



PROJETO DE EXTENSÃO “PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E MERCADO DE TRABALHO - DESAFIOS À INCLUSÃO”: DESVELANDO DISTÂNCIAS ENTRE OS DISCURSOS E AS PRÁTICAS

Extension project "people with disabilities and labour market - challenges to the incorporation": unveiling distances between the speeches and practices

Mário Lázaro Camargo¹
Edward Goulart Júnior²
Hugo Ferrari Cardoso²
Marianne Ramos Feijó²

Resumo

Este artigo apresenta as experiências e reflexões que um grupo de extensionistas do Curso de Psicologia da Unesp, campus de Bauru, tem realizado. Não obstante à oportunidade de bem integrar as dimensões de ensino, pesquisa e extensão, este projeto tem levado o grupo à corroboração de importantes fenômenos sociais e organizacionais relacionados ao modo como PcD são tratadas em nossa sociedade. Ainda muitas PcD estão alijadas do direito à inclusão no mercado de trabalho e, especialmente no Brasil, as que se encontram incluídas, o estão por força de ações afirmativas do Estado – como por exemplo, a Lei de Cotas. Isso significa que ainda há muito a se fazer neste campo, até que cheguemos ao dia em que inclusão não se dê mais por obrigação e sim pelo desenvolvido senso de responsabilidade social.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência; Trabalho; Inclusão.

Abstract

This article presents the experiences and reflections that an extension group of the Psychology Course of Unesp, Bauru campus, has accomplished. Despite the opportunity of well-integrating the dimensions of teaching, research and extension, this project has led the group to corroborating important social and organizational phenomena related to how PwD are treated in our society. Many PwD are still jettisoned of the right to inclusion in the labor market and especially in Brazil, and those who are included are under state affirmative actions – such as the Quota Law. This means that there is still much to do in this field, until we come to the day that inclusion no longer happens as an obligation, but by a developed sense of social responsibility.

Keywords: People with disabilities; Work; Inclusion.



Introdução

É fato amplamente discutido em diferentes contextos (acadêmicos ou não) que o trabalho foi, ao longo do tempo, se tornando central na vida das pessoas e delineador de condições de qualidade para o existir e o conviver individual e coletivo, principalmente se considerarmos o período posterior à Revolução Industrial. Isso significa que estar trabalhando ou não – ou noutras palavras: estar “empregado” ou não – pode implicar, para o indivíduo, numa experiência de inclusão ou de exclusão social em maior ou menor grau de intensidade. Mas se o trabalho, neste contexto de passado recente e presente, tem essa centralidade e importância na e para a vida das pessoas e da sociedade, podemos nos perguntar então sobre como isto se dá em relação às pessoas com deficiência (PcD), normalmente vitimadas por processos de discriminação que culminam com situações de exclusão ou de marginalização social e que, portanto, podem estar alijadas do direito/opportunidade de participação no mercado de trabalho.

Para nós professores da Faculdade de Ciências da Unesp – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, campus de Bauru, que compõem o Grupo de Pesquisa CNPq/Unesp "Psicologia Organizacional e do Trabalho", Linha de Pesquisa "Indivíduo, contextos, processos e intervenções organizacionais", o incomodo gerado em torno desta temática deve ser alvo de pesquisa e de novas práticas. Desta forma, o desenvolvimento do projeto de extensão universitária intitulado “A PcD e o mercado de trabalho: desafios à inclusão”, que abarca a realização de estudos teóricos e de pesquisas sobre o tema, tem possibilitado uma tal inserção na comunidade que viabiliza a realização de atividades prático-interventivas e, por isso mesmo, uma aprendizagem construída por meio da observação participante e da convivência com aqueles que vivenciam essa problemática de forma integral, dado seu inevitável envolvimento com a mesma.

Assim, este artigo tem por objetivo produzir reflexões sobre a situação da PcD em relação ao mercado de trabalho com base nas experiências vivenciadas durante a realização – ainda em curso – do Projeto de Extensão anteriormente nomeado, uma vez que as atividades até aqui postas em prática desvelaram elementos de contexto local e regional que, corroboram dados da literatura sobre o tema e definem, portanto, um cenário de poucas mudanças no que tange aos esforços pró inclusão das PcD no mercado de trabalho.

Consideramos como objetivos específicos para este artigo a possibilidade de demonstrar como projetos de extensão, como o aqui apresentado podem construir – em associação às práticas de ensino e de pesquisa na Universidade – oportunidades de aprofundamento temático – em especial no processo de formação de futuros psicólogos – e desenvolvimento de projetos investigativos que geram conhecimento e desenvolvimento de parcerias entre instituições, solo fértil para o aprimoramento de processos facilitadores da construção do paradigma da inclusão, ainda tão distante de se tornar realidade, sobretudo para as PcD.

