
DEFICIÊNCIA E TRABALHO: UMA EXPERIÊNCIA DE ESTÁGIO EM PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

DISABILITY AND WORK: AN EXPERIENCE OF A TRAINEESHIP EXPERIENCE IN PSYCHOLOGY OF WORK AND ORGANIZATIONAL

Alzira Buse Fernandez
Universidade Presbiteriana Mackenzie

Sobre os autores

Alzira Buse Fernandez
Graduada em Psicologia pela
Universidade Federal do Paraná,
mestre e doutoranda em Psicologia
da Educação pela PUC/SP.
Docente do curso de Psicologia da
Universidade Presbiteriana
Mackenzie.
alzirabuse@gmail.com

RESUMO

Este artigo se propõe a apresentar e discutir uma experiência de estágio em Psicologia Organizacional e do Trabalho em uma universidade privada da cidade de São Paulo. Analisou-se uma prática grupal realizada com pessoas com deficiência e coordenada por alunos quintanistas. Ao longo dessa experiência muitas aprendizagens foram alcançadas pelo grupo, mas, sobretudo, percebeu-se a necessidade de abrir um espaço de escuta e reflexões acerca do seu entendimento sobre trabalho, educação, políticas públicas e perspectivas. Não obstante os relatos de sofrimento e desconhecimento dos direitos da pessoa com deficiência, o ambiente grupal possibilitou aos participantes o fortalecimento de um vínculo que resultou em novas relações profissionais e pessoais. Embora a formação para o trabalho, em forma de treinamento, seja uma prática relevante dentro da Psicologia, ressalta-se a importância de transitar por outras dinâmicas grupais que também permitam a escuta, o fazer criativo e o saber trazido das experiências de vida.

Palavras-chave: Psicologia Organizacional e do Trabalho, Pessoa com Deficiência, Queixa e Demanda, Projeto de Estágio, Metodologia de Trabalho.

ABSTRACT

This article proposes to present and discuss an experience of traineeship in Psychology of Work and Organizational, at a private university of the city of São Paulo. A group coordination accomplished with disability people was analyzed and coordinated by the fifth year senior students. During this experience many learning were reached but, over all, it was perceived necessity to open a space of listening of the disability people and his understandings about work, education, public policies and perspectives. Despite the reports of suffering and ignorance of the rights of the disabled, the group environment allowed participants to strengthen a bond that resulted in new professional and personal relationships. Although the orientation for the work is a current procedure inside of the Psychology of the Work, it is significant to use other group dynamics that also allow the listening, creative making and the knowledge brought of the life experiences.

Keywords: Psychology of Work and Organizational, Disability People, Grievance and Demand, Project of Traineeship, Methodology of Work.

1- INTRODUÇÃO

O presente estudo se propõe a refletir sobre as articulações entre a Psicologia Organizacional e do Trabalho e a temática da Deficiência. A experiência de uma prática de estágio é tomada como eixo de análise porque permitiu pensar e interrogar o saber psí no campo do trabalho e da deficiência. A prática refere-se a um projeto de estágio realizado dentro do Serviço Escola de uma universidade privada da cidade de São Paulo, com um grupo de pessoas com deficiência. Este grupo foi coordenado por uma dupla de estagiários, quintanistas, durante o ano de 2009. Os aspectos disparadores do projeto foram as dificuldades dessas pessoas em conseguir uma vaga de emprego e a constante queixa de empresas sobre o despreparo desse público para a entrevista durante o processo seletivo, além dos problemas no ambiente de trabalho. Iniciamos com esse foco e problematizamos a queixa trazida, levantando uma nova dificuldade, ocultada no discurso das empresas: o despreparo em trabalhar com a diversidade em seus espaços organizacionais. A psicologia tornou-se mediadora nesse tipo de demanda social. A escuta foi o principal articulador do processo de trabalho e as reflexões do grupo de pessoas com deficiência auxiliaram nas aprendizagens e nos novos encaminhamentos organizacionais.

Nossa análise se orientou a partir das seguintes interrogações: de que forma a Psicologia pode trabalhar dentro de uma perspectiva de mediação entre empresas contratantes e pessoas com deficiência? Como ultrapassar a queixa das organizações sobre o despreparo das pessoas com deficiência para o mercado de trabalho? De que modo se organizam processos de trabalho dessa população e qual é o papel do Psicólogo Organizacional e do Trabalho neste contexto?

