

UNILEÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

Gabrielle Estéfane Rocha Barreto

**ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO FRENTE
AOS DESAFIOS ENCONTRADOS PELA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO
MERCADO DE TRABALHO**

JUAZEIRO DO NORTE - CE
2023

Gabrielle Estéfane Rocha Barreto

**ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO FRENTE
AOS DESAFIOS ENCONTRADOS PELA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO
MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo Científico, apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Psicologia do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, em cumprimento às exigências para a obtenção do grau de Bacharel em Psicologia.

Orientador: Profa. Esp. Larissa Vasconcelos Rodrigues

JUAZEIRO DO NORTE - CE
2023

Gabrielle Estéfane Rocha Barreto

**ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO FRENTE
AOS DESAFIOS ENCONTRADOS PELA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO
MERCADO DE TRABALHO**

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Psicologia do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, em cumprimento às exigências para a obtenção do grau de Bacharel em Psicologia.

Data da Apresentação: 29/06/2023

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Profa. Esp. Larissa Vasconcelos Rodrigues

Membro: Prof. Dr. Francisco Francinete Junior/UNILEÃO

Membro: Prof. Me. Ítalo Emanuel Pinheiro de Lima/UNINTA

JUAZEIRO DO NORTE - CE
2023

ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO FRENTE AOS DESAFIOS ENCONTRADOS PELA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Gabrielle Estéfane Rocha Barreto
Larissa Vasconcelos Rodrigues

RESUMO

O presente trabalho trata-se do estudo sobre a atuação do psicólogo organizacional e do trabalho frente aos desafios encontrados pela pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Tendo como objetivos conceituar a pessoa com deficiência, analisar a Lei de Cotas 8.213/91 e sua contribuição para a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, investigando as contribuições do profissional de Psicologia Organizacional e do Trabalho no enfrentamento dos desafios encontrados pela pessoa com deficiência no âmbito de trabalho. O trabalho. A pesquisa foi realizada a partir de uma análise bibliográfica, a partir da coleta de informações necessárias em artigos, livros e revistas que envolvem a temática. Considera-se que apesar da Lei de Cotas que permite a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, ainda se tem muito preconceito e exclusão, assim a atuação do psicólogo organizacional e do trabalho na inclusão deste grupo de pessoas no mundo do trabalho, permitindo um ambiente menos excludente, de boa integração, adaptação e qualidade de vida no trabalho

Palavras-chave: Psicólogo Organizacional e do Trabalho. Pessoa com deficiência. Mercado de trabalho.

ABSTRACT

This paper is a study on the performance of the organizational and occupational psychologist in face of the challenges faced by the person with disabilities in the labor market. Its objectives are to conceptualize the person with disability, to analyze the Brazilian Constitution Law 8.213/91 and its contribution to the insertion of the person with disability into the job market, investigating the contributions of the Organizational and Occupational Psychology professional in facing the challenges found by the person with disability in the job market. The work. The research was carried out from a bibliographic analysis, from the collection of necessary information in articles, books and magazines that involve the theme. It is considered that despite the Quotas Law that allows the insertion of the person with disability in the labor market, there is still a lot of prejudice and exclusion, thus the performance of the organizational and occupational psychologist in the inclusion of this group of people in the world of work, allowing a less excluding environment, of good integration, adaptation and quality of life at work

Keywords: Organizational and Occupational Psychologist. Person with disabilities. Labor market.

1 INTRODUÇÃO

As constantes transformações no mundo do trabalho têm sido pauta de inúmeras discussões sociais relacionadas ao ser humano e suas atividades laborais. É a partir dessas relações que o profissional de Psicologia tem sido convocado a participar ativamente nos mais diversos contextos relacionados ao trabalho. É de suma importância o debate sobre os desafios enfrentados pela pessoa com deficiência no mercado de trabalho e a atuação do profissional de Psicologia Organizacional e do Trabalho, diante tais transformações ocorridas ao longo do tempo, possibilitando práticas que auxiliem na inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Segundo Rossato (2001) a palavra trabalho tem sua origem do latim, significando tripalium, um aparelho de tortura que tem em sua constituição três paus, que eram usados para atacar presos, pessoas condenadas ou animais.