Para a construção das reflexões objeto deste artigo, que para além da literatura nacional, pautar-se-á em documentos do Estado (Ministério do Trabalho e Emprego; Ministério da Saúde, por exemplo) que fazem referência à temática da deficiência e sua atual situação na relação com o mercado de trabalho,



consideramos importante nos dedicar a abordagem dos seguintes temas que, por sua vez também definem a estrutura do presente texto: uma breve exposição sobre o mundo do trabalho, uma conceituação e paralela apresentação das deficiências consideradas em tais documentos e pesquisas de censos demográficos brasileiros e, em seguida, o compartilhamento das experiências resultantes de nossa atuação no projeto de extensão universitária em questão.

O mundo do trabalho

A expressão “mundo do trabalho” reflete uma amplitude de temas, contextos, aspectos, teorias, conceitos, práticas, políticas, normas, legislações, que dão contorno à complexidade e à diversidade dos sentidos e significados relacionados ao trabalho. Conforme nos lembra Borges e Yamamoto (2004), ao trabalho se vinculam fatos e fenômenos como: relações de poder, contrato de trabalho, formalidade de trabalho, complexidade de tarefas, modalidade de esforço, existência e qualidade de remuneração, formas de pagamento, dentre outros aspectos. Não bastando esses fatos e fenômenos mais ou menos delineadores do que pode vir a ser nosso entendimento sobre o que é o trabalho, podemos ainda falar da relação homem-trabalho e do que nela se apresenta como também constituinte: intencionalidade, motivação, satisfação, comprometimento, frustração, treinamento, aprendizagem, prazer, sofrimento, adoecimento, socialização e qualidade de vida.

Sabemos que “o trabalho não é um objeto natural, mas uma ação essencial para estabelecer a relação entre o homem e a natureza e entre a sociedade e a natureza” (ANTUNES, 1997, apud BORGES; YAMAMOTO, 2004, p. 27). Isso significa que o trabalho tem uma importância enorme para a vida e a condição humana, podendo ser elemento de inclusão ou de exclusão do homem em seu contexto social, econômico, político, cultural e, assim, levando-o a sentir-se mais ou menos integrado à sociedade, sendo respeitado ou não em sua dignidade, valorizado ou não por seu exercício profissional, feliz ou não pelo que realiza e constrói, frustrado ou não pelo que pode fazer com o resultado de seu trabalho – e não poderíamos deixar de falar disso – dentro de um contexto capitalista; o que dá margem para uma outra série de questões e reflexões muito pertinentes a este vasto mundo do trabalho que aqui introdutoriamente queremos apresentar, inclusive a ideia, pós-revolução industrial, de que o trabalho assume um papel “central na vida das pessoas, como único meio digno de ganhar a vida, independente do seu conteúdo” (BORGES; YAMAMOTO, 2004, p. 58).

Esta última afirmação dá margem à introdução de nossa proposta de reflexão e atuação na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho por meio de, entre outras formas de ação-intervenção, o projeto de extensão aqui discutido, pois, constatado o fato de que o trabalho, enviesado pelos dispositivos reguladores do sistema capitalista, atua como agente ora pró-inclusão, ora pró-exclusão da pessoa em relação à “sociedade produtiva”, o que se poderá dizer em relação às PcD, que por conta de sua constituição física e/ou mental, apresentam diferenças que em muitos casos são compreendidas como limitações para seu ingresso e exercício em algumas modalidades de trabalho.



A pessoa com deficiência (PcD)

A palavra deficiência implica numa gama enorme de possibilidades de interpretação, visto que a ela, tanto quanto à palavra “trabalho”, conectam-se diferentes sentidos e significados. Contudo, queremos aqui apontar, propositadamente, para o pior dos significados da palavra, de modo que assim, possamos fazer alusão ao que queremos refletir em relação ao que ocorre com a PcD em nossa sociedade atual. Senão vejamos.

