

**O PAPEL DO PSICÓLOGO NA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO
MERCADO DE TRABALHO**

**THE ROLE OF THE PSYCHOLOGIST IN INCLUDING PEOPLE WITH
DISABILITIES IN THE LABOR MARKET**

Felipe Eduardo Almeida Silva *

Daniela Soares Rodrigues **

RESUMO

No presente artigo é relatado o papel do psicólogo na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho com a intenção de promover um conhecimento maior e expandir o assunto para a sociedade de fato que o tema não é falado de maneira abundante e esclarecida. É considerada uma pessoa com deficiência todos aqueles que tenham um impedimento físico, mental, intelectual e sensorial, e, por esta razão são impedidos de realizar funções plenas e efetivas em condições iguais com as demais pessoas de uma sociedade. É relatado também a história da deficiência, o seu conceito e os tipos, a pessoa com deficiência e o mercado de trabalho, o papel de inclusão desempenhado pelo psicólogo para o acesso desses indivíduos no âmbito de trabalho. A metodologia do trabalho se deu a partir do método bibliográfico, em que foi utilizados as principais bases de dados para a realização deste artigo, como por exemplo a revisão dos textos produzidos por autores como Gugel (2007), Ávila-Vitor (2012) e Camargo (2017), dentre outros.

Palavras-chave: psicólogo. Mercado de trabalho. Deficiência. Inclusão.

ABSTRACT

In this article, the role of the psychologist in the inclusion of people with disabilities in the labor market is reported, with the intention of promoting greater knowledge and expanding the subject to society, in fact, the subject is not talked about in an

*Graduando em Psicologia pela Faculdade de Iporá, GO.

**Orientador, Graduado em Psicologia pela Universidade Salgado de Oliveira- UNIVERSO, e Pós Graduado em Docência Universitária pela Faculdade de Iporá.

abundant and clarified way. Persons with disabilities are considered to be those who have a physical, mental, intellectual and sensory impairment and, for this reason, are prevented from performing full and effective functions on equal terms with other people in a society. The history of disability, its concept and types, the person with disability and the labor market, the role of inclusion played by the psychologist for the access of these individuals in the work environment is also reported. The methodology of the work was based on the bibliographic method, in which the main databases were used to carry out this article, such as the review of texts produced by authors such as Gugel (2007), Ávila-Vitor (2012) and Camargo (2017), among others.

Keywords: psychologist. Job market. Deficiency. Inclusion.

1 INTRODUÇÃO

Este artigo se justifica pela escassez com que é falado e pela discriminação com que é tratado a pessoa com deficiência no mercado de trabalho (PCDs). O foco principal é mostrar o papel do psicólogo na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e encontrar melhores maneiras de se tratar essa inclusão dentro das organizações.

Levando em consideração este contexto, no Brasil, em 1991, foi criada a Lei Nº 8.213/1991, onde foi estabelecido em seu Art. 93, que empresas com mais de 100 colaboradores é obrigatório ter em seu quadro de funcional de 2% a 5% de trabalhadores com deficiência (BRASIL, 1991).

Porém, somente em 2001 que começou a ser fiscalizado o cumprimento dessa lei no país.

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mesmo nos dias atuais observa-se que este assunto não é abordado de forma coerente com a realidade. Mesmo após a criação do “Dia internacional da pessoa com deficiência física” (1992) através da Organização das Nações Unidas (ONU), que é celebrada no dia 14 de outubro, como também da Lei 8.213 de 1991, ainda existem paradigmas, preconceito e exclusão (BRASIL, 1991).

Também será tratado neste artigo o papel do Psicólogo Organizacional e do Trabalho (POT) na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho,

onde será esclarecido qual a função do POT, discutir sobre o tema e interpretar seu ofício.

Esclarecendo este assunto, serão levantados o funcionamento e o papel desempenhado pelo POT, será citado quais os tipos de organizações devem fazer a sua utilização e como é exercido o trabalho do psicólogo dentro das organizações, especificando a inclusão das PCDs.

Com isso, tem-se que o presente artigo utilizará como método de pesquisa científica e o estudo bibliográfico.

2. PROBLEMATIZAÇÃO

Qual o papel do psicólogo na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GERAL

Esclarecer o papel do psicólogo na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Relatar o papel do psicólogo na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Discutir sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e seus aspectos legais.

Esclarecer a história da deficiência, a definição e suas classificações.

3.3. JUSTIFICATIVA

O tema se justifica pela escassez com que é falado e pela discriminação com que é tratado a pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Este artigo tem como foco mostrar o papel do psicólogo na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e encontrar melhores maneiras de se tratar essa inclusão dentro das organizações.

4. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

4.1. História da deficiência

De maneira geral, no mundo, desde os tempos primitivos não se tem relatos de como eram tratadas as pessoas com deficiência física, mas presume-se que a sobrevivência era algo extremamente difícil, por fatores de como era forma de vida, onde o principal recurso de alimento era a caça, as noites eram frias e os dias extremamente quentes. Quando se formavam as tribos, somente os mais fortes sobreviviam, pessoas com deficiência eram consideradas um fardo para os demais, onde na maioria das vezes eram abandonados.