Já segundo Camargo (2014) podemos entender que o trabalho é fator primordial para a condição humana, podendo se configurar como elemento que permite que se tenha a inclusão ou exclusão do homem em seu contexto social, econômico, político e cultural. Tais percepções diante o trabalho em diferentes períodos ao longo do tempo, contribui para que se tenha distintos entendimentos sobre como ele se configurou e como se encontra em tempos atuais, assim como as consequências geradas pelo mesmo. Tal posicionamento se aplica ao conceito da pessoa com deficiência, tópico essencial para o desenvolvimento do presente trabalho e que será debatido posteriormente, no qual mostrará as diferentes visões sobre a pessoa com deficiência em diferentes épocas, assim como a mudança da utilização dos termos que se utilizava para tratar a pessoa com deficiência. Segundo Camargo (2014), a palavra deficiência assim como “trabalho” implica em várias possibilidades de interpretação, constituídas e conectadas por diferentes sentidos e significados.

Assim, enfatizando tal temática do mundo do trabalho com o local da pessoa com deficiência, tal trabalho tem como proposta discutir a temática da atuação do profissional de Psicologia Organizacional e do Trabalho frente aos desafios enfrentados pela pessoa com deficiência (PCD) na inserção no âmbito do trabalho. Qual a atuação do psicólogo frente a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, para responder tal pergunta buscou-se os seguintes objetivos: investigar as contribuições do profissional de Psicologia Organizacional e do Trabalho no enfrentamento dos desafios encontrados pela pessoa com deficiência no âmbito de trabalho, assim como, analisar a Lei de Cotas 8.213/91 e sua contribuição para a inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho, identificar as

dificuldades encontradas pela pessoa com deficiência no mercado de trabalho e compreender qual o papel da Psicologia Organizacional e do Trabalho diante tal problemática. Tal temática teve como ponto principal para sua construção teórica, uma inquietação frente ao preconceito e discriminação existentes contra a pessoa com deficiência. Sendo tal tema de suma importância para a elaboração de uma visão crítica e reflexiva sobre as dificuldades enfrentadas pela pessoa com deficiência no mercado de trabalho, buscando meios que minimizem o preconceito e discriminação e possibilitem que a pessoa com deficiência tenha seus direitos respeitados e cumpridos diante o trabalho que venha ser executado, identificando como o profissional de POT pode contribuir para que não só a inserção seja feita, mas mantida no trabalho.

As diversas mudanças ocorridas ao longo dos anos fizeram o mundo do trabalho se adaptar tanto à natureza do trabalho como ao próprio realizador deste trabalho, o trabalhador. Diante o que foi relatado, ressalta-se a demarcação do trabalhador com deficiência, assim como sua configuração ao longo dos anos e todos os desafios e perspectivas postas ao trabalho de quem possui deficiência. Ainda sobre tal temática, faz-se necessário o entendimento do conceito da pessoa com deficiência, assim como, sua visão e mudanças em diferentes contextos históricos e a compreensão da Lei de Cotas 8.213/91 entendendo sua atuação e possibilidade de inserção deste grupo de pessoas no mundo do trabalho. Ainda diante tal temática, é necessário enfatizar que é de suma importância o entendimento de quem é o psicólogo organizacional e do trabalho, assim como sua atuação frente aos desafios encontrados pela pessoa com deficiência e contribuição para sua inserção no mercado de trabalho, tópicos que serão esmiuçados ao longo do presente trabalho.

2 METODOLOGIA

A pesquisa foi realizada a partir de uma análise bibliográfica, a partir da coleta de informações e dados necessários para o desenvolvimento do atual trabalho. Segundo Sousa (2021) a Pesquisa Bibliográfica se configura a partir de uma investigação científica de obras que já foram publicadas, tendo como finalidade o aprimoramento e atualização do conhecimento, sendo essencial para a construção do fenômeno do estudo, estando inserida principalmente no meio acadêmico.

Em relação às fontes de informação, cabe citar Google Acadêmico e Scielo. Sendo selecionados artigos, livros e revistas que tenham sido publicados a partir do ano de 2000 e que enfoquem o tema a ser abordado como Pessoa com Deficiência, Psicologia

Organizacional e do Trabalho, Mercado de Trabalho e Emprego, Lei de Cotas 8.213/91, dando suporte necessário para o desenvolvimento do trabalho até então citado, para que o mesmo possa alcançar os objetivos até então mencionados.