Fundamentação Teórica

A cada momento da história, ao se analisar o contexto do trabalho, percebem-se diferentes categorias de grupos que foram excluídos, estigmatizados, vivendo às margens da sociedade. Esses aspectos podem estar relacionados a qualquer público que tenha sido privado de seus direitos sociais e, nestes termos, também se enquadram à pessoa com deficiência.

Na era primitiva, as necessidades humanas estavam voltadas às condições básicas de sobrevivência e ficavam focadas em atividades como caça e pesca. Embora o trabalho fosse uma ação de comunidade, cada indivíduo era responsável por seu sustento e defesa. Assim, aqueles que tinham algum tipo de deficiência acabavam sendo um fardo para a comunidade o que resultava em muitos casos de abandono. (PESSOTI, 1994)

Com o desenvolvimento das forças produtivas voltadas, principalmente, às atividades de agricultura e criação, o produto do trabalho e a produtividade passam a exigir novas formas de produção e, portanto, novas formas de organização social. Na sociedade grega, por exemplo, com o atendimento das necessidades básicas garantido pelo escravo, os homens livres podiam dedicar-se à contemplação, à política e à filosofia. Além disso, havia um culto ao corpo, dedicado à dança, à ginástica e à estética. De acordo com Amaral (1995), aos indivíduos deficientes, porém, havia um destino diferente:

Quanto ao universo greco-romano, sabe-se que as pessoas desviantes, diferentes, deficientes tinham, conforme o momento histórico e os valores vigentes, seu destino selado de forma inexorável: ora eram mortas, assim que percebidas como deficientes, ora eram simplesmente abandonadas à "sua sorte", numa prática então eufemisticamente chamada de "exposição". (AMARAL, p. 43)

Durante a Idade Média, período em que os preceitos da religião estavam fortemente encarnados na vida cotidiana, a ideia do pecado e do castigo para com as pessoas com deficiência também se apresentavam. (PESSOTI, 1984). Além disso, neste período fortaleceu-se o estigma da incapacidade e ineficiência deste grupo, o que resultou em

comportamento de mendicância para sobrevivência. “Nesta época, falava-se, inclusive, na profissão de “esmoler”, de modo que as pessoas com deficiência que não se enquadrassem nesta realidade, estariam, automaticamente, excluídas” (BAHIA, 2006, p. 19). Em contrapartida, havia registros de um movimento contrário à exclusão, voltado ao assistencialismo, liderado, principalmente, pela igreja, que defendia a ideia da pessoa como um “Infant du bon Dieu”. “A ambivalência caridade-castigo era marca definitiva da atitude medieval diante da deficiência.” (PESSOTI, 1984, p.12).

Dessa dubiedade retém-se o seguinte resultado: há um amenização do “castigo”, com o acolhimento e cuidados reservados ao deficiente, que recebia um lar e alimentação. No entanto, a contradição se revela: na mesma medida em que o teto acolhe o “infant du bon Dieu”, as paredes ocultam e aprisionam o inútil. A segregação é mascarada pela caridade e o confinamento se oculta no acolhimento. (FERNANDEZ, 2009)

A falta de compreensão sobre as diversidades e a forma de organização do sistema político e social que privilegiava um padrão de corpo e mente, no decorrer da existência das civilizações, parece ter contribuído para uma agressiva e confusa forma de tratar o diferente – rotulados, segregados, discriminados, excluídos e em alguns casos exterminados. Em outros momentos, pela mesma falta de entendimento, a própria pessoa diferente assumia atitudes muito particulares como auto-punição, isolamento e agressividade.

O Renascimento, período que determinou uma nova era da civilização, trazendo um pensamento científico e humanista, simbolizou um marco também para a deficiência. Segundo Pessoti (1984), foi nos séculos XV e XVII que se iniciou uma resignificação dos valores, normas, estatutos, crenças e práticas sociais para com a pessoa com deficiência que, até aquele período, era simplesmente percebida como obra profana e/ou sagrada. Compatível com as necessidades e convicções dessa fase histórica,

o místico cede lugar à ciência e o pré julgamento, à experiência e ao estudo. Muito embora os estigmas ainda não estivessem completamente fora de questão.a (retirar) Segundo o autor, o Renascimento também traz registros de acolhimento e assistencialismo da pessoa com deficiência, principalmente em mosteiros, conventos e igrejas em troca de pequenas tarefas.

A introdução da máquina na produção e as mudanças nas relações de trabalho marcaram de maneira mais incisiva um novo momento da história: o capitalismo.

