



INCLUSÃO NAS ORGANIZAÇÕES

Gabriela dos Santos de Miranda¹
Maria Izabel Camargo²
Raíssa Silvestre Plantes³
Maurício Wisniewski⁴

Resumo: *O presente estudo tem como objetivo verificar como se dá a inclusão de portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho. Para tanto, foi realizada uma pesquisa bibliográfica em artigos e livros que discorrem sobre o tema no século XXI. Ainda há um longo percurso a percorrer para que a inclusão seja feita de forma efetiva, vê-se que o preconceito e o entendimento sobre o tema necessitam de um olhar mais humano e democrático sendo que o psicólogo apresenta-se como peça fundamental nesse processo.*

Palavras-chave: Organizações. Trabalho. Inclusão. Dificuldades. Lei.

Introdução

Em 1991, entrou em vigor a Lei nº 8213/91, que estabeleceu que as empresas com mais de cem colaboradores preencham de 2 a 5% das vagas de trabalho com pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados pela Previdência Social. Na prática, foi estabelecido um sistema de cotas para a inclusão de pessoas com deficiência na sociedade.

Durante a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, realizada em Nova Iorque em 2007, o Brasil sancionou o Decreto nº 6.949 (BRASIL, 2009), de 25 de agosto de 2009, mudando o conceito de deficiência. A nova definição também adotada pelo Brasil em seu recente Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei Brasileira de Inclusão – nº 13.146, de 6 de julho de 2015), dispôs que pessoas com deficiência são: “*aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas*”. (BRASIL, 2015).

O trabalho é um dos principais caminhos para inclusão social, sendo um reabilitador, permitindo ao indivíduo exteriorizar suas habilidades, contribuindo para a elevação da autoestima e ajustamento pessoal do sujeito, fazendo com que seja reconhecido como cidadão.

O autor Enríquez afirma que os colaboradores se encontram fora do círculo de tomada de decisões das empresas fazendo com que seja mais fácil manobrar as direções e pensamentos dos trabalhadores. Afirma ainda que há uma idealização

¹ Graduanda em Psicologia pela Faculdade Sant’Ana. E-mail: gabesmiranda23@gmail.com.

² Graduanda em Psicologia pela Faculdade Sant’Ana. E-mail: camargo.iza@hotmail.com.

³ Graduanda em Psicologia pela Faculdade Sant’Ana. E-mail: rai.plantes@gmail.com.

⁴ Graduado em Psicologia pela UFPR, doutor em educação pela UFPR. E-mail: profmauriciowis@gmail.com.

desse colaborador para que o mesmo encaixe-se nos valores da organização fazendo com que sua individualidade seja menosprezada:

“... as empresas têm uma tendência a engajar pessoas cujos comportamentos são adequados ao estilo da empresa, ou quando elas podem ser assim, transformá-las (pelo trabalho, pela pressão de grupo, pela ideologia dominante na empresa, pelos estágios de formação) em indivíduos que, ao menos exteriormente, façam prova das qualidades que favorecem o crescimento da empresa”. (Enriquez, 1997, p. 23).

Analisando a construção da sociedade atual, pode-se notar que houve uma banalização do meio social. Aos poucos somos engolidos por um sistema que nos padroniza e caso não estejamos de acordo com esse formato, somos excluídos de todo esse processo e obrigados a construir uma nova realidade. Buscando uma efetiva inclusão de portadores de necessidades especiais, o papel do profissional de psicologia deve ser construir mecanismo conforme a dinâmica da instituição onde esta presente favorecendo a entrada desse público de forma com que não se torne um “estranho no ninho”, mas um indivíduo participativo produzindo os resultados que as organizações estabelecem.

Sendo assim, O psicólogo deve pensar na relação dos trabalhadores dentro da organização, trabalhando a autoestima dos funcionários que possuem deficiência, estimulando-os a saírem de “seu mundo” e se confrontarem com outros grupos humanos, que é fundamental. (Lima, 2007).