Considerando uma linha de produção – de um bem/produto qualquer – e que tenha um programa mínimo de controle de qualidade, perguntamos: o que é feito do produto identificado com irregularidades ou anormalidades – leia-se também “deficiência” ou simplesmente “defeito” – em sua constituição? A resposta é: ele é separado. Depois ele receberá um tratamento que pode variar, em alguns casos, desde o descarte por completo ou o seu reaproveitamento – leia-se “manutenção ou readaptação” – na maioria das vezes, visto que sua comercialização só se dá quando constatada sua “boa qualidade” em termos de constituição (boa forma, bom funcionamento, boa resistência, boa estética, etc.). Novamente, e buscando o estabelecimento da analogia metafórica, perguntamos: e com a PcD em sua relação com a sociedade, será que segue o mesmo destino do bem/produto saído da linha de produção com algum defeito de fabricação? Em essência, e lamentavelmente, a resposta é sim. É igualmente separada e, por sua condição filogenética, ou seja, ligada à espécie humana, seu processo de separação, descarte ou reaproveitamento segue formas outras de elaboração: embora possamos afirmar que sim – lembrando que em algumas culturas o bebê humano com deficiência é literalmente eliminado tão logo constatada sua “diferente” constituição – para a grande maioria da população e culturas, inicia-se um processo de acolhimento marcado primeiramente pela elaboração de um luto pela perda do filho idealizado (AMIRALIAN, 1986) e, em seguida, de atenção especial à criança (dirigindo-lhe os cuidados especiais requeridos por sua condição), isso tudo enviesado pelo conjunto dos preconceitos circulantes e atuantes em nossa cultura que, no passado, mas também ainda hoje, tem levado famílias a buscas infundáveis por curas raramente possíveis ou a ocultação do membro deficiente, relegando-o a uma vida de poucas oportunidades de socialização e a um empobrecido processo de desenvolvimento humano. Nas palavras de Amiralian (1989, p. 40), a constituição deficiente leva o indivíduo a experiências marcantes de “segregação ou discriminação”.

De acordo com Rocha (2000), para se compreender o modo como a sociedade concebe as Pessoas com Deficiência, é necessário nos reportarmos a história e analisar as premissas culturais de épocas distintas para entender as concepções relacionadas às diferenças humanas, as quais repercutem até os dias atuais nos modelos de atendimentos institucionais dirigidos às pessoas com deficiência. Aranha (2001) aponta que, na Idade Antiga e Idade Média, as pessoas consideradas defeituosas eram literalmente eliminadas, pois aos olhos da sociedade elas não possuíam qualquer utilidade para o trabalho. Com o advento do cristianismo, começa a se disseminar a ideia de que a deficiência era um castigo decorrente dos pecados cometidos ou consequência de uma possessão demoníaca. Segundo a autora, é nos séculos XVI e XVII, em virtude das várias mudanças ocorridas nas formas de produção, que também ocorreram transformações no modo



da sociedade se relacionar com as pessoas com deficiência – esses aspectos fundamentaram a segregação da pessoa com deficiência em instituições asilares, cujo objetivo era tratá-la e educá-la e nessa perspectiva, as pessoas eram afastadas do convívio comum.

Correr (2010, p. 27) sugere ainda que

[...] impera a ideia de que as deficiências definem os padrões de comportamento ou ainda, determinam o perfil da personalidade. As respostas científicas, por um lado, têm contribuído para um conhecimento mais genuíno das causas, dos limites e das possibilidades de intervenção. Por outro lado, a necessidade de classificação e enquadramento tem funcionado como reforçador dos estereótipos, antes aceitos sob a explicação sobrenatural. Algumas pessoas nascem com deficiência, outras adquirem ao longo do desenvolvimento. A experiência da deficiência é única e não é possível aceitar que, a partir da descrição física se possa afirmar com precisão qual será o impacto causado na subjetividade de quem a possui.

Em síntese, a temática da “deficiência” nos coloca diante do complexo dilema entre o que é normal e/ou anormal em se tratando de saúde (física e psicológica), comportamento, condição social e econômica da pessoa, inscrevendo as pessoas com deficiência no rol das chamadas minorias sociais, onde igualmente se encontram os demais possuidores de características consideradas negativas, depreciativas, deterioradas e, por isso mesmo, estigmatizantes (GOFFNAM, 1982).

E por estarmos aqui tratando da relação da PcD e o trabalho, passaremos a nos apoiar em referenciais mais específicos desse campo. Documentos internacionais e nacionais consideram deficiente a pessoa:

[...] incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência, congênita ou não, em suas capacidades físicas ou mentais (ONU, 1975).

[...] cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo ficam substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada (OIT, 1983).

[...] que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2008).



A deficiência, em documentos nacionais como o intitulado “A inclusão de PcD no mercado de trabalho” (BRASIL; MTE; SIT, 2007) é definida e classificada como sendo de caráter ou afecção física, auditiva, visual, mental e múltipla. Elas impõem sim, limites às pessoas que as possuem, e podem por isso ser chamadas de deficiências primárias, uma vez que se manifestam no corpo, na materialidade física das pessoas. Contudo, podemos falar também de uma deficiência secundária, não manifesta no corpo da pessoa, mas que a atinge deformando-a ainda mais, posto que potencializa a deficiência primária e transforma a pessoa, via força de atuação dos preconceitos e estigmas, em alguém total ou amplamente incapaz ou improdutivo. Nas palavras de Amiralian (1986, p. 41),

a pessoa rotulada de retardada mental, paraplégica, cega, doente mental ou qualquer outro nome pelo qual se conheçam os excepcionais é identificada imediatamente como incompetente ou não atrativa, em resposta ao rótulo verbal que lhe é imputado (leia-se: pessoas com deficiência – grifo e observação nossa).