3 QUEM É A PESSOA COM DEFICIÊNCIA?

Para darmos início ao debate acerca do tema sugerido como proposta de Trabalho de Conclusão de Curso, cabe destacar a conceituação da Pessoa com Deficiência, assim como sua construção histórica ao longo do tempo. Segundo Oliveira (2018) o conceito da Pessoa com Deficiência sofreu ao longo do tempo várias mudanças em relação a sua configuração enquanto conceito. Segundo a OMS (Organização Mundial de Saúde), podemos considerar a deficiência como qualquer perda ou anormalidade que pode se apresentar de forma temporária ou permanente, da estrutura ou função em âmbito psicológico, fisiológico ou anatômico de um indivíduo. Ainda sobre tal temática, cabe ressaltar que segundo Fernandez (2012) ao longo do tempo os significados e termos utilizados foram sofrendo alterações como “deficientes”, “pessoas portadoras de deficiência”, “pessoas portadoras de necessidades especiais” e atualmente o termo mais utilizado e adquirido é “pessoa com deficiência”.

Segundo Madruga (2021) não se carrega ou se porta a deficiência, o indivíduo não a leva como se fosse um objeto. Ficando evidente, que tal mudança no termo se apresenta como essencial, onde o indivíduo não porta a deficiência, mas se encontra com ela em detrimento de algum acontecimento. Dessa forma, ainda sobre a óptica do autor, o emprego adequado por sua vez, para identificar determinados grupos sociais, pode ter duas visões, como contribuir para afastar atitudes consideradas como discriminatórias e preconceituosas e reforçar a autoestima das pessoas que em todo processo de sua vida sofreram exclusão. Tal conhecimento diante as novas terminologias, mostra que até mesmo a conceituação é irrigada de preconceito, diminuindo a potencialidade do indivíduo. Sendo essencial as mudanças de acordo com o passar do tempo.

Segundo Da Fonseca Segalla (2012) o conceito de pessoa com deficiência teve sua definição inicial pelo Estado Brasileiro, era o constante existente no Decreto Regulamentar 3.298/99, tendo posteriormente sua alteração no Decreto 5.296/04. Segundo Pacheco (2007), cabe ressaltar que a visão em relação à pessoa com deficiência é modificada de acordo com valores sociais, morais, filosóficos, éticos e religiosos adotados em diferentes culturas e

momentos históricos. Cabe ressaltar, que mesmo com toda política de inclusão social desenvolvida, ainda assim é perceptível a desvalorização social da pessoa com deficiência.

Segundo Monteiro (2011) o Decreto 3.298/99 classifica a deficiência em cinco categorias que serão mencionadas como deficiência física, deficiência auditiva, deficiência visual, deficiência mental e deficiência múltipla. Por deficiência física fica evidente que trata-se de alterações que acometem o corpo humano, podendo ser de forma parcial ou completa. Por deficiência auditiva, cabe ressaltar que trata-se em perda bilateral, parcial ou total de quarenta e um decibéis ou mais. Por deficiência visual, é definida quando se tem a acuidade visual, também conhecida como cegueira. Por deficiência mental, o mesmo aborda que trata-se de um conjunto de manifestações de inferioridade intelectual, causando prejuízo em áreas adaptativas do indivíduo. Já por deficiência múltipla, cabe destacar, que é quando o sujeito apresenta duas ou mais das deficiências discutidas acima.

Segundo Pacheco (2007), as atitudes advindas de uma eliminação da pessoa com deficiência na Pré-História, não eram decorrentes de uma discriminação que se configurava de forma intencional. Porém, com ou sem intenção, a “marginalização” existente estava muitas vezes relacionadas a ideia que possuíam sobre a deficiência, que consistia na visão de que as deficiências físicas/mentais e doenças tinham suas causas decorrentes de espíritos maus, demônios ou até mesmo uma forma da pessoa pagar os pecados cometidos, sendo indicativo de impureza e pecado, o que acabava que reforçando posicionamentos discriminatórios e práticas de marginalização, restando aos deficientes o destino de esmolar nas ruas e praças. Apesar de se constituir como uma visão decorrente da antiguidade, ainda é perceptível a existência da associação da pessoa com deficiência física a valores morais e de punição, mesmo que de forma implícita.

Já na Grécia Antiga havia uma supervalorização do corpo belo e forte, marca registrada desta época mencionada, pois são fatores favoráveis para um bom desempenho nas guerras. Assim, as crianças que possuíam uma má formação ou eram doentes, eram abandonadas à própria sorte para morrer, pois fugiam do padrão estabelecido da época. Já com o surgimento do Cristianismo, é notório uma outra visão em relação à pessoa com deficiência, pois neste período, a visão de homem sofreu uma modificação para um ser racional, onde o mesmo se configurava como criação e manifestação de Deus, desencadeando na sociedade uma visão da pessoa com deficiência como merecedores de cuidados. Onde, mesmo a pessoa com deficiência sendo não produtiva, adquiria um status de humanos e possuidores de alma, sendo os mesmos cuidados pelos familiares e pela própria igreja.