O trabalhador precisava adequar-se ao ritmo da máquina, funcionando como mais uma peça de engrenagem. A divisão de tarefas simplificou e aumentou a produtividade do trabalho e o reduziu, paulatinamente, a um mecanismo mais barato. Este formato de atividade dispensou a especialização e a resistência do trabalhador adulto, mobilizando mão de obra não qualificada, o que resultou em um novo perfil de trabalho, agora voltado às mulheres, às crianças e também às pessoas com deficiência.

Segundo Neres e Correa (2008) são raros os registros de “deficientes” incorporados à produção no início do capitalismo. No entanto, nos escritos de Marx, os autores percebem uma alusão ao tema em O Capital: “Realmente, em meados do século XVIII, algumas manufaturas empregavam de preferência indivíduos meio idiotas em certas operações simples que constituíam segredos de fabricação” (MARX, 1980, p. 414).

As pessoas eram apenas mais uma peça na engrenagem capitalista. De cada trabalhador esperava-se apenas sua eficiência para aumentar a produção. O crescimento da produtividade exigia o controle dos métodos e processos de trabalho.

No início do século XX dois modelos de organização de produção industrial trouxeram transformações significativas no contexto do trabalho: o taylorismo e o fordismo. Esses sistemas visavam à racionalização extrema da produção, à maximização da produção e do

lucro. Do funcionário, exigia-se apenas o cumprimento da função em curto tempo, sem necessidade de conhecimento sobre o resultado final. As tarefas eram relativamente simples, padronizadas e repetidas em toda a jornada de trabalho.

Este sistema de produção permitiu a incorporação de pessoas com deficiência à produção, mas ainda com a ideia de preenchimento de linha de produção apenas, conforme menciona Tofler (1980), ao citar Henry Ford:

Pela época que Henry Ford começou a fabricar o modelo T, em 1908, não eram necessárias 18 operações diferentes para completar uma unidade, mas 7.882. Em sua autobiografia, Ford registrou que destas 7.882 tarefas especializadas, 949 exigiam homens fortes fisicamente perfeitos; 3.338 tarefas precisavam de homens de força física apenas comum, a maioria do resto podia ser realizada por mulheres e crianças crescidas, e continuava friamente, verificamos que 670 tarefas podiam ser preenchidas por homens sem pernas, 2.637 por homens de uma perna só e 10 por homens cegos, em suma, a tarefa especializada não exigia homem inteiro, mas apenas uma parte. (TOFLER, 1980, p. 62)

Essa citação revela que a incorporação do público com deficiência, bem como, mulheres e crianças, ainda se voltava ao preenchimento de tarefas simples, repetitivas e sem complexidade, numa linha de entendimento do limite de compreensão e possibilidades dessas pessoas.

No modelo taylorista/fordista de organização e gestão, as relações entre educação e trabalho eram mediadas pela maneira de fazer. A qualificação do trabalhador se valia pela habilidade na realização das tarefas que eram adquiridas pelo “treino”.

Assim, quando a tarefa passou a ser reduzida e simplificada, a pessoa com deficiência pôde ser aproveitada para o trabalho, tornando-se mais um instrumento disponível ao capital. A preocupação com a inserção desses trabalhadores justificou as primeiras iniciativas de "atendimento educacional" aos ditos anormais com o objetivo de capacitá-los,

simplesmente, para a produção. (KUENZER, 2000)

Esse perfil de educação iniciou-se na França, num momento em que o desenvolvimento industrial incitava a preparação para o trabalho. Um exemplo disso é a escola de surdos fundada em 1760 em Paris, que buscava a autonomia dos surdos para o trabalho. As aulas eram divididas em dois objetivos diferentes: aprendizagem da linguagem gestual e oral e realização de trabalho manual. (BUENO, 1993).

Pessotti (1984) discute a mesma linha histórica referindo-se ao movimento que se iniciou nos estabelecimentos reservados unicamente às pessoas com deficiência intelectual. Em 1824, para manter sua economia doméstica, os asilos e hospícios instruíam esse público específico na execução de tarefas manuais. Foi o movimento da educação especial com o intuito de torná-lo produtivo. O Instituto para Cegos de Nascimento, em Paris (1791), que somente aceitava “cegos funcionais”, ou seja, que estivessem aptos ao trabalho, foi intitulado, em 1795, Instituto dos Trabalhadores Cegos. O referente nome foi considerado depois que esse estabelecimento foi transformado em escola industrial. (BUENO, 1993)

O formato francês de educação especial estendeu-se pela maioria dos países capitalistas com regimes de internato, semi-internato e agregados de ensino-comum. (NERES; CORREA, 2008)

