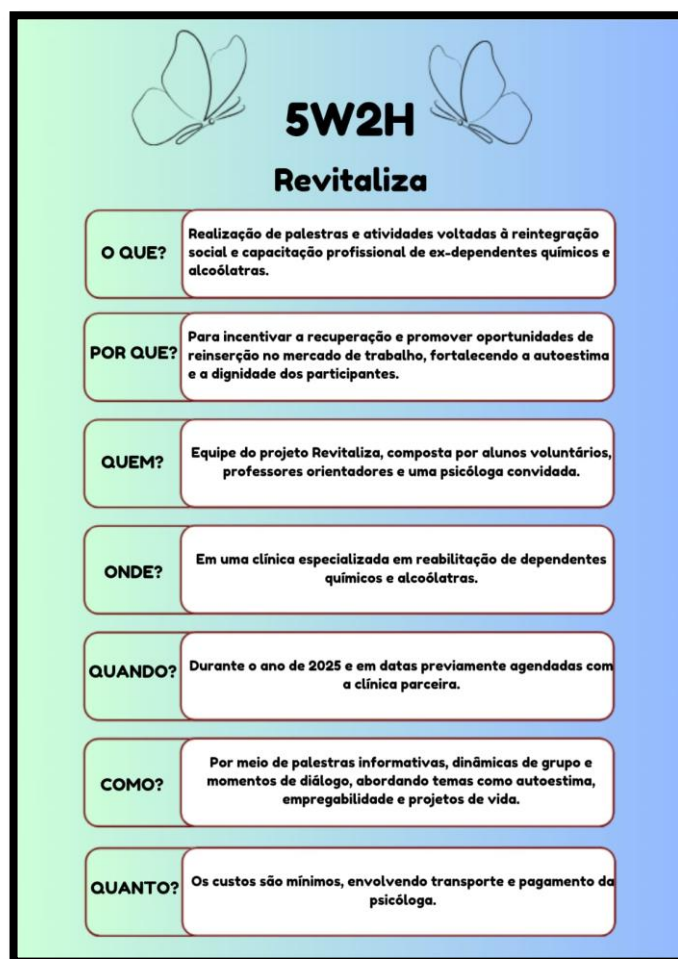
Fonte: Os autores, 2025

Sendo assim, o Canvas desempenha um importante papel na organização e na praticidade na execução das tarefas.

6.5 5W2H

O "5W2H" é uma ferramenta de gestão usada para planejar e executar tarefas ou projetos de forma eficaz. Consiste em sete perguntas que começam com as letras "W" e "H". Essas perguntas ajudam a esclarecer todos os aspectos importantes de uma tarefa ou projeto, garantindo que seja bem planejado e executado de forma eficiente. Sabendo disso, o Plano de Ação do projeto foi representado na Figura 4:

Figura 7: 5W2H

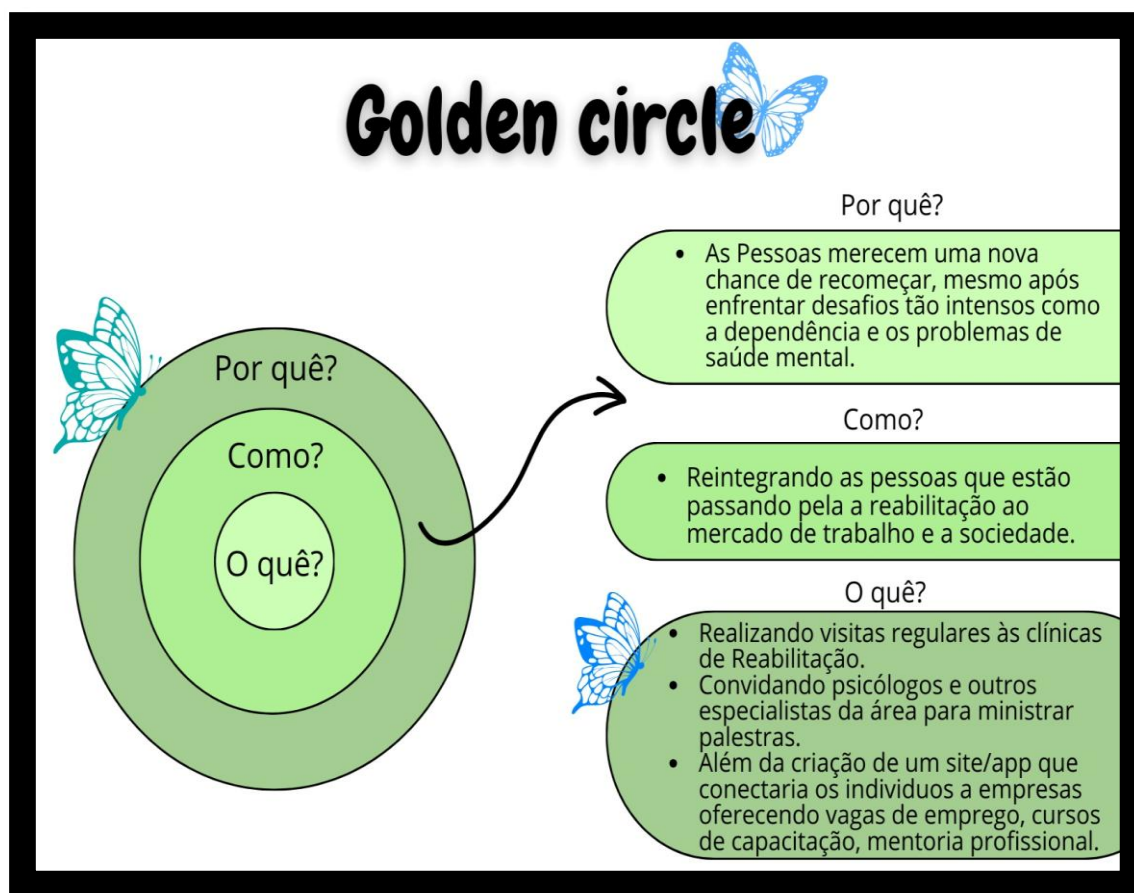


Fonte: Os autores, 2025

Com isso, auxilia a definir, planejar e executar projetos e tarefas de maneira mais eficaz.

6.6 *Golden circle* (Círculo dourado)

O *Golden Circle* seria o tipo de direcionamento que as lideranças de sucesso se guiam, sendo esse guia um círculo, onde três perguntas centrais são sempre respondidas: por quê, como e o quê?

Figura 8: *Golden Circle*

Fonte: Os autores, 2025

6.7 Análise SWOT

A análise SWOT Forças (*Strengths*), Fraquezas (*Weaknesses*), Oportunidades (*Opportunities*) e Ameaças (*Threats*), ajuda a identificar como as forças podem ser aproveitadas, como as fraquezas podem ser mitigadas, quais oportunidades devem ser perseguidas e quais ameaças precisam ser monitoradas ou enfrentadas. É uma ferramenta valiosa para o planejamento estratégico e a tomada de decisões informadas. Como é descrito na Figura 6:

Figura 9: Análise SWOT

Figura 10: Análise SWOT



Fonte: Os autores, 2025

Assim, a análise de SWOT auxilia na tomada de decisões.

7 REFERENCIAL TEÓRICO

7.1 Inclusão social e profissional

A inclusão no mercado de trabalho, em seu conceito mais amplo, refere-se à criação de um ambiente profissional que valorize e respeite a diversidade de todos, garantindo que cada indivíduo tenha as mesmas oportunidades, sem discriminação por idade, raça, gênero, orientação sexual ou deficiência. Trata-se do esforço para assegurar que todos os trabalhadores, independentemente de suas características, sintam-se valorizados, respeitados e capazes de contribuir plenamente para o ambiente corporativo (BRASIL, 2020).

A inclusão no mercado de trabalho visa garantir que todos tenham acesso às mesmas oportunidades de emprego, promoção, desenvolvimento profissional e acesso a benefícios. O ambiente inclusivo valoriza a diversidade de experiências, habilidades e perspectivas, reconhecendo que a diversidade enriquece a empresa e o trabalho em si. Entre as medidas de promoção da inclusão estão as ações afirmativas, que consistem na reserva de vagas para grupos específicos, especialmente pessoas com deficiência e reabilitados. Contudo, o foco deve ser a construção de uma cultura organizacional que valorize a diversidade e a igualdade (GPTW, 2025). Em síntese, a inclusão no mercado de trabalho é um processo contínuo que visa criar um ambiente profissional mais justo, igualitário e diversificado, no qual todos possam contribuir para o sucesso coletivo.

A inclusão busca combater todas as formas de discriminação no ambiente profissional, sejam elas baseadas em raça, gênero, orientação sexual, deficiência, idade, entre outros fatores. Um ambiente inclusivo é aquele onde os trabalhadores se sentem seguros, acolhidos e respeitados, podendo expressar suas opiniões e ideias sem medo de preconceitos ou discriminação.

A inclusão no mercado de trabalho não é apenas uma questão de direitos humanos, mas também um fator que pode trazer benefícios para as empresas, como melhor desempenho, inovação e atração de talentos. (STRONG, 2025).

Entre as medidas de promoção da inclusão estão as ações afirmativas, que consistem na reserva de vagas para grupos específicos, especialmente pessoas com deficiência e reabilitados. Contudo, o foco deve ser a construção de uma cultura organizacional que valorize a diversidade e a igualdade (GPTW, 2025).

Em síntese, a inclusão no mercado de trabalho é um processo contínuo que visa criar um ambiente profissional mais justo, igualitário e diversificado, no qual todos possam contribuir para o sucesso coletivo.

7.2 Gestão de pessoas e diversidade no ambiente corporativo

A diversidade e inclusão no RH são fundamentais para criar um ambiente de trabalho mais justo, produtivo e inovador, atraindo e retendo talentos, e melhorando a performance da empresa. A diversidade, que se refere à variedade de características individuais (como etnia, gênero, idade, deficiência, etc.) e a inclusão, que promove um ambiente onde todos se sintam valorizados e respeitados, são pilares para o sucesso organizacional.