No Egito antigo, não há relatos de que as pessoas com deficiência física eram sacrificadas ou excluídas da sociedade, de acordo com arquivos arqueológicos pode-se observar que em todas as classes sociais tinham pessoas com deficiência, onde a cegueira era a mais comum.

As pessoas com nanismo na maioria das vezes eram músicos e dançarinos que trabalhavam para pessoas de alto escalão, onde em sua morte era estabelecido honrarias e funerais dignos (GUGEL, 2007).

Na Grécia antiga grandes pensadores como Platão e Aristóteles apoiavam o sacrifício de pessoas com deficiência. Platão diz em seu livro "A República", Livro IV, 460 c - Pegarão então os filhos dos homens superiores, e levá-los-ão para o aprisco, para junto de amas que moram à parte num bairro da cidade; os dos homens inferiores, e qualquer dos outros que seja disforme, escondê-los-ão num lugar interdito e oculto, como convém (GUGEL: 2007, p. 63).

Ainda, segundo Gugel (2007, p. 63)

Aristóteles escreveu em seu livro, "A política", Livro VII, Capítulo XIV, 1335 b – Quanto a rejeitar ou criar os recém-nascidos, terá de haver uma lei segundo a qual nenhuma criança disforme será criada; com vistas a evitar o excesso de crianças, se os costumes das cidades impedem o abandono de recém-nascidos deve haver um dispositivo legal limitando a procriação se alguém tiver um filho contrariamente a tal dispositivo, deverá ser provocado o aborto antes que comecem as sensações e a vida (a legalidade ou ilegalidade do aborto será definida pelo critério de haver ou não sensação e vida).

Em Roma, os costumes permitiam que os pais matassem seus filhos que apresentavam deficiência física por meio da prática de afogamento. No decorrer da história é contado sobre casos onde os pais colocavam seus filhos em cestos e deixavam seguir o curso do rio para que eles morressem, no entanto é mostrado

também que os que sobreviviam eram explorados por esmoladores (pessoas que pedem ou usam outras pessoas para pedir esmolas) ou trabalhavam em circos para animar a população (GUGEL, 2008).

Na Roma antiga, no início do século IV, com o surgimento do Cristianismo e sua forma piedosa e carismática, começou-se a mudar o conceito para aqueles nascidos com deficiência, onde pregavam o acolhimento ao invés do abandono. Neste mesmo período foram surgindo os primeiros hospitais de caridade para pessoas com deficiência e também indigentes (GUGEL, 2008).

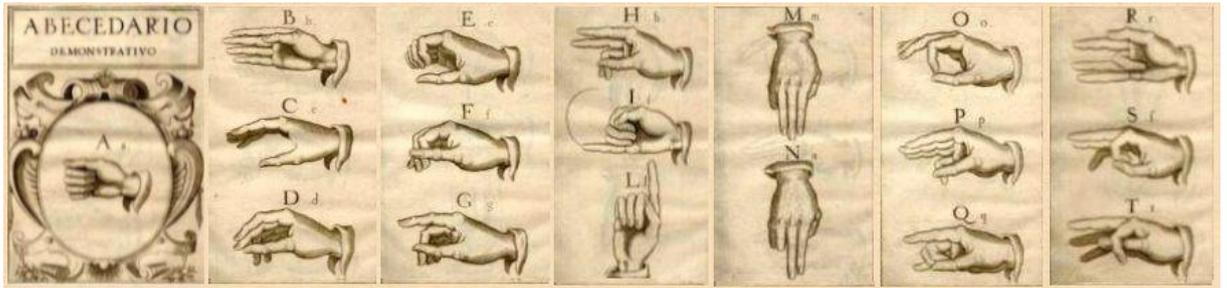
Na idade média onde a saúde e qualidade de vida eram precárias, a maioria da população era tão ignorante ao ponto de achar que nascidos com deficiências era castigo de Deus e alguns supersticiosos achavam que eles eram bruxos ou feiticeiros. Anões e corcundas eram a principal diversão da grande maioria da população (GUGEL, 2008).

Com a idade moderna começou a surgir novos conceitos, novas ideias e novos pensamentos, deixando assim o conceito acerca da deficiência predominante na idade média.

Mesmo com essa nova forma de pensamento da população, muitas pessoas ainda estavam se adaptando quando o médico e matemático Gerolamo Cardano (1501 a 1576) criou uma forma de aprendizagem para pessoas com deficiência auditiva com incentivos ao monge Beneditino Pedro Ponce de Leon (1520 a 1584) a estabelecer um método de linguagem inovador, por meio de sinais. Algumas pessoas ainda não acreditavam nesse tipo de linguagem, o pensamento era que “algo assim não era possível” (GUGEL, 2008).