No prosseguimento da história - período pós-guerra - percebe-se um movimento destinado a programas de reintegração, com o objetivo de reinserção social. Esses programas foram os primeiros indícios de inclusão sóciolaboral. Foi um momento em que a Europa buscava se reerguer e precisava de homens para o trabalho. Os ex-combatentes, embora mutilados, eram considerados homens cultos, motivos de orgulho e reconhecimento social. Pessoas capazes de contribuir com a sociedade pela sua bravura e sobrevivência, apesar das suas deficiências. Esse movimento histórico culminou com a mudança das relações entre a

sociedade e as pessoas com deficiência, “sendo uma referência da legalização do direito ao trabalho por parte dessas pessoas” (CARVALHO-FREITAS e MARQUES, 2008, p.239), ainda que a percepção sobre essa inclusão estivesse associada a uma ideia de enquadramento funcionalista.

Acrescido a esse fato, houve um direcionamento das organizações dos direitos humanos a favor da pessoa com deficiência no mesmo intuito de garantir a inclusão social e a igualdade de oportunidades. Essa premissa se manteve presente até meados dos anos 80.

A partir de 1981 a Organização das Nações Unidas (ONU) instituiu o Ano e a Década da Pessoa Portadora de Deficiência, abrindo espaço nos meios de comunicação para uma maior conscientização da sociedade.

Embora os avanços tenham sido percebidos e ajudaram a criar um movimento coletivo em prol das condições de cidadania e dignidade dessa população, ainda hoje são percebidos na sociedade contemporânea alguns equívocos de concepção acerca da deficiência. Os lastros da história estão no cotidiano e no convívio social. Atitudes de vitimização e sobrevalorização em relação a esse público são comumente observadas.

Além disso, os significados do termo “deficiência”, ainda hoje, continuam passando por variações – “deficientes”, “pessoas deficientes”, “pessoas portadoras de necessidades especiais”, “pessoas com necessidades especiais” e, atualmente, tendo adquirido a denominação de “pessoas com deficiência”.

Suzano; Nepomuceno; Avila; Lara e Carvalho-Feitas (2008) realizaram um estudo sobre as terminologias e verificaram que ainda coexistem diferenças: a área da educação utiliza, predominantemente, a terminologia “Pessoas com Necessidades Especiais” (PNEs). Na legislação brasileira, artigos nacionais e internacionais utilizam a terminologia “Pessoa Portadora de Deficiência” (PPD) e “Pessoa com Deficiência” (PCD).

Para esses autores, deficiência significa a “alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, auditiva ou visual.” (SUZANO; NEPOMUCENO; AVILA; LARA; CARVALHO-FREITAS, 2008, p. 24). Esse significado tem uma implicação social, já que pode acarretar na perda da autonomia para a pessoa, levar a problemas de discriminação e inserção social.

De acordo com Vash (1988, p. 26), deficiência se refere a “qualquer debilidade residual do funcionamento fisiológico, anatômico ou psicológico que resulte de uma doença, de uma lesão, ou de um defeito congênito.” A autora aprofunda a discussão reiterando que não existe no conceito citado qualquer menção à incapacidade. No entanto, essa palavra é utilizada como sinônimo de deficiente, muitas vezes, na convivência social. Nas palavras da autora, “incapacidade seria uma interferência que uma deficiência provoca no desempenho de uma pessoa numa determinada área da vida.” (VASH, 1988, p. 26).

A alusão da autora remete ao significado oculto que ocorre ao emparelhar os termos incapacidade e deficiência, ou seja, a construção social do termo que implica em determinadas formas de entendimento e de relações com as pessoas com deficiência.

No mercado de trabalho, a construção do significado da deficiência coloca a pessoa que a tem em desvantagem e descrédito. Há um desmerecimento da potencialidade do indivíduo, como se a deficiência interferisse em sua capacidade produtiva e de relação social. Nos quesitos de qualificação profissional, há um discurso da área de Recursos Humanos de que a qualificação é o maior problema no currículo das pessoas com deficiência e que as dificuldades no acesso à escola e às universidades resultariam nas dificuldades profissionais desse público. É bem verdade que, historicamente, as políticas educacionais no Brasil e no mundo não privilegiaram o acesso das pessoas aos bens culturais, sociais e de conhecimento promovidos pela escola. No

entanto, é possível perceber também, dentro desse discurso, uma construção social oculta, que muitas vezes permeia as atitudes e comportamentos nos processos de seleção.