7.2.1 Benefícios da diversidade e inclusão no RH:

A diversidade e inclusão nas organizações promove um ambiente mais colaborativo e positivo, contribuindo para a melhoria do clima organizacional. Empresas que valorizam esses princípios atraem e retêm profissionais qualificados, fortalecendo o engajamento e reduzindo a rotatividade. A presença de equipes diversas estimula a inovação e a criatividade, além de potencializar o desempenho e a competitividade no mercado.

Além disso, a reputação corporativa é beneficiada, pois organizações inclusivas são vistas como éticas e progressistas, atraindo clientes e investidores. O setor de Recursos Humanos desempenha papel fundamental nesse processo, ao implementar políticas de recrutamento justas, promover treinamentos, incentivar grupos de afinidade e avaliar constantemente os resultados das ações, principalmente o nosso público-alvo, que são os adictos e os alcóolatrás, sendo um bom feito social e para a comunidade a inclusão dessas pessoas.

A diversidade e a inclusão representam investimentos estratégicos de longo prazo, essenciais para o crescimento sustentável e o fortalecimento das relações humanas e institucionais das empresas.

7.3 Reabilitação profissional

A reabilitação profissional para dependentes químicos é um processo fundamental que visa à reintegração do indivíduo na sociedade, oferecendo suporte à recuperação física, mental e social. Além disso, promove a qualificação profissional e o ingresso no mercado de trabalho como elementos essenciais para a autonomia e sustentabilidade da sobriedade. Esse processo é parte integrante do tratamento da dependência química e busca fortalecer a autoestima, a autonomia e o desenvolvimento de habilidades para uma vida saudável e livre do uso de substâncias psicoativas (SOUZA; OLIVEIRA, 2021).

7.3.1 Componentes da reabilitação profissional:

A reabilitação profissional envolve um conjunto de ações que visam promover a reintegração social e laboral de dependentes químicos. Inclui o fornecimento de recursos básicos, como moradia e alimentação, além do fortalecimento da autonomia e incentivo à educação. Também compreende a qualificação profissional, por meio de cursos e treinamentos, e o auxílio na inserção no mercado de trabalho.

O processo é complementado por apoio psicológico e social, que oferece acompanhamento emocional e estimula a convivência familiar e comunitária. O suporte à família é contínuo, auxiliando-a na compreensão e participação ativa na recuperação do indivíduo.

Entre as organizações que atuam na reabilitação profissional destacam-se as comunidades terapêuticas, o Plano Progredir, os Alcoólicos Anônimos (AA) e os Grupos Familiares Al-Anon, que prestam acolhimento, capacitação e apoio emocional aos dependentes e seus familiares.

7.4 Barreiras e desafios na reintegração ao trabalho

O amparo à pessoa com deficiência é garantido pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que prevê a promoção da inclusão social, da dignidade e da igualdade de oportunidades (BRASIL, 1988). No âmbito das relações de trabalho, esse direito já estava presente na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e foi reafirmado com a promulgação do Estatuto da Pessoa com Deficiência, instituído pela Lei nº 13.146/2015.

De acordo com o Estatuto, considera-se pessoa com deficiência “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 sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas” (BRASIL, 2015).

7.4.1 Prioridade processual

Pessoas com deficiência têm prioridade na fila de processos trabalhistas. Esse direito é assegurado pela Lei 12.008/2009 e se estende a idosos e a cidadãos enfermos. Também está previsto no art. 9º, inciso VII, do Estatuto da Pessoa com Deficiência, que determina o atendimento prioritário, “sobretudo com a finalidade de tramitação processual e procedimentos judiciais e administrativos em que for parte ou interessada, em todos os atos e diligências”. A preferência pode ser requisitada mediante requerimento ao juiz, do qual conste a comprovação da condição de saúde.

7.4.2 Cotas

De acordo com a Lei da Previdência Social (Lei 8.213/1991, artigo 93), as empresas com cem ou mais empregados estão obrigadas a preencher de 2% a 5% de seus quadros com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência. O parágrafo 1º do mesmo dispositivo condiciona a dispensa desses empregados à contratação de outro nas mesmas condições.

Segundo a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST, o descumprimento dessa obrigação, caso haja culpa da empresa, pode levar à sua condenação ao pagamento de multa e de indenização por danos morais coletivos.

7.4.3 Serviço público

No setor público, a reserva de percentual de vagas para pessoas com deficiência é prevista no artigo 37, inciso VIII, da Constituição da República. Nos termos do regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais (Lei 8.112/1991, artigo 5º, parágrafo 2º), até 20% das vagas oferecidas nos concursos devem ser reservadas a pessoas com deficiência. O mesmo percentual se aplica aos cargos cujas atribuições sejam compatíveis com as deficiências dos servidores.

O regime jurídico dos servidores também assegura ao servidor com deficiência a concessão de horário especial, quando a necessidade for comprovada por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário (artigo 98, parágrafo 2º).

7.4.4 Discriminação

Considera-se discriminação toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência. A definição se aplica também à recusa em promover adaptações razoáveis e fornecer tecnologias assistivas.