Como meio de representar a linguagem utilizada para a comunicação dos deficientes com surdez segue imagem referente àquela criada por Gerolamo, possibilitando a comunicação desses indivíduos, como um “divisor de águas”.

Língua de sinais apresentada por Pablo Bonet em seu livro “Reduction de las letras y arte para enseñar a hablar los mudos”.



Fonte: Google(2021)

No século XVII e XVIII houve um grande salto no atendimento e cuidados de pessoas com deficiência nos hospitais, tratando especificamente cegos, surdos e também em toda a área de ortopedia para os soldados mutilados em decorrência das guerras. Nessa mesma época veio Philippe Pinel (1745 a 1826) onde defendeu que pessoas com deficiências intelectuais deveriam ser tratadas como doentes e não como “loucos” onde havia a prática de violência e discriminação (GUGEL, 2008).

A pedido de Napoleão, no século XIX, o capitão do exército francês, Charles Barbier elaborou um código para transmitir mensagens noturnas, esse projeto foi rejeitado pelos militares, pois, o grau de complexidade era muito grande (GUGEL, 2008).

Tabela de símbolos de Barbier

••	••	••	••	••	••
A	I	O	U	é	è
••	••	••	••	••	••
AN	IN	ON	UN	eu	ou
••	••	••	••	••	••
B	D	G	J	V	Z
••	••	••	••	••	••
P	T	Q	ch	F	S
••	••	••	••	••	••
L	M	N	R	GN	LL
••	••	••	••	••	••
OI	OIN	IAN	IAN	ION	ILN

Fonte: Google (2021)

Barbier então apresentou sua tabela no instituto nacional dos jovens cegos de Paris, onde um dos ouvintes era Louis Braille (1809 a 1852), que por sua vez achou bastante interessante o método e até deu algumas sugestões para melhorar a complexidade da tabela, sem sucesso, pois Barbier não acatou as sugestões, foi aí que Louis Braille modificou totalmente o complexo sistema de Barbier e fez seu próprio sistema, o Braille (GUGEL, 2008).

Na imagem a seguir tem-se uma demonstrativa do alfabeto direcionado aos possuidores de deficiência visual:



Século XX e XXI é marcado pelos avanços tecnológicos de ajuda e tratamento para com os deficientes físicos e intelectuais, assim como a sua inclusão em meio a sociedade (GUGEL, 2008).

4.2. O que é a deficiência e os tipos

Segundo a Lei Federal nº 13.146/2015, que regulamenta intrinsecamente as ordens da Convenção da ONU, prediz em seu artigo 2º:

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).

É considerado pessoas com deficiência aqueles que tenha algum impedimento físico, mental, intelectual ou sensorial. Sendo que, em alguns casos pode-se ter duas ou mais deficiências, ou seja, os tipos de deficiência são separados como: física, auditiva, visual, intelectual, psicossocial ou por saúde mental e deficiências múltiplas (MINISTERIO PÚBLICO DO PARANÁ, 2020).

As deficiências físicas são definidas como toda e qualquer alteração de partes do corpo humano onde pode comprometer toda a coordenação e mobilidade do corpo, onde em alguns graus de elevação também afeta a fala (SECRETARIA DA JUSTIÇA, FAMILIA E TRABALHO, 2020).

Dentre as deficiências físicas mais comuns estão as: paraplegia; onde ocorre a perda total das funções motoras (SECRETARIA DA JUSTIÇA, FAMILIA E TRABALHO, 2020).

Monoplegia; onde se conceitua na perda de um membro do corpo, podendo ser superior ou inferior.

Tetraplegia; que é a perda total dos membros inferiores e superiores.

Hemiplegia; perda total das funções motoras em um dos hemisférios, podendo ser o direito ou o esquerdo.

Ostomia; onde é colocada uma bolsa externa para a eliminação de urinas e fezes.

Amputação; é realizada a remoção de alguma parte externa dos membros.

Paralisia cerebral; onde é afetado alguma parte do cérebro, sendo em sua maioria nas crianças, ocasionando assim o comprometimento da coordenação motora, força e equilíbrio.

Nanismo; onde o indivíduo não desenvolve o crescimento esquelético normalmente, tendo sua estatura menor do que o restante da sociedade.

A deficiência auditiva é classificada por três níveis. Leve, que é quando se tem uma certa necessidade de compreensão da fala humana. A moderada ou severa, que é necessário a utilização de aparelhos auditivos ou até mesmo o uso da língua de sinais. E por último a profunda, que se estabelece quando a solução é somente a língua de sinais ou a leitura labial (SECRETARIA DA JUSTIÇA, FAMILIA E TRABALHO, 2020).

A deficiência auditiva é definida pela perda parcial ou total da audição, podendo ser causada através da genética, sendo uma má formação, ou alguma

lesão no decorrer da vida no aparelho auditivo (SECRETARIA DA JUSTIÇA, FAMÍLIA E TRABALHO, 2020).