Na atualidade, em função das pressões sociais vivenciadas pelas novas políticas de inclusão no âmbito nacional e internacional, os temas deficiência, trabalho e formação são relacionados e convergidos para um mesmo questionamento: que aspectos da formação da pessoa com deficiência precisam ser resolvidos para que ela consiga ingressar no mercado de trabalho, com qualidade e em cargos e funções compatíveis com suas aspirações?

2. MÉTODO

O início

Em 2009 uma aluna/estagiária do último ano de Psicologia Organizacional e do Trabalho, também funcionária da área de Recursos Humanos de um hospital da cidade de São Paulo, trazia suas queixas sobre a seleção das pessoas nesta instituição: a dificuldade em encontrar mão de obra especializada, a falta de orientação para participar do processo seletivo (pontualidade, postura, vestuário, comunicação), além da difícil missão de cumprir a cota de inclusão de pessoas com deficiência (lei 8213/91), considerando a indisponibilidade das áreas em receber esse público em seu quadro de pessoal. Como selecionar esses candidatos diante dessa realidade? Essas indagações iniciais auxiliaram na proposta de estágio que se configurou no seguinte objetivo: aprofundar o olhar sobre a temática deficiência e trabalho e desenvolver uma ação formativa junto às pessoas com deficiência. A prática e os conhecimentos adquiridos trariam elementos para se trabalhar as dificuldades no hospital. A aluna elegeu uma colega de turma para acompanhá-la neste desafio e ambas iniciaram as pesquisas sobre projetos de educação para o

trabalho e entrevistas com instituições e pessoas com deficiência.

Para adquirir um material para o projeto que fosse mais consistente, no sentido de focalizar a realidade e percepções acerca do trabalho, decidimos elaborar uma pesquisa bibliográfica para averiguar de que forma ocorre hoje a seleção das PCD e de que modo se preparam para a entrada no mercado profissional.

Os resultados das investigações revelaram aspectos que poderiam estar impactando no ingresso e permanência da PCD nas organizações. Quanto à acessibilidade, verificou-se que, apesar da tecnologia avançada, destinada à adaptação, infelizmente, a pessoa com deficiência se depara com aparelhos caros e de difícil acesso. Poucas empresas dispõem de adaptações mínimas e pessoal habilitado para a inclusão. Quanto à seleção, constatou-se que a entrevista é o instrumento mais utilizado, sendo, para muitas empresas, o suficiente para a contratação. No que se refere aos projetos de capacitação, os dados revelaram que existem poucos projetos de formação para o trabalho e muito desconhecimento das empresas sobre a pessoa com deficiência e desta em relação às empresas. (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2008; MARTINEZ, 2008; SHIMONO, 2008; BAHIA, 2006;).

A análise sobre os dados da pesquisa auxiliaram na elaboração de um projeto que tinha como premissa inicial a preparação da pessoa com deficiência para o mercado de trabalho, considerando os aspectos psíquicos, comportamentais, sociais e familiares. No entanto, a problematização durante a prática trouxe novos alinhamentos que se estenderam durante a realização do estágio.

O projeto

O Trabalho tem um importante papel socializador, como meio de construção da identidade pessoal e social. Ele não representa simplesmente um meio de produção de

subsistência, mas uma fonte de inserção, de relações interpessoais, de educação e de satisfação, por favorecer a atribuição de significado à existência em sociedade.

Nestes termos, seria possível pensar em uma Psicologia do Trabalho que não agisse no campo coletivo? Como entender uma identidade profissional sem mensurar a rede de relações que a fundamenta? É fundamental que atuação psi se guie por esse entendimento, sob pena de levar a uma preparação que pouco contribuirá ao social.

Foi nestes termos que o trabalho se encaminhou, no sentido de colocar voz às pessoas dentro do grupo e em suas questões relacionadas ao mundo do trabalho e à sociedade.

A divulgação do projeto ocorreu nas instituições que trabalham com PCD e órgãos públicos que auxiliam na inserção profissional dessa população. Foram captadas 08 pessoas, com idade entre 20 e 50 anos e ensino médio completo. Quanto à deficiência, o grupo se caracterizou da seguinte forma: duas pessoas com deficiência visual, uma pessoa com deficiência auditiva e cinco pessoas com deficiência física.

O projeto foi dividido em cinco encontros com duração de 1 hora e 30 minutos cada. As estagiárias realizaram atividades de grupo com temáticas específicas:

1° INTEGRAÇÃO

2° CONCEITO DE TRABALHO

3° GESTÃO DA DIVERSIDADE

4° RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

5° ENCAMINHAMENTOS

Cada temática envolvia disparadores específicos (jogos de integração, filme, histórias pessoais, dramatizações e estudo de caso) que funcionavam como um aquecimento para as discussões, para a orientação sobre aspectos do mundo do trabalho e verificação das aprendizagens do grupo.