Isto nos faz postular que, para além dos limites impostos pela deficiência primária e dos efeitos negativos da deficiência secundária, ou seja, o conjunto dos preconceitos, das situações de discriminação e da vivência de um certo isolamento a que muitas pessoas com deficiência são involuntariamente submetidas, há um impacto sobre sua constituição subjetiva que precisa ser estudado e pensado como mediador de suas relações interpessoais, com a sociedade e com o trabalho.

Deficiência e trabalho

O trabalho, como afirma Correr (2010, p. 36), “é reconhecidamente uma das formas de garantir às pessoas com deficiência a possibilidade de se desenvolver com dignidade e de exorcizar de vez o isolamento”. Compreendemos a afirmação do autor e optamos por pensar assim. Entendemos o trabalho como um “possível lugar” de realização, de desenvolvimento, de colaboração ao processo de construção de identidade pessoal e social (ARANHA, 2007), da cidadania e dignidade para a pessoa humana, ainda que considerando todos os vieses e influências que permeiam as relações de trabalho num contexto capitalista; mas o fato é que o trabalho não tem se mostrado como tal, sobretudo à PcD. Pelo contrário, o mundo do trabalho para a PcD, se configura, por vezes, como mais um espaço onde se reforçam os preconceitos e estigmas, onde se materializam formas de discriminação e de desvalorização do potencial humano em função da existência de uma deficiência, seja ela, física, auditiva, visual, mental ou múltipla, de grande, média ou baixa complexidade, mais ou menos limitante.

Conforme lemos em Carvalho-Freitas et al. (2010), o Brasil possuía, já no censo de 2000, 24,5 milhões de pessoas com deficiência, ou seja, 14,5% da população. Dados obtidos junto à OIT – Organização Internacional do Trabalho, em



2009, apontaram para a existência de 650 milhões de pessoas com deficiência entre a população mundial, o que equivale, em média, a 10% de seu total.

Muito embora por séculos em nossa história social as pessoas com deficiência foram amplamente segregadas (ARANHA, 2007; CORRER 2010; BAHIA; SCHOMMER, 2010), desde a década de 1970, podemos dizer assim, o mundo voltou para elas um “outro olhar”. Com o objetivo de exercitar um significativo reconhecimento de seus direitos e de, portanto, promover uma mudança paradigmática em relação à situação das pessoas com deficiência, políticas públicas pró-inclusão vêm sendo construídas no cenário internacional e nacional. Exemplos de tais esforços foram as aprovações da Declaração Universal dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência (ONU, 1975) e da Convenção Internacional 159 (OIT, 1983), centradas ideologicamente na provocação e no desenvolvimento de reflexões, estudos e esforços que fomentaram o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho.

No Brasil, além da ratificação da Convenção Internacional 159, ocorrida em 1989 por força da Lei nº 7.853, que dá as diretrizes e institui a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, instituiu-se também uma legislação, a princípio polêmica, mas com fundamentos morais e sociais elogiáveis, que define cotas para o provimento de vagas no mercado de trabalho às pessoas com deficiência: trata-se da Lei nº 8.213, de 1991 e regulamentada em 1999, popularmente chamada de “Lei de Cotas”.

A referida lei, que expressa em seu artigo 93 a essência de sua intenção, representa um importante passo no sentido de balizar critérios e dar orientações sobre o processo de inclusão da PcD ao mercado de trabalho brasileiro. Mas ao mesmo tempo vem sendo objeto de muita discussão no cenário político, social e científico, e fonte de desdobramentos que alcançam níveis extremamente complexos, com os quais as organizações de trabalho, as instituições de apoio e formação para o trabalho de pessoas com deficiência, o governo, as ciências e, em especial, a Psicologia Organizacional e do Trabalho, terão que lidar.

A popularmente chamada Lei de Cotas – Lei nº 8.213/91 – estabelece que:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.....	5%

(BRASIL, 1991).



O que isso significa? Significa que sim, provavelmente, haverá espaço para muitas pessoas com deficiência trabalharem no Brasil e isto, vale pontuar, por imposição da lei, entendida como ação afirmativa do Estado agindo como interventor, posto que, pelo menos quantitativamente, resolve-se (ou aproxima-se de uma resolução) o problema da “inserção” – no sentido de maior oferta de trabalho – e não necessariamente da “inclusão”, das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, o que implicaria em relações com menor desigualdade entre trabalhadores com e sem deficiência, nas organizações, portanto na diferenciação do uso dos termos *inserção* de *inclusão*, posto que o primeiro não contempla elementos próprios do segundo, em especial: acessibilidade; eliminação de preconceitos nas relações interpessoais; equidade nos processos de seleção, avaliação de desempenho e reconhecimento por produtividade e qualidade profissional; qualidade de vida no trabalho; promoção à saúde do trabalhador; e permanência nos postos de trabalho/emprego, podendo a pessoa com deficiência, na relação com este e com a organização, vivenciar a experiência do desenvolvimento de uma carreira profissional.