É proibida ainda qualquer discriminação em relação a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência (artigo 7º, inciso XXXI, da Constituição). Também é assegurada a proteção contra toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, tortura, crueldade, opressão e tratamento desumano ou degradante.

A remuneração de valor igual ao dos colegas é assegurada pelo artigo 34, parágrafo 2º, do Estatuto da Pessoa com Deficiência, que trata da igualdade de oportunidades com as demais pessoas e das condições justas e favoráveis de trabalho, “incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor”.

Além disso, as convenções ou acordos coletivos de trabalho não podem suprimir ou reduzir direitos relacionados à proibição de qualquer discriminação em relação a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência (CLT, artigo 611-B, inciso XXII).

7.4.5 Dispensa discriminatória

A dispensa é considerada discriminatória quando for motivada por origem, raça, cor, sexo, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional ou idade. Caso a dispensa tenha sido ocasionada por algum dos motivos previstos na Lei 9.029/1995, o empregado pode requerer indenização por dano moral e reintegração ao emprego, com ressarcimento integral de todo o período de afastamento.

7.4.6 Projetos de lei

Há algumas propostas legislativas sobre o tema que estão atualmente em tramitação. Destacam-se o Projeto de Lei 3105/2019, que dispõe sobre a ausência do empregado com deficiência em razão de quebra ou defeito de órteses, próteses ou de meios auxiliares de locomoção que inviabilizem o exercício da atividade; o PL 569/2019, que trata da estabilidade no emprego dos empregados responsáveis por pessoa com deficiência; e o PL 9382/2017, sobre o exercício profissional e as condições de trabalho de tradutores e intérpretes da língua brasileira de sinais (Libras).

7.4.7 Possível mudança para a Lei nº 8.213/91

A Lei nº 8.213/91, assegura o direito de inserção e reinserção de pessoas reabilitadas e com deficiência no mercado de trabalho. O artigo 93 determina que empresas com 100 ou mais empregados devem destinar de 2% a 5% de seus cargos para esses profissionais, de acordo com o número total de funcionários (BRASIL, 1991). Além disso, a lei estabelece diretrizes sobre habilitação e reabilitação profissional, com foco na adaptação e reinserção social, exigindo também ambientes acessíveis, uso de tecnologia assistiva, estabilidade mínima de 12 meses para reabilitados e multas em caso de descumprimento.

De acordo com o portal de notícias do Estado de Minas, 40% das empresas mineiras não conseguem empregar pessoas com deficiência (Estado de Minas, 2024), as empresas que não cumprem a lei de cotas, são convidadas a pagar uma multa.

Em suma, a Lei de Cotas é um instrumento essencial para garantir a inclusão e a diversidade nas organizações, representando um marco legal de proteção e valorização da dignidade humana. Logo, as pessoas em processo de reabilitação por uso de substâncias químicas também devem ser incluídas na lei e ter o direito de escolher e exercer uma atividade profissional em ambiente acessível, em igualdade de condições com outras pessoas, em período assistido e atendendo suas necessidades. Assim as empresas cumprem a lei de cotas e faz uma boa ação para as comunidades, que infelizmente nem todos tem oportunidades.

8 INTEGRAÇÃO ENTRE OS COMPONENTES

O desenvolvimento do Projeto Revitaliza exigiu a integração de diferentes componentes curriculares trabalhados ao longo do curso, demonstrando a importância das disciplinas básicas e técnicas para a construção de um trabalho acadêmico estruturado e coerente.

- Língua Portuguesa: contribuiu de forma fundamental na produção textual, possibilitando a elaboração do resumo, da introdução, dos capítulos teóricos e das considerações, além de garantir o uso correto das normas gramaticais, da coesão e da coerência. Também foi essencial na aplicação das normas da ABNT na formatação do trabalho escrito.
- Matemática: auxiliou na organização e interpretação de dados estatísticos obtidos nas pesquisas de campo, bem como na utilização de gráficos e tabelas para apresentar os resultados de forma clara e objetiva.
- Inglês: foi utilizado para a elaboração do abstract (resumo em inglês), ampliando o alcance do trabalho e permitindo sua compreensão por um público mais diversificado.
- História e Sociologia: contribuíram para a compreensão do contexto social da exclusão e do preconceito enfrentado por pessoas em processo de reabilitação, além de fornecerem embasamento teórico sobre desigualdade social e inclusão.
- Administração e Recursos Humanos: possibilitaram aplicar conceitos de gestão de pessoas, inclusão no mercado de trabalho, diversidade, liderança e responsabilidade social, todos indispensáveis para o embasamento prático e teórico do projeto.
- Tecnologia da Informação: foi essencial na parceria com os alunos de informática para a criação do site e na utilização de ferramentas digitais, como Instagram e protótipo de aplicativo, ampliando o impacto e a visibilidade do projeto.