Ao final do projeto, o grupo deveria ser capaz de comentar acerca de suas habilidades pessoais e profissionais, trazer reflexões sobre sua inserção profissional, ter um entendimento geral sobre legislação voltada à pessoa com deficiência e elaborar seu currículo.

Mais do que um projeto de preparação para a entrevista, o trabalho dos estagiários se voltava para aprendizagens crítico reflexivas sobre a inclusão no mundo laboral.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

No início, o grupo se mostrava quieto, desconfiado, sendo guiado por aqueles que se expressavam com maior facilidade. Comportamentos e atitudes evidenciavam baixa estima, descontentamento, insegurança e medo. Alguns comentários reforçavam essa percepção. Comentários que indicavam o medo de não conseguir um emprego decente, a falta de respeito das empresas quando pagavam menos pra quem é deficiente e a dificuldade de falar sobre as minhas qualidades e de ressaltar as dificuldades.

Os estagiários estimularam o grupo a falar sobre suas dificuldades e sofrimentos, além de incentivá-los a pensar sobre expectativas profissionais, habilidades e potenciais. Estes últimos aspectos provocavam desconforto nos sujeitos. Segundo eles, todos tiveram dificuldade de fazer essa atividade de reflexão e argumentaram que nunca pensaram em trabalho dessa forma: refletindo em habilidades para o mercado de trabalho.

As discussões iniciais buscavam explorar o entendimento do termo trabalho, com o intuito de compreender de que forma essa atividade afeta o indivíduo e as relações sociais. Além do conceito de trabalho, os apontamentos também se direcionavam ao ingresso profissional. O grupo reconheceu que o mercado está mais exigente, pede um profissional com deficiência com preparo difícil de alcançar.

Os sujeitos afirmaram que, na busca por um candidato, o mercado de trabalho considera os conhecimentos, as habilidades e as atitudes específicas do sujeito. Porém, quando se trata de pessoas com deficiência, muitas empresas acabam contratando o candidato aquém do perfil estabelecido para a vaga, pela dificuldade em encontrar mão de obra especializada e preparada. Esse fato resulta num prejuízo funcional e, muitas vezes, numa sobrecarga dos demais funcionários do setor, por não conseguirem a produtividade esperada, ressaltando ainda mais a ideia de que a pessoa com deficiência é incapaz de realizar aquela função ou que não se esforça o bastante na tarefa solicitada. Os apontamentos trazidos também são confirmados em pesquisas (TANAKA e MANZINI, 2005) as quais enfatizam a culpabilização da pessoa com deficiência frente a qualquer insucesso que porventura ocorra com ela, desviando o foco de outras questões que também contribuem, como a falta de orientação e de condições para a realização das tarefas.

O pouco conhecimento sobre a acessibilidade, as limitações e as reais condições de exercício de uma função tem dificultado o real ingresso profissional da PCD, aumentando o seu sofrimento psíquico. A constante mudança de emprego e o afastamento do funcionário com recebimento de salário também podem estar associadas a esses aspectos. Um dos participantes relatou que muitos deficientes aceitam receber para ficar em casa, pois não lhe são oferecidas oportunidades adequadas.

Além disso, a pessoa com deficiência pode se ver obrigada a realizar a tarefa para não receber o título de “limitada”. O esforço indevido resulta em um prejuízo ainda maior, em termos de saúde física e psíquica. (retirei o trecho inteiro do sujeito)

Ao longo dos encontros, os estagiários perceberam que era forte a necessidade do grupo de trazer suas histórias. Tornavam-se mais participativos ao perceberem que sua angústia e pensamentos eram bem vindos, mesmo quando a opinião mostrava-se contrária

à argumentação dos demais. Um participante sentiu-se à vontade para revelar que era preconceituoso e procurava se distanciar da população com deficiência. Depois do seu acidente, inverteram-se os papéis sociais e hoje é ele quem sofre esse preconceito.

Embora tivesse interesse em manifestar seu descontentamento em relação às oportunidades profissionais, o grupo também concordou que existem fatores específicos que dificultam o ingresso no trabalho. A baixa escolaridade é um exemplo disso. Portanto, terminar os estudos tornou-se outro momento marcante de discussão. Os estagiários utilizaram-se desse discurso para enfatizar que a educação é um importante meio de mudança já que é também na escola que a cultura é apreendida e transformada.