É definida como deficiência visual a perda parcial ou total de um ou dos dois olhos, onde nem por meio de auxílio, como óculos ou lentes e por cirurgias pode-se recuperar a visão, um exemplo que pode ser citado é a miopia, uma pessoa com o alto grau de miopia não é classificada como deficiente visual, pelo fato de poder usar ferramentas auxiliares (SECRETARIA DA JUSTIÇA, FAMÍLIA E TRABALHO, 2020).

A deficiência visual é classificada por três níveis, sendo eles: baixa visão, onde é compensada por bengalas e treinamentos de orientação. O nível intermediário que é próximo a cegueira, onde é capaz somente de distinguir a sombra e a luz, mas já necessita do uso de braile e ferramentas de áudio. E por último, a cegueira, onde se compromete toda a visão.

Para tanto, é latente a necessidade e a extrema importância do uso do braile, bengala, cães guias e treinamentos específicos, neste nível não se distingue a luz e a sombra (SECRETARIA DA JUSTIÇA, FAMÍLIA E TRABALHO, 2020).

A deficiência intelectual se estabelece onde os padrões intelectuais são reduzidos, ela na maioria das vezes é vista antes dos 18 anos onde afeta a comunicação, os cuidados consigo próprio, a habilidade de se relacionar, dificuldade escolar, segurança e autonomia (SECRETARIA DA JUSTIÇA, FAMÍLIA E TRABALHO, 2020).

A deficiência intelectual é classificada em quatro níveis, leve, que é caracterizada por algumas limitações, na maioria das vezes discretas relacionada à aprendizagem e a capacidade de comunicação, que por sua vez demora a ser desenvolvidas.

Moderada é considerada por falhas nas mais diversas áreas cognitivas, como atenção, pensamentos lentos, insegurança, erros evidentes e dificuldade de associação.

Deficiência intelectual severa, se estabelece quando as causas já são irreversíveis, onde o deficiente intelectual severo necessita de ajuda para toda a vida, tanto para as questões de aprendizagem quanto para a inserção na sociedade. A deficiência intelectual profunda na pior das hipóteses o indivíduo tem seu Quociente de Inteligência (QI) muito baixo e tem início no período do desenvolvimento (SECRETARIA DA JUSTIÇA, FAMÍLIA E TRABALHO, 2020).

A deficiência psicossocial ou por saúde mental são alterações do funcionamento da mente, onde na maioria dos casos não chega ter prejuízos intelectuais. Também pode ser causada por alterações nos processos afetivos e cognitivos do desenvolvimento, da compreensão da realidade, autonomia e interação social, onde muitas das vezes pode-se agravar esses processos (SECRETARIA DA JUSTIÇA, FAMILIA E TRABALHO, 2020).

Inicialmente os transtornos que estavam relacionados a este tipo de deficiência era Síndrome de Asperger, Autismo, Síndrome de Rett, Síndrome de Willians, dentre outras, onde se manifestam até os 5 anos de idade, mas com a mudança no decorrer do tempo hoje em dia todos essas especificações estão dentro de uma nova categoria, transtorno do espectro autista (SECRETARIA DA JUSTIÇA, FAMILIA E TRABALHO, 2020).

Também pode se considerar deficiência psicossocial alguns transtornos mentais variados, como: esquizofrenia, transtornos graves de ansiedade, transtorno bipolar severo, dentre outros (SECRETARIA DA JUSTIÇA, FAMILIA E TRABALHO, 2020).

É considerado deficiência múltipla a associação de duas ou mais deficiência em uma pessoa, acontecendo atrasos no desenvolvimento físico e mental (SECRETARIA DA JUSTIÇA, FAMILIA E TRABALHO, 2020).

Após estabelecer quais são as deficiências e como elas são analisadas pode-se estabelecer um foco diferente e uma visão mais revolucionaria onde a sociedade não veja a deficiência na pessoa, mas sim em uma combinação entre uma limitação funcional da pessoa, sendo elas físicas, sensoriais, intelectuais, dentre outras. Já o ambiente é simplesmente as barreiras que são impostas pela sociedade (SECRETARIA DA JUSTIÇA, FAMILIA E TRABALHO, 2020).

4.3. As pessoas com deficiência e o mercado de trabalho

A partir de uma análise histórica, tem-se que deficiências sempre existiram, e ao longo do tempo, foram tratadas de diversas maneiras, mas a princípio era enxergada como um empecilho a uma vida normal relativa ao homem médio, principalmente no que diz respeito a inserção desses indivíduos no mercado de trabalho.

Posteriormente, com o processo de evolução social, tanto o tratamento dado as pessoas portadoras de deficiência, bem como a perspectiva de alcançarem uma

função profissional melhorou, embora ainda no presente enfrentam dificuldades relacionadas ao preconceito e até mesmo a falta de um ambiente devidamente adaptado, por exemplo.

Haja vista que, por haver muitos tipos de deficiências, nem todos os ambientes, como empresas, sendo públicas ou privadas, tem um aparato ou mesmo políticas voltadas para a inclusão das pessoas com necessidades especiais.