Segundo Pacheco (2007), com a Revolução Industrial e a necessidade de mão de obra para execução das atividades produtivas, foi desenvolvido nesse período, uma formação de cidadãos produtivos visando o aumento da produtividade. Cabe destacar, que foi nesse período que houve uma responsabilidade pública pelas necessidades da pessoa com deficiência, pois começaram a ser vistos como pessoas capazes de executar tarefas existentes nas indústrias. Madruga (2021) mais de um bilhão de pessoas convivem com alguma deficiência, ou seja, em média 15% da população, onde tal dado tende a elevar-se não só em decorrência do aumento da quantidade do envelhecimento da população, mas do aumento das doenças, além de outros condicionantes como acidentes automobilísticos ou até mesmo desastres naturais que podem acometer o indivíduo.

3.1 A LEI DA CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA 8.213/91

Para darmos continuidade ao debate sobre o referido tema faz-se necessário um entendimento sobre a Lei de Cotas 8.213/91, assim como sua contribuição para a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Segundo Rosendo (2017), em outros países já se tinha a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, porém, o Brasil aderiu a causa em 1991, onde promulgou a Lei 8.213 que estabelece os percentuais que são destinados a pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Segundo Rosendo (2017) o processo de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, foi a partir da Lei de Cotas 8.213/91, onde a mesma descreve que a empresa que possui 100 ou mais funcionários tem como obrigação a contratação de preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com pessoas com deficiência.

Segundo Camargo (2017) a reserva de vagas para as pessoas com deficiência, gera amplas discussões que se dividem no lado positivo que se caracteriza pela visão de proporcionar o convívio, permitindo que se tenha uma diminuição do preconceito existente. Já o lado negativo se caracteriza pela visão de que as cotas seriam uma imposição legal. Segundo Camargo (2017) a Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão, todo homem tem o direito ao trabalho, assim como, à livre escolha de emprego e às condições necessárias de trabalho. Cabendo destacar que desde 1983 a Organização Internacional do Trabalho (OIT) expressa uma preocupação em promover às pessoas com deficiência o acesso ao mercado de trabalho.

Segundo Rosendo (2017), por mais que a Lei exista e estabeleça o direito da pessoa com deficiência ao acesso ao mercado de trabalho, ainda é perceptível o não cumprimento da

mesma, por parte da empresa em relação a contratação e a pessoa com deficiência na busca da sua inserção no trabalho. Segundo Da Fonseca Segalla (2012) a Constituição Federal de 1988 deixou evidente que o princípio que estabelece a inclusão social deve permear todas as relações jurídicas. Seguindo a mesma linha de raciocínio, cabe enfatizar que a partir do reconhecimento da dificuldade da pessoa com deficiência, que não tem acessibilidade e que é objeto de discriminação e preconceito,

Segundo Rosendo (2017) A Constituição Federal em seu artigo 37, inciso VIII garantiu que houvesse vagas destinadas para as pessoas com deficiência. A Lei 8.213/91 em seu artigo 93, estabelece o percentual de pessoas com deficiência que deve fazer parte do quadro de funcionários da empresa. Segundo Schwarz (2009) a lei, por sua vez, como objetivo de atuação, disciplina a acessibilidade física da pessoa com deficiência em locais que há grandes circulações e há 18 anos coloca em pauta que a empresa com mais de cem funcionários destinem entre 2% e 5% de suas vagas para a pessoa com deficiência.

O mesmo aborda que na rede municipal de São Paulo são mais de 10 mil alunos matriculados com esse perfil mencionado. Onde na capital buscam facilitar o acesso deste público ao estudo, trabalho e ao lazer, por meio da circulação de 3.600 ônibus acessíveis e 30 táxis adaptados. Diante disso, o mesmo ainda traz que as empresas reclamam por não encontrar no mercado pessoas com deficiência para preencher a porcentagem sugerida pela Lei de Cotas, diante um número grande de pessoas que aguardam uma chance de adentrar no mundo do trabalho. Porém, tal fato é notório porque diante da necessidade da empresa buscar apenas cumprir a execução da Lei, para não pagar possíveis multas pelos descumprimento, reservam vagas em níveis hierárquicos inferiores e não bem remunerados.