É necessário destacar que o pensamento sobre as pessoas com deficiência deve ser olhado de um ângulo diferenciado, até então quando discorre-se sobre o tema, fala-se da necessidade que deles encaixarem-se nas nossas normas e padrões, mas pouco é realmente pensando em como as organizações e estruturas devem estar preparadas e disponíveis para abarcar esses indivíduos e assim, pode-se entender como um real processo de inclusão.

Objetivos

Verificar como se dá a inclusão de pessoas com algum tipo de necessidade especial no mercado de trabalho e pontuar as principais dificuldades encontradas por essas pessoas, identificando quais delas são normalmente causadas pelas empresas.

Metodologia

Foi realizada uma pesquisa bibliográfica, utilizando materiais já publicados.

Resultados/Resultados parciais e discussão

Apesar da Lei nº 8213/91 estar em vigor há quase 20 anos no país, as estatísticas ainda são desfavoráveis. Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego, hoje há 851 mil vagas para portadores de necessidades especiais, porém apenas 28% delas estão ocupadas. Além disso, o estado do Paraná é um dos estados com o menor índice de cumprimento da Lei.

Em relação ao posicionamento das empresas, para Araujo e Schmidt (2006), elas devem oferecer melhores condições sociais no ambiente de trabalho, sensibilizando seus colaboradores, para que considerem e respeitem as diferenças estabelecendo, uma cultura inclusiva na empresa. Dessa forma, entende-se que as empresas precisam estar mais bem preparadas para receber as pessoas com deficiência em inclusão.

Atualmente, essa relação deveria estar funcionando dentro dos princípios Paradigma de Suportes, que reconhece a diversidade sendo algo natural e humano e, portanto, à sociedade deve garantir o direito das pessoas com deficiência para

que tenham acesso a todos os recursos disponíveis, sendo eles no trabalho, saúde, educação, lazer, entre outras. (OEA, 1999)

Em relação à demissão, observaram-se motivos pessoais, sociais e de falta de preparação profissional. Identificou-se que os jovens não gostavam, em síntese, das atividades que exerciam o que aponta para o fato de nem sempre se considerar os gostos e satisfação com o cargo, conforme demonstrado por Jahoda et al. (2009).

Considerações finais

Através das leituras realizadas, consta-se que diversos os fatores que influenciam o modo como ocorre a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, indicando a necessidade de implantar ações que concentrem a participação efetiva desse segmento populacional, o qual vem se revelando expressivo.

Verificou-se que ainda há uma série de barreiras que os portadores de deficiência necessitam transpor diariamente, quando focado no exercício de uma atividade laboral e a inclusão nas grandes organizações isso é ainda mais desafiador.

Dentro da nossa categoria profissional, pouco é estudado e elucidado tanto durante a formação quanto atuando no mercado de trabalho. Isso pode ser entendido também como um fator negativo nesse contexto.

Contudo, o profissional de psicologia dentro das organizações é de extrema importância quando pensamos nas estratégias que podem ser direcionadas para que isso ocorra de maneira eficiente. Ainda mais, se o psicólogo poder contar com uma equipe multiprofissional preparada e aberta para esse desafio, os ganhos devem ser ainda mais expressivos.

Referências

CAMARGO, M. L.; Goulart Júnior, E.; Leite, L. P. (2017). *Psicologia, Deficiência e Inclusão no Trabalho*. Psicologia: Ciência e Profissão Jul/Set. 2017 v. 37 n°3, 799-814. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1982-3703003232016>>. Acesso em 22 de setembro de 2018.

ENRIQUÉZ, E. *Os desafios éticos nas organizações modernas*. Rev. Adm. Emp. [periódico na Internet]. 1997 [acesso em 12/09/2012]; 37(2): 12 telas. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v37n2/a02v37n2.pdf>

Lima M. *Como empregar sem discriminar*. Ciênc. e Profissão – Diálogos. 2007; (5): 19-21.

MARTINELLI, L. *Inclusão social no mercado de trabalho*. 1f. 2015. Artigo – RH Portal, 2015.

PEREIRA-SILVA, N. L.; FURTADO, A. V. *Inclusão no Trabalho: A vivência de Pessoas com Deficiência Intelectual*. 2012. 6f. Artigo – Universidade Federal de Juiz de Fora, 2012.