Diferentemente dos resultados trazidos à tona pelo Censo Demográfico 2000, os resultados do Censo 2010 apontaram para a existência de 45.606.048 milhões de pessoas que declararam ter pelo menos uma das deficiências investigadas, correspondendo a 23,9% da população brasileira. Dessas pessoas, 38.473.702 milhões se encontravam em áreas urbanas e 7.132.347 milhões, em áreas rurais. Comparado ao resultado anterior, isso equivale a um aumento, em 10 anos, de 9,4 % (IBGE, 2010).

Isso significa que vem se ampliando quantitativa e qualitativamente o desafio de incluir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. Portanto, e não obstante a existência de um “aparente” esforço marcado por ações afirmativas – como a Lei de Cotas – decretos e uma instituída política nacional pró-inclusão, há ainda, e crescendo, um grande número de pessoas com deficiência sendo alijadas do direito de experienciar essa relação com o trabalho e, por meio dela, avançar positivamente no processo de sua inclusão social.

As distâncias entre o discurso e a prática desveladas pelo projeto de extensão

Projetos de extensão universitária devem manter uma estreita relação com as atividades acadêmicas de ensino e pesquisa, configurando-se, assim, como uma das três dimensões essenciais e indissociáveis da Universidade na busca pelo cumprimento de sua missão na sociedade.

Pensando na possibilidade de integrar a temática abordada por este projeto – PcD e os desafios quanto à inclusão no mercado de trabalho – promovendo, para além da prestação serviços à comunidade, também uma oportunidade de construção de conhecimento e de desenvolvimento do ensino para os estudantes de Psicologia da Faculdade de Ciências da Unesp, campus de Bauru, assim estabelecemos os objetivos do mesmo: 1) observar e relatar de forma sistemática as ações que as organizações de trabalho praticam na relação com as PcD que ingressam em seu quadro funcional (por exemplo, como realizam os processos de

recrutamento e seleção, de integração dos novos trabalhadores ao ambiente organizacional, os treinamentos comportamentais e operacionais, os processos de adaptação ao trabalho, as avaliações de desempenho, dentre outras ações que fazem referência à relação da pessoa com o trabalho, com a organização e com as outras pessoas que ali trabalham), produzindo, sobre o material encontrado, reflexões críticas à luz do arcabouço de conhecimento da Psicologia Organizacional e do Trabalho e aquele presente na literatura referente à inclusão de PcD no mercado de trabalho, incluindo-se a própria legislação brasileira; 2) favorecer um mais amplo conhecimento da chamada Lei de Cotas – Lei n. 8.213/91 – tanto no âmbito acadêmico, em especial no Curso de Psicologia, quanto no âmbito social, envolvendo as organizações de trabalho já ou potencialmente empregadoras de PcD, de forma a contribuir para o movimento de transição do "modelo de inserção" para o "modelo de inclusão"; e 3) proporcionar às PcD inseridas nas organizações de trabalho participantes do projeto de extensão em questão, uma escuta qualificada sobre sua situação na relação com o trabalho, com a organização e com as pessoas no ambiente profissional, de forma que seus relatos, uma vez sistematizados, possam ser úteis ao processo de estudo e desenvolvimento de novas estratégias organizacionais de inclusão.

As atividades de planejamento e execução deste projeto de extensão universitária, desvelaram contradições somente vistas na literatura, ou seja, o projeto tem, a título de resultados, corroborado as narrativas e estatísticas de uma situação de ainda significativa exclusão das PcD em relação ao mercado de trabalho. Explicamo-nos.

Desde que iniciamos as tentativas de contato com as organizações de trabalho da cidade de Bauru e região para o estabelecimento de parcerias entre as mesmas e o projeto de extensão aqui mencionado, mais de 250 empresas foram contatadas por meio de sistemáticos telefonemas e e-mails dirigidos a seus departamentos de recursos humanos. Para tanto, nosso grupo de trabalho teve acesso a uma lista de empresas, em sua maioria indústrias e comércios, através da qual esperávamos a concretização de aproximações com as organizações empregadoras de PcD. Contudo, este método não tardou a ser reconhecido pelos membros do grupo como infrutífero, posto que nas reuniões de trabalho e de compartilhamento de resultados, estas foram as constatações:

1. A maioria das organizações de trabalho integrantes da lista das 250 empresas não possuía um número igual ou superior a 100 trabalhadores configurando seus quadros funcionais e, portanto, não empregavam PcD. Isso significa que a maioria das organizações que contrata PcD, somente o faz por força da ação afirmativa, ou seja, pela obrigatoriedade jurídico-trabalhista de manutenção da cota mínima de PcD contratadas, o que a torna imune às sanções previstas na Lei, como por exemplo, a multa;
2. Somente duas das organizações contatadas possuíam PcD compondo seus quadros funcionais apesar do número total de trabalhadores ser inferior a 100, o que nos levou a refletir sobre quão responsáveis socialmente e comprometidas com a causa da inclusão das PcD as organizações de trabalho estão se apresentando na cidade de Bauru e região;



3. Boa parte das organizações, ao serem contatadas por telefone, demonstraram-se reticentes em fornecer informações (sobre o número de trabalhadores contratados e sobre a existência ou não de trabalhadores com deficiência) aos extensionistas, pensando que os interlocutores (apesar de se identificarem como estudantes e docentes do curso de Psicologia da Unesp) poderiam ser, na verdade, representantes do Ministério do Trabalho e Emprego realizando ações de fiscalização.
4. Diante da dificuldade de acesso às organizações de trabalho contratantes de PcD por meio das estratégias até aqui empregadas, os membros do grupo de extensão decidiram por outra estratégia (sendo atualmente praticada), a saber: estabelecer convênios com as instituições que atuam na qualificação profissional de PcD e em sua colocação no mercado de trabalho, posto que por meio delas e atuando em parceria, podemos conhecer e atuar nestes dois diferentes momentos do processo, ou seja, a preparação/formação para o ingresso no mundo do trabalho e as experiências de inserção/inclusão (participação em processos seletivos, integração na organização, adaptação ao trabalho, etc.) que realizam.

As constatações supra relatadas foram, pelo grupo de extensionistas, transformadas em objetos de reflexão, discussão e tentativas de compreensão à luz dos referenciais presentes na literatura contemporânea, permitindo-nos as seguintes considerações.

Considerações finais

Considerando o modo capitalista de organização de nossa sociedade e as consequências produzidas por esse modelo (político, econômico e social) na dinâmica de vida das pessoas, uma vez que regula identidades e define *status* para indivíduos, grupos familiares, comunidades e Estados, sabemos que a condição de partícipe nos modos de produção e de consumo implicam na construção de variáveis diretamente ligadas ao nível de inclusão, qualidade de vida e senso de realização pessoal e profissional.

Concordamos com Correr (2010) quando afirma que já não é mais possível qualquer análise ou crítica à sociedade atual sem considerarmos a importância do trabalho, visto que o mesmo

[...] assume, especialmente na modernidade, o papel de garantir a inserção social. Em uma sociedade em que o privilégio é o capital, uma pessoa que não trabalha está destituída de seu valor de cidadania, independente ou não de ter deficiência. Contudo, a pessoa com deficiência assiste uma acentuação desta realidade (p. 139).

Com isso queremos dizer que não basta, nem às PcD, nem tampouco às organizações de trabalho empregadoras, o simples cumprimento legal ou quantitativista das normas instituídas; pela Lei de Cotas, por exemplo. Interessa sim,



a ambas, ou pelo menos deveria interessar, uma relação saudável, politicamente correta e, portanto, ética, de modo que se pudesse verificar, nesse complexo relacional, o melhor êxito em se tratando de: realização pessoal no e com o trabalho, qualidade de vida, inclusão social, desenvolvimento de cidadania, produtividade, saúde e responsabilidade social.

Outra questão importante de se pontuar é que as organizações de trabalho, com a ajuda da pedagogia, da sociologia, do serviço social, da psicologia, da medicina, do direito, e de tantas outras ciências e profissões, reunidas em esforço multiprofissional e interdisciplinar, deverão desenvolver novos métodos para os seus processos de: recrutamento e seleção de pessoal; integração e adaptação ao trabalho; fomento à aprendizagem, treinamento e desenvolvimento humano organizacional; avaliação de desempenho; prevenção de acidentes e cuidado com a saúde do trabalhador, sobretudo em se tratando de ergonomia; gestão do clima organizacional, motivação de trabalhadores e equipes, além de revisão de suas políticas de remuneração, quase sempre pautadas na variação de produtividade individual e coletiva, além da chamada meritocracia (que, se não for bem planejada, pode se tornar mais um elemento de discriminação da PcD, do que fator de desenvolvimento e inclusão da mesma). Entretanto, para Miranda (2006), o fato de o indivíduo apresentar qualquer espécie de dificuldade, seja ela intelectual, visual, auditiva, de locomoção, entre outras, não deve se constituir como um aspecto que o impeça de fazer parte do processo produtivo, uma vez que, a esse indivíduo, devam ser garantidas as mesmas condições para o desenvolvimento do processo de cidadania, e, conseqüentemente, para sua atuação profissional.