Isto, ainda que devidamente estipulado no Art. 93 da Lei Nº 8.213/1991, a “lei de cotas”, qual estipula o dever de as empresas possuírem em seu quadro de pessoal, funcionários contratados portadores de deficiência, seguindo a regra de proporção aplicada a quantidade de empregados que compõem as suas vagas totais (BRASIL, 1991).

Neste contexto, é possível realizar uma comparação entre o binômio dever de inclusão profissional versus os desafios de reconhecimento do valor organizacional das PcDs.

Tanto que para Ávila-Vitor (2012, p. 794) é salutar ressaltar que nesta perspectiva desse:

(...) cenário é que vivemos um momento de transição marcado por opostos em termos de inclusão de PcDs no trabalho. Há empresas, como as citadas por Ribeiro e Carneiro, que preferem as multas à contratação de PcDs e que são totalmente fechadas à inclusão, e há, por outro lado, empresas inclusivas, que se esforçam em, além de atender os dispositivos legais, criar formas efetivas de inclusão. Há ainda aquelas que começam a se abrir para a inclusão, seja porque estão pressionadas pelas leis, seja pelo fato de constatarem o bom desempenho das pessoas que possuem deficiência (...)

Em menção disso, tem-se que existem desafios a inclusão real dos portadores de necessidades especiais dentro das empresas, visto que muitas preferem pagar multas por descumprimento da legislação a contratar PcDs (ÁVILA-VITOR, 2012).

Embora, muitas empresas já estão abrindo o leque de possibilidades com a devida inclusão, oferecendo para tanto, suporte necessário para abranger a diversidade de funcionários.

Tanto que para Leão e Silva (2012, p. 160)

A contratação de indivíduos com deficiência pelo mercado formal de trabalho é um fenômeno recente na sociedade, que aos poucos indica reconhecê-los como cidadãos de direitos e deveres. Uma visão panorâmica sobre alguns parâmetros oficiais mostra-se importante para pensar a articulação desta questão sob vários prismas.

Desse modo, consoante a este entendimento e da observação do cenário de mudanças, com a acomodação das diferenças, e ainda, com base na importância do trabalho para o desenvolvimento das pessoas também com deficiência, o modelo organizacional no âmbito das empresas ganham espaço alinhando o contexto econômico destas somando-se aos interesses psicossociais (LEÃO E SILVA, 2012).

Não obstante, as dificuldades enfrentadas pelos deficientes ao ingressarem no mercado de trabalho, além do predominante preconceito sofrido, estes ainda nem sempre conseguem render o esperado pelas empresas, seja pela sua condição especial, que favorece o preconceito, ou também pela falta de infraestrutura (BECKER, 2019).

Outro fator desencadeado dos desafios dos deficientes é tangente a remuneração na perspectiva de suas contratações, o que reflete por vezes na expectativa das PcDs buscarem guarida no governo a partir de um Benefício Assistencial direcionado a eles.

Contextualmente, para Becker (2019, p. 52) no mercado brasileiro

(...) são uma evidência de que existe diferença de remuneração entre deficientes e não deficientes com e sem limitações das atividades, o que pode ser uma consequência das diferenças nas características observáveis, na produtividade ou também devido à discriminação não observável entre os grupos (...)

A partir disso, com a falta de grandes expectativas do ingresso no mercado de trabalho brasileiro, a necessidade de subsistência e a falta de renda acaba que recorrem, especificamente, os portadores de deficiências a Lei Nº 8.742/1993, especificamente em seu Art. 20, § (parágrafo) 2º onde o portador de alguma deficiência tem o direito de receber um salário-mínimo mensal.

O aludido dispositivo garante na forma de direito ao deficiente o Benefício de Prestação Continuada no valor de 1 salário mínimo mensal, considerando deficiente “a pessoa com 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.” (ALMEIDA, 2020, p. 01)

Em evidência a isso, Becker (2019, p. 52)

Aproximadamente 10% das pessoas com deficiência e limitações das atividades recebem alguma pensão do governo. No caso dos deficientes que não possuem limitações, essa proporção é 7% e dos não deficientes é 4%. É importante ressaltar que, no caso das pessoas que realmente não

podem trabalhar devido aos severos comprometimentos de saúde, as transferências do governo são necessárias para evitar o empobrecimento do indivíduo e da sua família. (...)

Ante a tantos impasses que promovam com eficácia a inclusão dos deficientes no mercado de trabalho, como no brasileiro, se mostra pertinente o profissional intermediário nas relações laborais com o intuito de mesclar as diferenças e assim proporcionar diminuição do preconceito e um ambiente profissional harmônico e respeitoso (BECKER, 2019).

Assim, é neste contexto que se insere a atuação do Psicólogo Organizacional com a intenção de proporcionar maior inclusão dessas pessoas no mercado profissional, com as suas singularidades respeitadas (BECKER, 2019).