9 AÇÃO TRANSFORMADORA

Como ação transformadora do projeto de reintegração de ex-dependentes químicos no mercado de trabalho, será implementado o “**Ciclo de Oportunidades**”, uma iniciativa voltada à capacitação profissional, fortalecimento pessoal e criação de vínculos com empresas socialmente responsáveis. A ação consiste na oferta de cursos profissionalizantes de curta duração em áreas com alta demanda no mercado local, como serviços gerais, logística, jardinagem, manutenção predial, entre outros. Paralelamente, os participantes receberão acompanhamento por meio de mentorias individuais, voltadas ao desenvolvimento de habilidades socioemocionais, como comunicação, responsabilidade, resolução de conflitos e preparação para entrevistas. Além disso, serão firmadas parcerias com empresas comprometidas com a inclusão social, que irão oferecer oportunidades reais de trabalho, estágios ou experiências supervisionadas aos participantes. Após a inserção no mercado, o projeto continuará acompanhando cada indivíduo por um período de seis meses, garantindo suporte psicológico e orientação profissional, ajudando na resolução de dificuldades e prevenindo recaídas. Essa ação visa não apenas oferecer emprego, mas promover uma

transformação integral na vida dos participantes, fortalecendo a autoestima, a autonomia e o sentimento de pertencimento à sociedade.

9.1 Proposta de Ação Transformadora

A presente proposta de ação transformadora tem como objetivo favorecer a reintegração social e profissional de indivíduos em processo de reabilitação, como fumantes, alcoólatras e dependentes químicos, por meio de estratégias educativas, preventivas e de conscientização.

O projeto prevê a realização de palestras interativas e rodas de conversa mediadas por profissionais da saúde e especialistas em reinserção social, promovendo um espaço de acolhimento, troca de experiências e incentivo à superação de hábitos nocivos. Tais atividades buscam não apenas oferecer informações relevantes sobre os malefícios e consequências da dependência, mas também fortalecer vínculos sociais e estimular o protagonismo dos participantes no processo de transformação pessoal.

Como complemento, serão produzidos e divulgados conteúdos digitais educativos em redes sociais, especialmente no Instagram, com a finalidade de ampliar o alcance da proposta, sensibilizar a comunidade em geral e combater estigmas relacionados às pessoas em tratamento. Os posts serão elaborados de forma acessível, com linguagem simples, recursos visuais e mensagens motivacionais, além de informações práticas sobre saúde, cidadania e oportunidades de qualificação profissional.

Dessa forma, a ação busca integrar recursos presenciais e digitais em prol de uma intervenção que ultrapasse os limites físicos dos encontros, promovendo a construção de uma rede de apoio contínua. A expectativa é que, ao longo do processo, os participantes desenvolvam maior autoestima, autonomia e capacidade de reinserção no mercado de trabalho, contribuindo para uma sociedade mais inclusiva e solidária.

9.2 Resultados Esperados

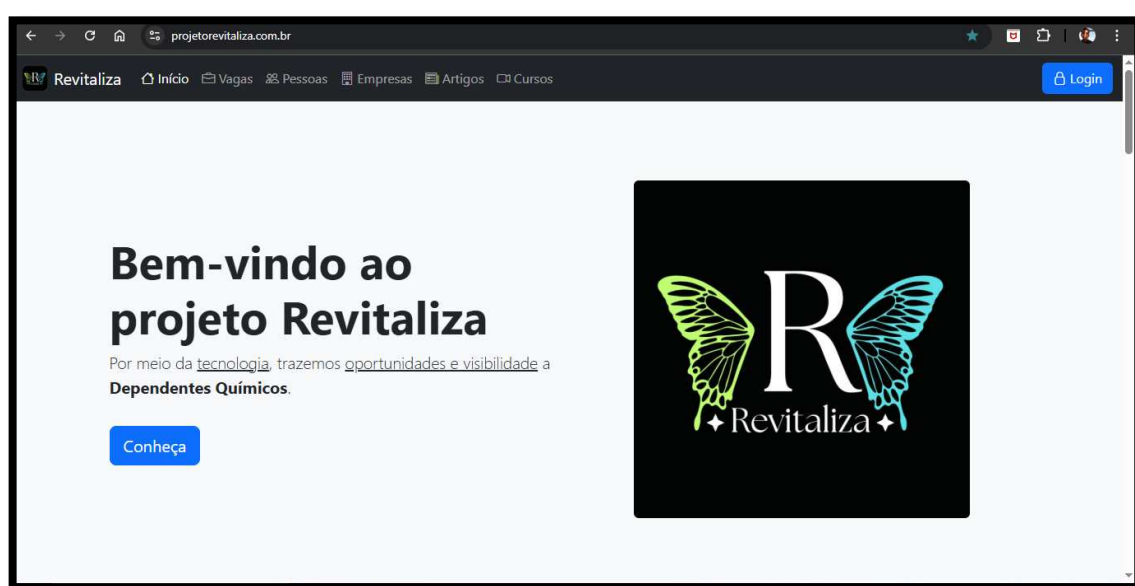
Como resultados esperados, estima-se o aumento significativo da taxa de empregabilidade dos participantes do projeto, a redução dos índices de recaída e reinternação em comunidades terapêuticas, o fortalecimento da autoestima e da autonomia dos beneficiados, além do desenvolvimento de uma rede de empresas parceiras engajadas com a responsabilidade social. Espera-se ainda que os

participantes se tornem agentes de inspiração dentro de suas comunidades, contribuindo para a quebra do estigma associado à dependência química e mostrando, na prática, que a recuperação é possível e que a reinserção social é uma realidade alcançável.