Tanaka e Manzini (2005) apontam que, no Brasil, a formação profissional das PcD ainda é realizada predominantemente por instituições de Educação Especial, com programas pautados em recursos materiais disponíveis, sem considerar demandas e exigências presentes atualmente nos contextos de trabalho. Os autores destacam ainda a questão do despreparo dos empregadores e de outros profissionais atuantes nas organizações para receberem as PcD no ambiente de trabalho.

Além disso, defendemos a ideia de que a cultura predominante nas organizações também se caracteriza como fator que dificulta a recepção e inclusão das PcD nos contextos de trabalho, uma vez que essa cultura organizacional recebe influência direta da cultura predominante na sociedade, onde prevalece a desinformação em relação as deficiências e preconceitos socioculturais cristalizados há tempos.

A inclusão, portanto, a inserção com equidade, de PcD nas organizações de trabalho, depende de transformações sociais mais amplas que envolvem a redução de preconceitos muito arraigados e permeados por falta de informação, vistos desde as etapas escolares iniciais.

Tendências hegemônicas e normativas, que afetam a participação e a legitimação social não só das PcD, mas de todos aqueles que fogem de padrões pré-estabelecidos ligados à aparência, aos papéis de gênero, à orientação sexual, à etnia, à idade, precisam ser questionadas e abandonadas em diversos âmbitos, dentre eles as organizações educacionais e de trabalho. Enquanto isso não ocorre,



ações afirmativas, programas de inclusão e de promoção da convivência com valorização das diferenças são meios de gerar abertura nas políticas atuais que permeiam a desigualdade e o estigma vivenciado por muitas pessoas – as paradoxalmente chamadas de minorias. Além disso, ações práticas precisam ser implementadas, já que nem tudo é preconceito e conseqüente discriminação. Há também dificuldades vividas por quem tem tentado incluir e ser incluído, que necessitam de melhor compreensão e de aplicação de recursos. O projeto, cujo escopo principal foi apresentado neste artigo, contempla o levantamento de soluções já criadas, além das que vem sendo demandadas em campo.

Para finalizar, consideramos importante dizer que o presente projeto de extensão universitária, para além das constatações anteriormente relatadas, em especial, o desvelamento das distâncias/contradições entre o discurso e a prática no tocante à inclusão de PcD no mercado de trabalho, tem permitido a seus participantes um significativo encontro com a realidade das PcD em sua busca pela inclusão (no mercado de trabalho e noutras instâncias sociais) e, portanto, em seu complexo processo de construção de cidadania. Nossa sociedade, ainda que no fluxo da pós-modernidade, discrimina e rejeita o diferente, institui normas reguladoras de sentido e, com isso, determina o que é normal e adequado em detrimento do anormal e inadequado. Com isto, estabelece – e diga-se de passagem: estrategicamente – o lugar da pessoa tida como “normal”, tanto quanto o lugar da pessoa considerada “anormal” (ou deficiente), pondo, obviamente, a primeira no centro e a segunda na periferia.

Em se tratando do sujeito trabalhador, vale a mesma regra: inclui-se mais facilmente aquele considerado apto, competitivo e, portanto, mais produtivo (segundo as normas do produtivismo capitalista, que valoriza mais a quantidade do produzido do que a qualidade de vida e saúde do trabalhador), enquanto exclui-se aquele considerado inapto ou com menor potencial de correspondência às normas instituídas de produtividade. Ou então, noutra perspectiva: contrata-se a PcD para cumprir-se metas estabelecidas pela Lei de Cotas e para, com isso, evitar-se as sanções jurídico-trabalhistas sob a forma, na maioria das vezes, de multas impostas pelo MTE – Ministério do Trabalho e Emprego às organizações. A questão é: seriam mesmo as PcD menos produtivas do que as pessoas sem deficiências? Ou ainda: seriam os critérios de avaliação de desempenho e produtividade estabelecidos para contemplar perfis estrategicamente estabelecidos e não, como talvez preconize a Lei de Cotas em sua essência, a diversidade humana, com seus potenciais e limitações?

Enfim, este projeto de extensão nos apresenta desafios ainda maiores do que aqueles que motivou seus integrantes a desenvolvê-lo originalmente: o que podemos fazer, sobretudo como psicólogos organizacionais e do trabalho, para contribuir mais efetivamente com a transformação dessa realidade/cultura, ainda excludente em relação à PcD? Que novos métodos e técnicas de gestão de pessoas precisam ser desenvolvidos para produzir na relação do trabalhador – e, em especial do trabalhador com deficiência – com seu trabalho e com sua organização, mais justiça e, portanto, maiores possibilidades de inclusão?