4.4. O papel do psicólogo na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho

O papel do psicólogo na inclusão do mercado de trabalho não se restringe apenas nas condições de contratação e admissão, ele vai além disso. O papel do psicólogo dentro das organizações é baseado em como ele deve agir, como deve estabelecer uma boa vivência dos colaboradores dentro da organização e trabalhar a inclusão. O papel do psicólogo dentro das organizações e a forma de trabalhar a inclusão de colaboradores citando especificamente as pessoas com deficiência (PCD) (CAMARGO, 2017).

O psicólogo organizacional e do trabalho (POT) tem o dever de ajudar e trabalhar juntamente com as pessoas com deficiência e os demais colaboradores para quebrar as barreiras estabelecidas, como a barreira de culpa e a de baixa autoestima, estabelecendo programas dentre os colaboradores, como dinâmicas, palestras, testes psicológicos e até mesmo conversas em particular, tudo isso é de grande importância para uma melhor inclusão das pessoas com deficiência dentro do mercado de trabalho (CAMARGO, 2017).

Ainda nos dias atuais, pode-se observar que há muito preconceito por parte dos próprios colaboradores para com as pessoas com deficiência dentro de organizações, onde acaba gerando atritos e desentendimentos, muitas das vezes pela falta de conhecimento ou até mesmo a ignorância. O psicólogo organizacional e do trabalho (POT) tem o dever de facilitar a vivência dentro das organizações, tem o dever de levar o conhecimento para aqueles que não conhecem, falando sobre

como funciona a inclusão dos PCDs dentro das organizações e tratar com sabedoria a ignorância de alguns. (CAMARGO, 2017).

Um ponto primordial que pode ser citado sobre este assunto é a interação social. A interação social é de extrema importância na vida das pessoas comuns, quanto mais para as pessoas com deficiência, pode-se dizer que a interação social é algo simples e fácil de aprender, mas na verdade é o contrário.

Interação social deveria ser ensinado e aprendido desde os primeiros anos de vida, levando em consideração o respeito e a empatia para com o próximo, o papel do psicólogo nas organizações também trabalha com esses ensinamentos, pois na maioria das vezes os colaboradores não reconhecem o valor e o conceito de interação social. Em casos assim o psicólogo organizacional e do trabalho (POT) deve ser um mediador e esclarecedor, para que isso não acabe acarretando sérios problemas (CAMARGO, 2017).

A interação social ao longo dos anos vem estabelecendo vários conceitos, Piaget em uma de suas mensagens diz que o homem normal: "não é social da mesma maneira aos seis meses, ou aos vinte anos de idade, e, por conseguinte, sua individualidade pode não ser da mesma qualidade, nesses dois diferentes níveis" (PIAGET, 1973, p. 424). Piaget nos relata que a interação social nos segue em todos os âmbitos de nossas vidas, porém, de maneiras diferentes no decorrer dos anos.

O psicólogo organizacional e do trabalho (POT) pode trabalhar em cima das vivências buscando e entendendo tudo que a pessoa com deficiência viveu no decorrer de sua vida, saber seus limites, pontos fracos e fortes e respeitar, projetando confiança e entendimento, mostrar que uma limitação não a impede de conquistar seus objetivos (CAMARGO, 2017).

É importante falar sobre as adequações necessárias quando se trata da inclusão de pessoas com deficiência nas organizações, dentre essas adequações estão a cultura organizacional, que é cultura estabelecida dentro de determinada organização; o clima organizacional, que enfatiza o dia a dia dos colaboradores e o clima entre eles; algumas barreiras instrumentais e comportamentais; a forma que a organização adota para o recrutamento e a forma de treinamento, visando as diferenças e capacidades de cada colaborador (CAMARGO, 2017).

Segundo Araújo e Schmidt (2006) e Dota (2015), as instituições especializadas no atendimento às PCD e as próprias empresas ainda encontram

muitas dificuldades em estabelecer um diálogo produtivo que realmente viabilize a inclusão de PCD no mercado de trabalho.

Por um lado, empresas apontam a baixa escolaridade, a falta de qualificação e a pouca quantidade de pessoas disponíveis para a ocupação dos postos exigidos pela Lei de Cotas.

E, não obstante, as instituições que tratam dos interesses e cuidados das pessoas com deficiência não são utilizadas da paciência, tolerância, preparo e solidariedade por parte das organizações e seus profissionais atuantes.

Ainda nos dias atuais muitas organizações visam a contratação das pessoas com deficiência simplesmente por adequação legal, para não ocasionarem punições, mas não procuram se informar como funciona os cuidados e conceitos que são estabelecidos.

O papel do psicólogo organizacional e do trabalho também visa promover essas informações, para os colaboradores e para os empregadores, estando sempre à disposição para esclarecer dúvidas (ARAÚJO E SCHMIDT, 2006).

Uma das funções do psicólogo organizacional e do trabalho é também atuar na desconstrução dessa imagem negativa sobre as pessoas com deficiência, porém sabe-se que este é um processo lento e desgastante, sendo conquistado a cada dia.