9.3 Protótipo

Os alunos do 3º Ano C do curso Técnico de Informática para Internet, fizeram um protótipo de site onde se pode criar um perfil profissional para pessoas que estão em processo de reabilitação e intensificar sua inserção no mercado de trabalho. O link do site em questão: < <https://projutorevitaliza.com.br/> >

Figura 11: Site do Projeto



Fonte: Os autores, 2025

A imagem mostra a página inicial de nosso site, onde é possível ser direcionado a outras guias ao clicar nos botões acima, como por exemplo: “Vagas”, “Pessoas”, “Empresas” etc. Além disso, nessa mesma guia é possível conhecer os objetivos e os integrantes do projeto (incluindo o 3C) ao clicar no botão “Conheça”.

9.4 Parceria com o RHelp

O projeto precisava de conteúdo para finalizar o site, portanto, além da parceria com os alunos do terceiro ano C de TI, que é uma expansão do Projeto Revitaliza, o projeto fez parceria com o RHelp, que tem conteúdos alinhados a proposta do Revitaliza, que nada mais é que “como se ingressar no trabalho?”, como o nosso público-alvo está em processo de reabilitação e deseja retornar ao mercado de trabalho, é notável a grandiosidade da parceria. O Projeto Revitaliza irá fazer um questionário dentro do site com o material do RHelp e o RHelp fará um post para os reabilitados voltarem à ativa no mercado de trabalho, pois o RHelp é focado nas postagens do Instagram.

Figura 12: Logo do RHelp



Fonte: Projeto RHelp, 2025

9.4.1 Direitos do quiz

O grupo Revitaliza reconhece publicamente que não detém os direitos autorais sobre o quiz utilizado no site, declarando, assim, o devido respeito à propriedade intelectual de sua criadora senhorita Manuela de Oliveira Borges, administradora e legítima proprietária do Projeto RHelp, cuja contribuição foi fundamental para o desenvolvimento e aprimoramento das funções do site realizadas pelo grupo.

10 INTERVENÇÃO

10.1 Intervenção do dia 03/10

A intervenção realizada em 03/10, na clínica especializada em reabilitação de ex-dependentes químicos e alcoólatras chamada "Jeus Guia", teve como objetivo conhecer o ambiente, infelizmente não tem autorização para fotografar os pacientes da clínica, entretanto o ambiente foi permitido fotografar. Observou-se que a área é muito bem organizada e possui ótima estrutura; no entanto, é evidente a carência de ações voltadas ao futuro dos pacientes, que enfrentam muitas incertezas nesse contexto, reafirmando, mais uma vez, a relevância do projeto.

Figura 13: Quarto 1 destinado aos idosos



Fonte: COMUNIDADE TERAPÊUTICA JESUS GUIA, 2025

Figura 14: Campo para esportes e lazer.



Fonte: COMUNIDADE TERAPÊUTICA JESUS GUIA, 2025

Figura 15: Área da piscina, lazer



Fonte: COMUNIDADE TERAPÊUTICA JESUS GUIA, 2025

Figura 16: Quarto para os novos pacientes



Fonte: COMUNIDADE TERAPÊUTICA JESUS GUIA, 2025

Figura 17: Entrada da clínica Jesus Guia



Fonte: COMUNIDADE TERAPÊUTICA JESUS GUIA, 2025

10.2 Intervenção do dia 06/11

No dia 06/11, o Projeto Revitaliza realizou uma nova visita à Comunidade Terapêutica Jesus Guia, desta vez acompanhados da psicóloga Ananaira, especialista que ministrou uma palestra sobre ansiedade. O objetivo foi orientar os residentes sobre formas de controlar o nervosismo e a tensão gerados por diversos fatores que dificultam a reinserção dos ex-usuários no mercado de trabalho.

Figura 18: integrantes do dia mais a psicóloga



Fonte: Os autores, 2025

Durante a atividade, os integrantes do projeto ficaram profundamente sensibilizados com os depoimentos dos pacientes, que relataram vivências marcadas por medo e incertezas. Um dos participantes expressou de forma comovente: “A gente fica aqui e não sabe como está o mundo lá fora. Um dia o irmão sai daqui e no outro aparece morto”. Essa fala evidencia a dura realidade enfrentada por muitos e reforça a relevância da palestra conduzida por Ananaira, alinhada ao propósito central do Projeto Revitaliza, auxiliar na retomada da vida profissional e social dos acolhidos pós-clínica.

Figura 19: Os pacientes assistindo a intervenção



Fonte: COMUNIDADE TERAPÊUTICA JESUS GUIA, 2025

Como gesto de incentivo, o projeto deixou cartinhas escritas por visitantes da Feira Tecnológica, contendo mensagens de apoio aos pacientes da instituição, além de vídeos com dicas sobre o mercado de trabalho e sugestões de cursos voltados à capacitação no período pós-clínica.