É visível também que há outro lado que deve ser investigado, pois na mesma proporção que a empresas que buscam contratar a pessoa com deficiência mesmo apenas com o intuito de cumprimento da Lei de Cotas, o autor ainda aborda que há empregadores que fogem dessa responsabilidade de contratação, por terem que investir em um possível ajustamento e mudança de rotina para adaptação da pessoa com deficiência. Ainda enfatizando sobre a Lei de Cotas, a autora aborda que a implementação da mesma pode ser considerada como um divisor de águas referente a inclusão da pessoa com deficiência no mercado formal. Cabendo ressaltar que antes da Lei de Cotas, o mundo do trabalho era desconhecido para a pessoa com deficiência, sobretudo as que eram consideradas mais severas. Segundo Schwarz (2009) do ano de 2001 em diante, com a intensificação da fiscalização houve um aumento referente a crescente entrada da deste público no quadro das empresa.

3.2 QUEM É A (O) PSICÓLOGA (O) ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

Segundo Borges (2005) a Psicologia Organizacional e do Trabalho sofreu várias mudanças ao longo do tempo, que acabaram refletindo na sua própria nomeação, passando de Psicologia Industrial para Psicologia Organizacional, estando atualmente sendo referida como Psicologia Organizacional e do Trabalho, cabendo destacar tais mudanças como decorrentes do campo nas quais estavam inseridas. Os índices de produtividade na época da indústria mudaram seu enfoque e estudo para novos contextos como liderança, motivação, as relações existentes entre trabalhadores, processos de comunicação, mudança organizacional entre outros.

Segundo Borges (2005) a influência da teoria de sistemas fez com que tivesse a mudança da visão do individual para o grupal e organizacional, onde a organização passa a ser vista e estudada como um sistema constituído por elementos inter-relacionados e dinâmicos. Onde conseqüentemente os objetivos do psicólogo voltam ao ajuste da organização ao indivíduo e vice-versa. Cabendo ressaltar como atividades praticadas por tal profissional neste contexto citado, diagnóstico, desenvolvimento organizacional, controles de rotatividade e programas que buscavam valorizar os trabalhadores. Segundo Zanelli (2014), ao longo das últimas décadas, várias pesquisas foram feitas procurando caracterizar o que faz o psicólogo organizacional e do trabalho, para que assim fosse possível discutir seu papel, suas formas de inserção e novos modelos de atuação.

Diante tal contexto, cabe abordar segundo Zanelli (2014) as atividades exercidas pelo psicólogo organizacional e do trabalho, assim como os três campos interdisciplinares que estruturam a área. Como primeiro campo, podemos abordar a Psicologia Organizacional, tendo como foco o comportamento organizacional, desenho organizacional e consultoria organizacional. Como segundo campo, podemos destacar a Psicologia do Trabalho, que tem como foco as condições e higiene do trabalho, saúde no trabalho, ergonomia, orientação profissional e de carreira, emprego, desemprego e empregabilidade. Como terceiro campo, podemos citar a Gestão de Pessoas, que tem como foco a administração de pessoal, análise do trabalho e recrutamento e seleção, treinamento, desenvolvimento e educação, avaliação e desempenho, e relação de trabalho. Onde o autor nos traz que mesmo em campos próprios, possuem relações umas com as outras, sendo necessário dessa forma, tratar a área de POT como uma unidade, decorrentes de tais relações, e não como campos fragmentados.

Já segundo o Manual de Competências para Atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho, em relação aos campos de atuação da POT, há quatro áreas com suas respectivas

subáreas, na qual cabe destacar a área Psicologia do Trabalho, tendo como subáreas a ergonomia, saúde e segurança, orientação profissional e de carreira e relações de trabalho e emprego. Já o campo Psicologia Organizacional tem como subáreas o comportamento organizacional, mudança, inovação e transformação organizacional e comportamento econômico e do consumidor. O campo da Psicologia Organizacional e Gestão de Pessoas traz como subáreas a psicologia de pessoal, recrutamento e seleção, desempenho no trabalho e da organização e td&e. Sendo a Docência e Pesquisa em POT, o único campo que não possui subáreas.

Cabe ressaltar que ainda sobre tal temática cabe abordar algumas considerações de como se estrutura o trabalho profissional na área. A diversidade existente em relação aos campos de atuação faz o trabalho em POT ser de natureza multiprofissional, onde as atividades exercidas por tais profissionais implicam diferentes níveis de intervenção diante os problemas organizacionais e do trabalho que surgem em tais contextos. Considerando a diversidade das atividades do trabalho do psicólogo, possibilitou a inserção do mesmo no setor público, em organizações não governamentais, entre outros. Tal ampliação possibilitou o rompimento da noção do psicólogo organizacional apenas em empresas privadas voltadas para a produção de bens de consumo, podendo estar em diferentes áreas de atuação.