São como um compromisso social que é estabelecido por diversas áreas, quando se trata de promover condições mais igualitárias para o desenvolvimento do ser humano e logo em seguida criar condições para que todo esse contexto acabe qualificando-o (ARAÚJO E SCHMIDT, 2006).

Segundo o Conselho Federal de Psicologia (CFP), tem um artigo com o título “Atribuições Profissionais do Psicólogo no Brasil” onde diz que: “o Psicólogo, dentro de suas especificidades profissionais, atua no âmbito da educação, saúde, lazer, trabalho, segurança, justiça, comunidades e comunicação com o objetivo de promover, em seu trabalho, o respeito à dignidade e integridade do ser humano” (CFP, 1992, p. 1).

Também, segundo o Conselho Federal de Psicologia complementando o parágrafo acima, diz que: o psicólogo atua individualmente ou em equipe multiprofissional, onde quer que se deem as relações de trabalho nas organizações sociais formais ou informais, visando a aplicação do conhecimento da Psicologia para a compreensão, intervenção e desenvolvimento das relações e dos processos

intra e interpessoais, intra e intergrupais e suas articulações com as dimensões política, econômica, social e cultural (CFP, 1992).

O psicólogo tem o papel fundamental de respeitar a dignidade e integridade do ser humano, e isso é colocado em todas as áreas da psicologia, nas clínicas, na área organizacional, na área hospitalar, escolar, dentre outras.

Qual a melhor forma de se trabalhar esse respeito à dignidade e a integridade do ser humano? Existe uma frase que foi dita por Carl Jung (1875-1961) onde descreve perfeitamente este respeito, essa empatia; ele diz: “Conheça todas as teorias, domine todas as técnicas, mas ao tocar uma alma humana, seja apenas outra alma humana.”

Carl Jung (1875-1961) ao citar essa frase ele teve como entendimento que, apesar de todos os estudos que um indivíduo pode ter, todos os ensinamentos e treinamentos, antes de tudo isso, que este indivíduo não perca sua essência, a essência da empatia, a essência de ser humano.

O psicólogo organizacional e do trabalho não deve apenas ter sua atenção voltada para os PDC somente dentro das organizações, deve-se também usar um olhar mais abrangente e uma visão difusa no cotidiano dentro e fora da organização para com as pessoas com deficiência.

Este olhar externo pode ser explicado de várias formas, sendo uma delas o transporte sem adaptação, falta de oportunidade educacional e como é a visão do PCD em relação a sociedade, visando os preconceitos e a discriminação. Todos esses fatores externos citados são de suma importância para se trabalhar com os PCD, onde, por sua vez afeta de maneira significativa a sua participação e colaboração dentro do mercado de trabalho (CAMARGO, 2017).

O papel do POT para as organizações e para as pessoas a elas ligadas possui utilidade aos envolvidos, onde por sua vez tem o dever de estabelecer uma vivência cotidiana melhor e mais produtiva para o quadro de colaboradores em geral, quebrando paradigmas e mitos, resolvendo conflitos, direcionando, incentivando e explicando cada dúvida relacionada, principalmente sobre as pessoas com deficiência que são inseridos no mercado de trabalho (CAMARGO, 2017).

5 METODOLOGIA

Este artigo consiste em uma pesquisa qualitativa, que possui como métodos o bibliográfico (Análise e classificação das obras citadas por um autor na composição de um determinado tema), os materiais presentes no artigo foram retirados das bases de dados encontrados na internet, como: Scielo, BVS (biblioteca virtual da saúde), Lilacs, Portal Caps, PubMed e Birene.

Segundo Gil (2002, p. 61) o método bibliográfico consiste em:

Esse levantamento bibliográfico preliminar pode ser entendido como um estudo exploratório, posto que tem a finalidade de proporcionar a familiaridade do aluno com a área de estudo no qual está interessado, bem como sua delimitação. Essa familiaridade é essencial para que o problema seja formulado de maneira clara e precisa.

O tema se justifica pela escassez com que é falado e pela discriminação com que é tratado a pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Este artigo tem como foco mostrar o papel do psicólogo na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e encontrar melhores maneiras de se tratar essa inclusão dentro das organizações.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo buscou relatar qual o papel do psicólogo organizacional e do trabalho (POT) na inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, dando ênfase especialmente na parte de atuação sobre este determinado tema.

Esta atuação, a forma de se estabelecer este trabalho nas organizações é pouco conhecida e muito menos comentada ainda nos dias atuais, a intenção principal deste artigo é relatar como foi trabalhado este assunto no decorrer dos anos até os dias atuais, sabendo que tal assunto demanda de uma grande escassez e falta de conhecimento por parte das pessoas.