Em supervisão, os alunos apontavam as direções do grupo e as expectativas sobre os encontros. O treinamento de orientação para o trabalho, que era o objetivo inicial, começou a tomar um outro formato mais focado em um espaço de escuta e reflexões compartilhadas. As queixas se misturavam com atitudes de companheirismo e incentivo grupal. Relações interpessoais se fortaleceram levando alguns participantes a trocarem e-mails, telefones e a se encontrarem fora do grupo.

Seguiu-se uma nova linha de discussão em que barreiras e preconceitos eram refletidos e repensados e retirou-se o foco na deficiência. Os participantes habituaram-se a falar sobre suas potencialidades e a forma de apresentá-las para a entrevista de trabalho. Além disso, houve um apontamento sobre cidadania e legislação.

Hoje, a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é apoiada pela legislação, um direito que foi conquistado e merece atenção, já que muitas pesquisas revelam que ainda permanece baixo o índice de admissão de pessoas com deficiência. (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2008; MARTINEZ, 2008; SHIMONO, 2008; BAHIA, 2006;). O grupo foi conduzido a pensar sobre seus direitos e usá-los de forma adequada: a cota não é um

canal para vagas fantasmas, funções absurdas ou de baixa remuneração, mas um caminho de inclusão social um ponto de partida dentre muitos outros que contribui para a profissionalização e dignidade da pessoa com deficiência. Infelizmente, o preconceito ainda permanece, já que os cargos estão direcionados a funções de pouca qualificação e são voltados a serviços auxiliares. Os cargos executivos, mesmo quando disponibilizados para a pessoa com deficiência, são dificilmente preenchidos, tendo em vista a falta de estudo e preparo profissional. Neste sentido, é longo o caminho para a qualificação profissional, considerando a história escolar dos adultos com deficiência.

Por fim, os participantes foram convidados a avaliar a proposta de trabalho e a elaborar sua qualificação profissional por meio do currículo. O grupo ressaltou a importância de estar presente nestes encontros e recomendou a continuidade destes, em um formato de escuta e orientação. Muitos trabalhos de formação para o trabalho tem como técnica, simplesmente, a orientação para entrevistas de seleção, as informações sobre cargos e funções e o direitos e deveres do trabalhador. Estas ações são válidas, considerando que muitas pessoas com deficiência não tiveram a oportunidade de conhecê-las a contento. Mas, em se tratando desta formação, sugere-se também a proposta de ações que tenham por finalidade colocar em análise o funcionamento de uma rede de relações sociais estabelecidas hoje num processo de escuta e encaminhamentos.

As políticas de recursos humanos terão que refletir as necessidades singulares ao invés da homogeneização de programas. Nestes termos, o desenvolvimento da gestão da diversidade, forma de administração em que as diferenças são valorizadas e estimuladas, pode contribuir no sentido de proporcionar a equidade de oportunidades de desenvolvimento entre os diferentes grupos chamados de minoria.

A proposta desse estágio na universidade, voltado à inserção da pessoa com deficiência, é continuar fazendo histórias que, somadas a outras, possam trazer aprendizagens a diferentes

grupos sociais e institucionais e façam diferença nos encaminhamentos trabalhistas e relacionais.

4- CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proposta inicial desta prática de estágio era um treinamento para pessoas com deficiência para o Mercado de Trabalho, a partir de uma queixa organizacional sobre as dificuldades em selecionar esse público. No entanto, ao longo do semestre, depois das pesquisas iniciais e das demandas trazidas pelo grupo de pessoas com deficiência, a proposta inicial se configurou em reflexões acerca das práticas de inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho. As conversas, as histórias e sentimentos mobilizaram as estagiárias a problematizarem o desenho inicial do estágio e a forma como a Psicologia se inseria neste processo.

Compartilhando com as reflexões de Tubino, Pedruzzi-Reis e Silva (2008, p. 636), Acredita-se que:

Os espaços que pareciam carentes de sentido talvez tenham servido de catalisadores para novas buscas, um desejo por aprender, por novas leituras e pelo entender de novas práticas, aprender, pois, sem ficar apreendido, capturado. A partir de novos aprendizados, alçar quiçá um respaldo. A escuta deve ser realizada de forma coletiva e desenvolvida a partir de um processo de reflexão realizado com o conjunto dos trabalhadores, criando um espaço público de discussão.