Eis, pois, a mais gritante dentre todas as considerações: ainda precisamos aprender a lidar com o diferente, incluindo-o, integrando-o, acolhendo-o. E, na outra face da moeda a constatação: embora estejamos a caminho, ainda temos muito a caminhar.

Notas

1 Professor Assistente Doutor da Faculdade de Ciências da Unesp – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Campus de Bauru. Líder do Grupo de Pesquisa CNPq/UNESP “Psicologia Organizacional e do Trabalho”, Linha de Pesquisa: “Indivíduo, contextos, processos e intervenções organizacionais” e coordenador do Projeto de Extensão Universitária “Pessoas com deficiência e mercado de trabalho: desafios à inclusão”. E-mail: mario.camargo@fc.unesp.br

2 Professores Assistentes Doutores da Faculdade de Ciências da Unesp – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Campus de Bauru. Membros do Grupo de Pesquisa CNPq/UNESP “Psicologia Organizacional e do Trabalho”, Linha de Pesquisa: “Indivíduo, contextos, processos e intervenções organizacionais” e colaboradores do Projeto de Extensão Universitária “Pessoas com deficiência e mercado de trabalho: desafios à inclusão”.

Referências

AMIRALIAN, M. L. T. M. **Psicologia do Excepcional**. São Paulo: EPU, 1986. (Coleção Temas Básicos de Psicologia, v. 8).

ARANHA, M. S. F. Paradigma da relação da sociedade com as pessoas com deficiência. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília-DF, v. 11, n. 21, p. 160-173. 2001.

_____. **Trabalho e Emprego: Instrumento de Construção da Identidade Pessoal e Social**. São Paulo: SORRI-BRASIL; Brasília: CORDE, 2007. (Série Coleção Estudos e Pesquisas na Área da Deficiência; Vol. 9.)

BAHIA, M.; SCHOMMER, P. Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência nas Empresas: responsabilidades, práticas e caminhos. **Organizações & Sociedade**, Brasília-DF, v. 17, n. 54. p. 439-461. jul./set. 2010. Disponível em: <<http://www.revistaoes.ufba.br/viewarticle.php?id=924>>. Acesso em: 10 mar. 2015.

BORGES, L. O.; YAMAMOTO, O. H. O mundo do trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Orgs.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 24-62.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2. ed. Brasília-DF: MTE, SIT, 2007.

_____. SENADO FEDERAL. **Decreto Legislativo nº 186**: Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. Brasília-DF, 2008. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/decreto186.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2015.



_____. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Lei nº 8.213**: Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília-DF, 1991. Acesso em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213compilado.htm>. Acesso em: 10 mar. 2015.

CARVALHO-FREITAS, M. N. et al. Socialização organizacional de pessoas com deficiência. São Paulo. **Revista de Administração de Empresas (RAE)**. v. 50, n. 3. jul./set. 2010. p. 264-275.

CORRER, R. **Representações compartilhadas sobre emprego e deficiência**. Curitiba: CRV, 2010.

GOFFMAN, E. **Estigma**: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 4. ed. São Paulo: Zahar, 1982.

GOULART JUNIOR, E.; CANÊO, L. C.; LUNARDELLI, M. C. F. O que pode fazer o psicólogo nas organizações de trabalho. In: GOULART JUNIOR, E. et al. **Contribuições do psicólogo para a promoção da saúde, qualidade de vida do trabalhador e desenvolvimento nas organizações**. Bauru: Joarte, 2006. p. 9-13.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. ASSEMBLEIA GERAL. **Declaração Universal dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiências**. ONU: Genebra, 1975. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/txt/dec_def.txt>. Acesso em: 10 mar. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. CONSELHO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 159**: Convenção sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. OIT: Genebra, 1983. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/confer_trab.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2015.

MIRANDA, T. G. Trabalho e deficiência: velhos desafios novos caminhos. In: MANZINI, E. J. (Org.). **Inclusão e Acessibilidade**. Marília: ABPEE, 2006, p. 159-170.

MONDELLI, M. F. C. G.; BEVILACQUA, M. C. Estudo da deficiência auditiva das crianças do HRAC-USP, Bauru. **Sinopse de Pediatria. Subsídios para uma política de intervenção**. v. 8, n. 3, out. 2002.

ROCHA, M. S. **O Processo de Inclusão na Percepção do Docente do Ensino Regular e Especial**. Monografia apresentada como conclusão do curso de Pós-graduação em Educação Especial – Área de Deficiência Mental, Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2000.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Rev. Bras. Ed. Esp.** v. 11, n. 2, p. 273-294, 2005.