Figura 20: Os pacientes participando da intervenção



Fonte: COMUNIDADE TERAPÊUTICA JESUS GUIA, 2025

Figura 21: A psicóloga palestrando



Fonte: COMUNIDADE TERAPÊUTICA JESUS GUIA, 2025

Conforme as imagens, é perceptível os “borrões” nos rostos dos pacientes, as mídias tiradas pela própria comunidade tiveram que ser borradas pelos integrantes, pois é para preservar a imagem dos participantes da clínica, que o projeto não tem direitos de imagem.

Ao final da visita, houve um momento de interação e diálogo com os pacientes, que se mostraram participativos e receptivos ao tema. A equipe também conversou com os responsáveis pela comunidade, propondo adaptações e estratégias para fortalecer o processo de reintegração social e profissional após o tratamento.

11 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A intervenção realizada pelo Projeto Revitaliza na Comunidade Terapêutica Jesus Guia revelou-se de grande relevância para o fortalecimento emocional e social dos residentes. A palestra ministrada pela psicóloga Ananaira, sobre o tema ansiedade, proporcionou um espaço de escuta, acolhimento e reflexão, permitindo aos participantes compreenderem e reconhecer estratégias de enfrentamento para lidar com os desafios da reinserção social e profissional.

Os relatos dos acolhidos evidenciaram a vulnerabilidade emocional e o impacto psicológico decorrentes do isolamento e das incertezas quanto ao futuro, fatores que reforçam a necessidade de ações integradas entre as áreas da saúde mental e da capacitação profissional. Além disso, as cartinhas e os vídeos entregues configuraram um gesto simbólico de apoio e incentivo, contribuindo significativamente para o fortalecimento da autoestima, da motivação e da esperança dos participantes.

Vale destacar que a Comunidade Terapêutica Jesus Guia está presente no site do Projeto Revitaliza, onde tem acesso a conteúdos educativos e informativos voltados ao processo de reintegração dos adictos à vida ativa. Esses materiais são repassados aos pacientes no auditório da clínica, fortalecendo o aprendizado e o acompanhamento contínuo. Além disso, a comunidade receberá investimentos em tecnologia, com o intuito de possibilitar que os residentes realizem cursos de capacitação durante o período de internação, impulsionando, assim, a reintegração no mercado de trabalho pós-reabilitação.

Dessa forma, constata-se que a ação do Projeto Revitaliza atingiu plenamente seus objetivos, ao promover um momento de conscientização, empatia e apoio mútuo. A visita não apenas ampliou o diálogo entre os residentes e a equipe, mas também reafirmou o compromisso do projeto em fomentar práticas voltadas à autonomia, à reintegração social e ao desenvolvimento humano de indivíduos em processo de reabilitação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Projeto Revitaliza evidenciou a importância da inclusão social e profissional de pessoas em processo de reabilitação, especialmente ex-dependentes químicos, no mercado de trabalho. Ao longo do desenvolvimento do trabalho, foi possível compreender os desafios enfrentados por esse público, desde o preconceito social até a falta de oportunidades e apoio adequado.

As ações promovidas pelo projeto, como palestras, produção de conteúdo digital, parcerias interdisciplinares e visitas à Comunidade Terapêutica Jesus Guia, contribuíram significativamente para fortalecer a autoestima, a autonomia e a esperança dos acolhidos em voltar ao trabalho. A presença da psicóloga Ananaira e o compartilhamento de experiências reais permitiram um diálogo empático e humanizado entre os pacientes, demonstrando o impacto positivo da intervenção e do comprometimento do projeto na clínica parceira.

A colaboração entre o Projeto Revitaliza nos cursos de Recursos Humanos e Informática para Internet, além da parceria com o projeto RHelp (que forneceu conteúdo para o site), evidenciou como a integração entre diferentes áreas do conhecimento pode potencializar resultados e gerar soluções inovadoras, ampliando o alcance e a efetividade das ações do projeto. O desenvolvimento do site e do material digital proporciona aos pacientes acesso a informações, cursos, oportunidades e o quiz do RHelp, promovendo sua reintegração gradual à sociedade e ao mundo profissional.

Conclui-se que o Projeto Revitaliza cumpriu seu propósito de fomentar a empatia, a responsabilidade social e a valorização humana. Mais do que uma iniciativa acadêmica, tornou-se uma ação transformadora que contribui para a construção de uma sociedade mais inclusiva, justa e solidária, na qual todos possam exercer seu direito ao trabalho e à dignidade.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Inclusão no mercado de trabalho: Lei de cotas para pessoas com deficiência completa 29 anos.** Disponível em: <<https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2020-2/julho/inclusao-no-mercado-de-trabalho-lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-29-anos>>. Acesso em: 5 de maio de 2025.

BRASIL. **LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991. lei de cotas para pessoas com deficiência, 1991.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 16 de maio de 2025.

BRASIL. **Tratamento e Reinserção Social.** Disponível em: <<https://www.gov.br/mds/pt-br/obid/tratamento-e-reinsercao-social>>. Acesso em: 5 de maio de 2025.