3.3 A ATUAÇÃO DA (O) PSICÓLOGA (O) ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO E A INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Em relação a atuação do profissional de Psicologia Organizacional e do Trabalho, cabe destacar o que o autor traz em sua discussão. Segundo Santos (2014), o Conselho Federal de Psicologia (CFP) aborda várias possibilidades de atuação, cabendo citar elaboração e avaliação de projetos, desligamento de funcionários, o trabalho com o funcionário que terá sua aposentadoria em breve, entre outros. Ainda sobre tal ponto, o autor resalta que a Psicologia Organizacional e do Trabalho visa sua atuação voltada à melhoria da qualidade de vida nas relações existentes entre os indivíduos e as organizações, sendo dessa forma, suscetível a desafios no âmbito do trabalho.

Diante o entendimento de todo o processo de discriminação e desafios enfrentados pela pessoa com deficiência no mercado de trabalho, cabe ressaltar os desafios trazidos pelo autor Pinheiro (2015), onde o mesmo enfatiza que a partir da percepção da pessoa com deficiência, tais desafios a seguir são mencionados: adaptação ao trabalho, superproteção, questões estruturais no ambiente de trabalho, preconceito e insatisfação com a atividade a ser

realizada, diante tal perspectiva abordada é necessário debater sobre o papel da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) frente tal problemática. Segundo Freitas (2022) a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho e no campo da pesquisa tem se destacado como algo desafiador quando a atuação dos profissionais de Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT). Diante disso, aborda possíveis sugestões que podem ser utilizadas pelos profissionais de POT para trabalhar com a pessoa com deficiência, levando em consideração seus contextos específicos de trabalho.

Segundo o autor citado acima, a primeira ação que pode ser utilizada pelo profissional de POT, tendo como foco a análise se a empresa está cumprindo a Lei de Cotas, que obriga que a empresa contrate a pessoa com deficiência, se caracteriza pela identificação de possíveis necessidades existentes de mudança para que a empresa seja mais inclusiva, cabendo destacar a autoavaliação e análise do contexto. Diante tal prática, é possível a elaboração por parte do profissional de POT de objetivos e metas que darão suporte à prática e a construção de uma cultura organizacional mais inclusiva. Diante todas as dificuldades enfrentadas pela pessoa com deficiência no mercado de trabalho, sendo muitas vezes vistas como empecilhos para contratação e tendo suas potencialidades negadas, é necessário entender e buscar meios que possibilitem de início uma minimização de tais desafios.

Segundo Rosendo (2017) permitir que a pessoa com deficiência possa adentrar no mercado de trabalho, desenvolvendo participação econômica ativa e o desenvolvimento de seus potenciais, tem como resultado uma melhor qualidade de vida para este grupo de pessoas. Segundo Camargo (2014) em se falando de várias áreas que podem contribuir para a facilitar a inserção da pessoa com deficiência no mercado do trabalho, aborda a necessidade de um conjunto de esforço multiprofissional e interdisciplinar, onde deverão criar métodos de processos como de recrutamento e seleção, de adaptação na própria empresa, prevenção e promoção de saúde e acidentes, motivação da equipe e inclusão da mesma em âmbito de trabalho, métodos estes que vão para além do cumprimento da Lei de Cotas, que por sua vez obriga que a pessoa com deficiência seja contratada, não permitindo na maiorias das vezes, que possam estar em um local que sejam suas possibilidades e permitam capacitação e desenvolvimento dos mesmos.

Ainda sobre tal viés, o autor mencionado acima aborda a atuação do profissional de psicologia, como o desenvolvimento e aplicações de práticas que tenham como objetivo intervir promovendo saúde ao trabalhador, qualidade de vida diante a execução do trabalho, alcance da satisfação e realização da pessoa diante a realização da sua atividade laboral. Por qualidade de vida, prática que deve ser desenvolvida para todos os funcionários em geral,

pode ser entendida segundo Silva (2018), como possibilitar a qualidade de vida do funcionário na elaboração de sua função no local do trabalho, prática que não era utilizada há muitos anos, quando deixavam a valorização humana e ambiental, pelo objetivo de produção e crescimento. Cabe ressaltar que tal medida favoreceu que houvesse um aumento de estresse e desmotivação por parte dos funcionários. Porém, quando houve uma nova percepção diante a consequência decorrente da qualidade de vida, como uma maior produtividade gerando resultados esperados pela empresa, tal prática foi colocada em pauta em meados dos anos 60 em decorrência de seus benefícios. A partir de tal visão, a preocupação com o bem-estar do trabalhador se tornou frequente, ganhando práticas que possibilitaram a promoção da saúde e qualidade de vida.