Questiona-se a dificuldade da Psicologia em alcançar sua prática no campo do Trabalho diante de uma escuta pouco articulada em dois contextos: das empresas, que se queixam das dificuldades com os candidatos com deficiência e destes, que se sentem impotentes frente às pressões educacionais e laborais. Neste sentido, considerando seu papel mediador, o psicólogo do trabalho precisa insistir no entendimento desses contextos dentro de uma rede maior de relações sociais envolvidas, quais sejam: políticas, econômicas, familiares, educacionais. Nas intervenções junto aos grupos excluídos, torna-se fundamental um trabalho de

investigação inicial que possa identificar os riscos de sofrimento e que no seu processo se direcione para a promoção da saúde; por fim, que o profissional psi consiga avançar no exercício de escuta do coletivo e não só do individual, desconstruindo ações estigmatizantes provocadas por ideias ocultas, historicamente cristalizadas sobre a pessoa com deficiência.

Refletir e intervir sobre essas situações é papel não só da Psicologia, como também de outras áreas profissionais.

6- REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMARAL, L.A. **Conhecendo a Deficiência (em companhia de Hércules)**. São Paulo, Robes: 1995.

BAHIA, M.S. **Responsabilidade Social e Diversidade nas Organizações: Contratando Pessoas com Deficiência**. São Paulo, Qualymark: 2006.

BUENO, J.G.S. **Educação especial brasileira: integração/segregação do aluno diferente**. São Paulo: EDUC, 1993.

CARVALHO-FREITAS, M.N.; MARQUES, A.L. Concepções de deficiências: as formas de ver a deficiência e suas consequências no Trabalho. In: CARVALHO-FREITAS, M.N. e MARQUES, A.L. **Trabalho e Pessoas com Deficiência**, São Paulo, Juruá, 2008.

FERNANDEZ, AB. **A Inclusão no Mundo do Trabalho: uma análise histórica e contemporânea da pessoa com deficiência**. In: Temas Contemporâneos em Psicologia Organizacional e do Trabalho/ Grupo de Estudos e Pesquisas em Psicologia Organizacional e do Trabalho – CNPQ, LabPOT – Laboratório de Psicologia Organizacional e do Trabalho - São Paulo: Expressão & Arte, 2009.

KUENZER, A. Educação, linguagens e tecnologias: as mudanças no mundo do trabalho e as relações entre conhecimento e método. In:

CANDAUI, V. **Cultura, linguagem e subjetividade no ensinar e no aprender**. Rio de Janeiro: DP&A Ed., 2000.

MARX, K. O Capital. **Crítica da economia política**. 4. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1980.

NERES, C. C.; CORREA, N. M. O trabalho como categoria de análise na educação do deficiente visual. **Cad. CEDES**, São Paulo, vol.28, n.75, pp. 149-170, 2008,. Disponível em:
www.scielo.br/pdf/ccedes/v28n75/v28n75a02.pdf. Acesso em 14 set. 2011

MARTINEZ, V.L.P.R. **Gestão da diversidade e pessoas com deficiência: percepções dos gestores e empregados sobre o impacto da lei de cotas**, 221 f. dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, 2008.

PESSOTI, I, **Deficiência Mental: da superstição à Ciência**, São Paulo: EDUSP – TAQ, 1984.

RIBEIRO M.A. E RIBEIRO, F. Gestão organizacional da diversidade: um estudo de caso de um programa de inclusão de pessoas com deficiência. IN: CARVALHO-FREITAS, M.N. e MARQUES, A.L., **Trabalho e Pessoas com Deficiência**, São Paulo, Juruá, 2008

SHIMONO, S.O. **Educação e Trabalho: caminhos da inclusão na perspectiva da pessoa com deficiência**; dissertação de Mestrado, Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo, 2008.

SUZANO, J.C.C.; NEPOMUCENO, M.F.; AVILA, M.R.C.; LARA, G.B.; M.N. CARVALHO-FREITAS. Análise da Produção Acadêmica nacional dos últimos 20 anos sobre a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. IN: CARVALHO-FREITAS, M.N. e MARQUES, A.L., **Trabalho e Pessoas com Deficiência**, São Paulo, Juruá, 2008



TOFFLER, A. **A Terceira Onda**. 5. ed. Rio de Janeiro: Record, 1980.

TUBINO, C., PEDRUZZI-REIS, M.G., SILVA, R.N. De Outras Tecituras Possíveis em Psicologia do Trabalho, **Revista Psicologia Ciência e Profissão**, v. 29 n.3, Brasília, 2009.

VASH, C. L. **Enfrentando a deficiência: a manifestação, a psicologia, a reabilitação**. São Paulo: Pioneira/EDUSP, 1988