Blog Descola, 2024. **Os Benefícios da Inclusão no Mercado de Trabalho.** Disponível em: <<https://blog.descola.org/os-beneficios-da-inclusao-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 16 de maio de 2025.

BUSINESS.COM. **How to support employees who return to work after rehab.** Disponível em: <<https://www-business-com.translate.goog/articles/returning-to-work-after-rehab-how-to-help-employees/>>. Acesso em: 5 de maio de 2025.

CONJUR. **Cotas permitem crescimento profissional de pessoas com deficiência.** Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2024-jan-30/cotas-permitem-crescimento-profissional-de-pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso em: 5 de maio de 2025.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO (CNMP). **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência.** Disponível em <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/lei_brasileira_inclusao__pessoa__deficiencia.pdf>. Acesso em: 5 de maio de 2025.

ECIDADANIA. **TCC Carlos A Clemente.** Disponível em <https://www.ecidadania.org.br/media/TCC_Carlos_A_Clemente_08_06_15.pdf>. Acesso em: 5 de maio de 2025.

EXAME. **A função nobre do RH: reabilitação de dependentes.** Disponível em: <<https://classic.exame.com/carreira/a-funcao-nobre-do-rh/>>. Acesso em: 5 de maio de 2025.

GPTW. **O que você precisa saber para cumprir a legislação da lei de cotas nas empresas!** Disponível em: <<https://gptw.com.br/conteudo/artigos/lei-de-cotas-nas-empresas/>>. Acesso em: 5 de maio de 2025.

GRUPO CASA DO ALTO. **Como a reintegração social contribui para a construção de uma vida saudável e significativa pós-tratamento.** Disponível em: <<https://grupocasadoalto.com.br/importancia-da-reintegracao-social-apos-a-recuperacao/>>. Acesso em: 5 de maio de 2025.

HANDTALK. **Inclusão de mercado de trabalho: o que é e qual a importância?**

Disponível em: <<https://www.handtalk.me/br/blog/inclusao-no-mercado-de-trabalho/>>.

Acesso em: 5 de maio de 2025.

IIGUAL. **Como anda a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com**

deficiência? Disponível em: <<https://iigual.com.br/blog/inclusao-no-mercado-de-trabalho/>>.

Acesso em: 5 de maio de 2025.

LILIAN SATURNINO. **O que é reintegração na psicologia.** Disponível

em:<<https://liliansaturnino.psc.br/glossario/o-que-e-reintegracao-psicologia-impactos/>>.

Acesso em: 5 de maio de 2025.

NYDUS. **Reabilitação profissional: o trabalhador reabilitado pode ser**

considerado na Lei de Cotas? Disponível em: <<https://nydus.com.br/reabilitacao-profissional-o-trabalhador-pode-ser-considerado-na-lei-de-cotas/>>.

Acesso em: 5 de maio de 2025.

PCDMAIS. **Lei 8213/91: Saiba tudo sobre a Lei de Cotas para PcDs.** Disponível em:

<<https://pcdmais.com.br/lei-8213-91-saiba-tudo-sobre-a-lei-de-cotas-para-deficientes/>>.

Acesso em: 5 de maio de 2025.

Portal Ufmg, 2024. **Trabalho e Inclusão.** Disponível em:

<<https://www.ufmg.br/espacodoconhecimento/trabalho-e-inclusao/>>. Acesso em: 16 de maio de 2025.

SABER A LEI. **Direitos dos trabalhadores reabilitados pelo INSS após a Reforma da Previdência.** Disponível em: <<https://saberalei.com.br/direitos-dos-trabalhadores-reabilitados/>>.

Acesso em: 5 de maio de 2025.

SENADO FEDERAL. Disponível em:

<<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/513623/001042393.pdf>>. Acesso em: 5 de maio de 2025.

SINICESP. **Deficiência e lei de cotas (2015).** Disponível em:

<<https://www.sinicesp.org.br/inclusao/publica%C3%A7%C3%B5es/defici%C3%Aancia%20e%20lei%20de%20cotas%20-%202015.pdf>>. Acesso em: 5 de maio de 2025.

STRONG. **Diversidade e inclusão no ambiente de trabalho.** Disponível em:

<<https://strong.com.br/glossario/o-que-e-diversidade-e-inclusao-no-ambiente-de-trabalho/>>. Acesso em: 5 de maio de 2025.

TALENTBRAND. **Como promover a diversidade e inclusão no ambiente de**

trabalho? Disponível em: <<https://www.talentbrand.com.br/blog/como-promover-a-diversidade-e-a-inclusao-no-ambiente-de-trabalho>>. Acesso em: 5 de maio de 2025.

BRASIL. Ministério da Cidadania. **Política Nacional sobre Drogas (PNAD).** Brasília: SENAD, 2019.

FREIRE, Ana Carolina. ***Reinserção social de dependentes químicos: desafios e possibilidades***. São Paulo: Cortez, 2020.

LARANJEIRA, Ronaldo et al. ***II Levantamento Nacional de Álcool e Drogas (LENAD)***. São Paulo: UNIFESP, 2015.