Cabe destacar que segundo Carvalho cabe ao psicólogo identificar sua prática enquanto integração e/ou inclusão para exercer os métodos devidos. Ainda sobre tal problemática abordada, cabe ressaltar algumas práticas citadas pelo referido autor que consiste na busca na conscientização de membros da empresa, visando por meio de conteúdos informativos, por exemplo, que possam passar a ver a inserção da pessoa com deficiência não somente como uma obrigação da Lei de Cotas. Acessibilidade que visa em mudanças necessárias de forma interna, como implantação de rampa caso necessário e externa, quando visa o transporte público deste funcionário. Mapeamento dos cargos, possibilitando uma atividade que possa ser realizada, investigando suas possibilidades e limitações. Recrutamento e Seleção, que pode apresentar caso seja necessário um intérprete de LIBRAS. Qualificação, possibilitando uma interação com os demais trabalhadores e não uma exclusão. Desenvolvimento de Políticas de Gestão que estejam voltadas para a inclusão e não discriminação da pessoa com deficiência.

Ainda sobre a temática da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, cabe ressaltar Monteiro (2011) que enfatiza que normalmente o termo inclusão é confundido com o termo integração. Apesar de ambos possuírem a mesma ideia, a palavra inclusão é utilizada como uma inserção total e incondicional. Já a integração consiste em uma inserção parcial e condicionada às possibilidades de cada pessoa. O autor ainda enfatiza sobre o direito que a pessoa com deficiência tem de ser inserida no mercado de trabalho, independentemente do tipo de deficiência.

Segundo Toldrá (2010) a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é fruto da reflexão das mudanças sociais que ocorreram nas últimas décadas, cabendo citar a ampliação diante o debate acerca dos direitos desses indivíduos, a legislação que foi criada especificamente para inclusão social desse grupos de pessoas no mercado de trabalho. Ainda

falando sobre a necessidade da inserção pessoa com deficiência no mercado de trabalho, cabe ressaltar que segundo Schwarz (2009) às medidas possíveis que devem ser tomadas para que a pessoa com deficiência adentre ao mundo do trabalho, requer atitudes tomadas pela empresa que contrata, pelos colaboradores que constituem a empresa e pelas próprias pessoa com deficiência. Onde se configura como um processo que envolve uma profunda transformação cultural diante os conceitos e paradigmas que perpassam a pessoa com deficiência. É necessário que se tenha a conscientização da alta liderança da empresa, assim como um maior entendimento por parte dos funcionários da empresa, buscando ver de outra forma suas necessidades específicas, expectativas e percepção de sua realidade.

Segundo Schwarz (2009) apesar da existência da legislação, não é suficiente para que a inserção da pessoa com deficiência seja realizada no quadro da empresa, sendo necessário a promoção de informações diante o tema abordado para os gestores, orientação aos colaboradores, investimentos que permitam a acessibilidade e o acompanhamento das pessoas incluídas, permitindo que o cumprimento da Lei de Cotas passe a enxergar não apenas como uma obrigação legal por parte da empresa, mas como uma oportunidade de crescimento e desenvolvimento de todos os integrantes envolvidos no processo, trazendo benefícios para todos como um todo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tal temática debatida no desenvolvimento do presente estudo foi escolhida pela necessidade de um maior entendimento diante os desafios enfrentados pela pessoa com deficiência na inserção do mercado de trabalho, assim como uma visão reflexiva frente ao local de preconceito e discriminação que este público sofre, assim como um maior entendimento diante a atuação do psicólogo organizacional e do trabalho na inclusão deste grupo de pessoas no mundo do trabalho, permitindo um ambiente menos excludente, de boa integração, adaptação e qualidade de vida no trabalho, sendo um tema de bastante relevância para a sociedade como um todo.

Cabe ressaltar que é de suma importância a realização de novas pesquisas diante o tema, buscando um maior aprofundamento sobre tal problemática, assim como a investigação de condutas a serem realizadas no âmbito de trabalho desde a seleção e recrutamento de forma inclusiva até a permanência do mesmo no âmbito do trabalho, para permitir que este grupo de pessoas seja valorizado e visto além das suas competências e habilidades, podendo aplicá-las e desenvolvê-las na empresa que estiver inserido.