É necessário ampliar o assunto não só entre os profissionais de psicologia, mas também a todos os outros profissionais que fazem parte da área organizacional e do trabalho, estabelecendo informação sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Por fim, observa-se a importância do psicólogo organizacional e do trabalho nessa inclusão, visando informar os demais colaboradores e os colaboradores com

deficiência, estabelecendo uma vivência, rendimento no trabalho e o principal, a inclusão.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Ivan. **Entenda a Lei Brasileira de Inclusão**. Disponível em: <<https://www.politize.com.br/lei-brasileira-de-inclusao/>>. Acesso em: 18 de out. de 2021.

ARAÚJO, J. P., & Schmidt, A. (2006). **A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba**. Revista Brasileira de Educação Especial, 12(2), 241-254. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1413-65382006000200007>>. Acesso em:

ÁVILA-VITOR, Maria Regina do Carmo e Carvalho-Freitas, Maria Nival da de **Valores organizacionais e concepções de deficiência: a percepção de pessoas incluídas**. Psicologia: Ciência e Profissão [online]. 2012, v. 32, n. 4, pp. 792-807. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1414-98932012000400003>>. Epub 26 Feb 2013. ISSN 1982-3703. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1414-98932012000400003>>. Acesso em: 18 de out. de 2021.

Becker, Kalinca Léia Deficiência, **Emprego e Salário no Mercado de Trabalho Brasileiro. Estudos Econômicos** (São Paulo) [online]. 2019, v. 49, n. 1, pp. 39-64, ISSN 1980-5357. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0101-41614912klb>>. Acesso em: 18 de out. de 2021.

BRASIL, Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 18 de out. de 2021.

BRASIL, Lei 13.146, de 6 de julho de 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 18 de out. de 2021.

CAMARGO, Mário Lázaro, Goulart, Edward e Leite, Lúcia Pereira. **O Psicólogo e a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho. Psicologia: Ciência e Profissão** [online]. 2017, v. 37, n. 3, pp. 799-814, ISSN 1982-3703. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1982-3703003232016>>. Acesso em: 18 de out. de 2021.

CFP. **Atribuições Profissionais do Psicólogo no Brasil**. Disponível em: https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2008/08/atr_prof_psicologo.pdf . Acesso em: 18 de out. de 2021.

DOTA, F. P. (2015). **Inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho: avaliação de um programa de capacitação profissional**

(Dissertação de mestrado). Faculdade de Ciências da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Bauru, SP.

GIL, Antônio Carlos, 1946- **Como elaborar projetos de pesquisa**/Antônio Carlos Gil. - 4. ed. - São Paulo: Atlas, 2002

GUGEL, Maria Aparecida Gugel. **Pessoas com Deficiência e o Direito ao Trabalho**. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.

GUGEL, Maria Aparecida. **A pessoa com deficiência e sua relação com a história da humanidade**. Disponível em: http://www.ampid.org.br/ampid/Artigos/PD_Historia.php. Acesso em: 18 de out. de 2021.

LEÃO, Marluce Auxiliadora Borges Glaus e Silva, Ludimila Santos **Vivências de trabalhadores com deficiência: uma análise à luz da Psicodinâmica do Trabalho**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional [online]. 2012, v. 37, n. 125, pp. 159-169. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000100019>> Acesso em: 18 de out. de 2021.

MINISTERIO PÚBLICO DO PARANÁ. **CONCEITOS DE DEFICIÊNCIA**. Disponível em: <https://pcd.mppr.mp.br/pagina-41.html>. Acesso em: 18 de out. de 2021.

PIAGET, J. **Estudos sociológicos**. Rio de Janeiro: Forense, 1973.

SECRETARIA DA JUSTIÇA, FAMÍLIA E TRABALHO. **Deficiência Física**. Disponível em: <https://www.justica.pr.gov.br/Pagina/Deficiencia-Fisica>. Acesso em: 18 de out. de 2021.

SECRETARIA DA JUSTIÇA, FAMÍLIA E TRABALHO. **Deficiência Intelectual**. Disponível em: <https://www.justica.pr.gov.br/Pagina/Deficiencia-Fisica>. Acesso em: 18 de out. de 2021.

SECRETARIA DA JUSTIÇA, FAMÍLIA E TRABALHO. **Deficiência Múltipla**. Disponível em: <https://www.justica.pr.gov.br/Pagina/Deficiencia-Fisica>. Acesso em: 18 de out. de 2021.

SECRETARIA DA JUSTIÇA, FAMÍLIA E TRABALHO. **Deficiência Auditiva**. Disponível em: <https://www.justica.pr.gov.br/Pagina/Deficiencia-Fisica>. Acesso em: 18 de out. de 2021.

SECRETARIA DA JUSTIÇA, FAMÍLIA E TRABALHO. **Deficiência Visual**. Disponível em: <https://www.justica.pr.gov.br/Pagina/Deficiencia-Fisica>. Acesso em 18 de out. de 2021.

SECRETARIA DA JUSTIÇA, FAMÍLIA E TRABALHO. **Deficiência Psicossocial**. Disponível em: <https://www.justica.pr.gov.br/Pagina/Deficiencia-Fisica>. Acesso em: 18 de out. de 2021.