Diante o desenvolvimento de tal trabalho proposto, foi visto que inúmeras mudanças ocorreram, desde a transformação do mundo do trabalho com suas eventuais consequências na sociedade, até a visão e tentativa de uso de termo não preconceituoso com a pessoa com deficiência, assim como, a constituição da Lei de Cotas que possibilitou a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, a partir de uma porcentagem estabelecida para as empresas e da atuação profissional do psicólogo, ainda é notório que há ainda ambientes e contextos de trabalho que não permitem a inclusão da pessoa com deficiência, sendo geradores de preconceito e discriminação, não possibilitando e respeitando os direitos da pessoa com deficiência de estarem exercendo suas funções no mercado de trabalho.

Dada à importância de tal temática, torna-se necessário a realização de mais estudos e pesquisas que englobam e abranjam este lugar que perpassa o preconceito e discriminação, possibilitando novos olhares e formas de minimizarem os desafios encontrados desde a inserção até a permanência e bem-estar dentro da empresa diante a realização de um trabalho executado na empresa. É um maior debate sobre a atuação do profissional de psicologia frente tal problemática, permitindo que o mesmo tenha mais recursos e espaço para que de forma inclusiva e empática, possa atuar frente aos desafios encontrados pela pessoa com deficiência no mundo do trabalho.

REFERÊNCIAS

BORGES, Livia de Oliveira; OLIVEIRA, Andréa Carla Ferreira de; MORAIS, La Trude Wolvua Almeida de. O exercício do papel profissional na Psicologia Organizacional e do Trabalho. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 5, n. 2, p. 101-139, 2005.

Cadernos da Fucamp, v.20, n.43,p.64-83/2021

CAMARGO, Mário Lázaro. O papel da psicologia organizacional e do trabalho no enfrentamento dos desafios à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **CEP**, v. 17033, p. 360, 2014.

CARVALHO, Maria Luisa. Inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: ações e reflexões para a Psicologia Organizacional e do Trabalho.

DA FONSECA SEGALLA, Juliana Izar Soares; ARAUJO, Luiz Alberto David. A utilização do novo conceito de pessoa com deficiência: uma advertência necessária. **Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça**, v. 6, n. 19, p. 145-159, 2012.

FERNANDEZ, Alzira Buse. Deficiência e trabalho: uma experiência de estágio em psicologia organizacional e do trabalho. **Cadernos de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento**, v. 12, n. 1, 2012.

MADRUGA, Sidney. **Pessoas com deficiência e direitos humanos**. Saraiva Educação SA, 2021.

MONTEIRO, Líbia Gomes et al. Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 17, n. 03, p. 459-480, 2011.

OLIVEIRA, Ana Patrícia Dias. **Percepções da pessoa com deficiência face à formação e ao trabalho**. 2018. Tese de Doutorado. Instituto Politecnico de Braganca (Portugal).

PACHECO, Kátia Monteiro De Benedetto; ALVES, Vera Lucia Rodrigues. A história da deficiência, da marginalização à inclusão social: uma mudança de paradigma. **Acta fisiátrica**, v. 14, n. 4, p. 242-248, 2007.

PINHEIRO, Letícia Ribeiro Souto; DELLATORRE, Rochele. Desafios da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: Um estudo sobre a percepção dos envolvidos. **Perspectiva, Erechim**, v. 39, n. 148, p. 95-109, 2015.

ROSENDO, Ana Thayline Vidal; LEAL, Paulo Henrique. A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo sob a ótica da Psicologia Organizacional. ID on line. *Revista de psicologia*, v. 11, n. 37, p. 196-212, 2017.

SANTOS, Fernanda Cristina Oliveira; CALDEIRA, Patrícia. A psicologia organizacional e do trabalho na contemporaneidade: as novas atuações do psicólogo organizacional. **Acesso em**, v. 15, 2014.

SCHWARZ, Andrea; HABER, Jaques. Cotas: como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência. **São Paulo: I. Social**, 2009.

SILVA, Kássia Alves Silva Alves Alves; FÁRIA, Bráulio Emílio Maciel. Qualidade de vida no trabalho: a contribuição do psicólogo organizacional. **Psicologia e Saúde em debate**, v. 4, n. 2, p. 115-129, 2018.

TOLDRÁ, Rosé Colom; DE MARQUE, Cecília Berni; BRUNELLO, Maria Inês Britto. Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual: experiências em construção. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, v. 21, n. 2, p. 158-165, 2010.

Zanelli, José, C. et al. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Disponível em: Minha Biblioteca, (2ª edição). Grupo A, 2014.