



8º Congresso de extensão universitária da UNESP

"Diálogos da Extensão:
do saber acadêmico à prática social"

Realização:
unesp
UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA
"JÚLIO DE MESQUITA FILHO"
PROEX
PROLATAÇÃO DE EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA

A Pessoa com Deficiência (PcD) e o Mercado de Trabalho: desafios à inclusão

Prof. Dr. Mário Lázaro Camargo, mario.camargo@fc.unesp.br, Bauru, Faculdade de Ciências, Psicologia, Profa. Dra. Marianne Ramos Feijó, marrianeifeijo@fc.unesp.br, Bauru, Faculdade de Ciências, Psicologia, Prof. Dr. Hugo Ferrari Cardoso, hfcardoso@fc.unesp.br, Bauru, Faculdade de Ciências, Psicologia, Prof. Dr. Edward Goulart Júnior, edward@fc.unesp.br, Bauru, Faculdade de Ciências, Psicologia, Profa. Ms. Fernanda Piovesan Dota, fer.dota@hotmail.com, SORRI-Bauru, Psicologia, Profa. Esp. Juliana Pires Cruz, jpirescruz@yahoo.com.br, SORRI-Bauru, Terapia Ocupacional, Profa. Milena Benutti Giunta, micaggiunta@hotmail.com, SORRI-Bauru, Psicologia, Laila Maria Pullini, lpullini@yahoo.com.br, Bauru, Faculdade de Ciências, Psicologia, PROEX, Jéssica Eloá Grassi, je.e.grassi@gmail.com, Bauru, Faculdade de Ciências, Psicologia, Gabrielle Sasse Pryor de Sousa, gabipryor@hotmail.com, Bauru, Faculdade de Ciências, Psicologia, Gabriela Serafin Michelin, gabrielamichelin@hotmail.com, Bauru, Faculdade de Ciências, Psicologia, Paloma Mendonça Duarte Pinto, paloma.duarte@live.com, Bauru, Faculdade de Ciências, Psicologia, Ana Carla Araujo Adorne, anac.adorne@gmail.com, Bauru, Faculdade de Ciências, Psicologia.

Eixo: Direitos, Responsabilidades e Expressões para o Exercício da Cidadania

Resumo

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

Palavras Chave: Pessoa com deficiência, Trabalho, Inclusão.

Abstract:

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

Keywords: People with disabilities, Work, Inclusion.

Introdução

É fato amplamente discutido em diferentes contextos (acadêmicos ou não) que o trabalho foi, ao longo do tempo, se tornando central na vida das pessoas e delineador de condições de qualidade para o existir e o conviver individual e coletivo, principalmente se considerarmos o período posterior à Revolução Industrial. Isso significa que estar trabalhando ou não – ou noutras palavras: estar “empregado” ou não – pode implicar, para o indivíduo, numa experiência de inclusão ou de exclusão social em maior ou menor grau de intensidade. Mas se o trabalho tem essa

centralidade e importância na e para a vida das pessoas e da sociedade, podemos nos perguntar então sobre como isto se dá em relação às pessoas com deficiência (PcD), normalmente vitimadas por processos de discriminação que culminam com situações de exclusão ou de marginalização social e que, portanto, podem estar alijadas do direito/oportunidade de participação no mercado de trabalho.

Para nós professores e estudantes do Curso de Psicologia da Faculdade de Ciências da Unesp – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, campus de Bauru, membros do Grupo de



8º Congresso de extensão universitária da UNESP

"Diálogos da Extensão:
do saber acadêmico à prática social"



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

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

Objetivos

1. Observar e relatar de forma sistemática as ações que as organizações de trabalho praticam na relação com as PcD que ingressam em seu quadro funcional (por exemplo, como realizam os processos de recrutamento e seleção, de integração dos novos trabalhadores ao ambiente organizacional, os treinamentos comportamentais e operacionais, os processos de adaptação ao trabalho, as avaliações de desempenho, dentre outras ações que fazem referência à relação da pessoa com o trabalho, com a organização e com as outras pessoas que ali trabalham), produzindo, sobre o material encontrado, reflexões críticas à luz do arcabouço de conhecimento da Psicologia Organizacional e do Trabalho e aquele presente na literatura referente à inclusão de PcD no mercado de trabalho, incluindo-se a própria legislação brasileira. 2. Favorecer um mais amplo conhecimento da chamada Lei de Cotas - Lei n. 8.213/91 tanto no âmbito acadêmico, em especial no Curso de Psicologia, quanto no âmbito social, envolvendo as organizações de trabalho já ou potencialmente empregadoras de PcD, de forma a contribuir para o movimento de transição do "modelo

de inserção" para o "modelo de inclusão". 3. Proporcionar, às PcD, inseridas nas organizações de trabalho participantes do projeto de extensão em questão, uma escuta qualificada sobre sua situação na relação com o trabalho, com a organização e com as pessoas no ambiente profissional, de forma que seus relatos, uma vez sistematizados, possam ser úteis ao processo de estudo e desenvolvimento de novas estratégias organizacionais de inclusão.

Material e Métodos

Público alvo: Participarão desse projeto de extensão as PcD e os profissionais da Área de Recursos Humanos e/ou Gestão de Pessoas (ARH/GP) inseridas nas organizações empregadoras submetidas ou não à Lei de Cotas (podendo ser do setor privado ou público) e que manifestem, após a divulgação do projeto em questão, interesse em participar do mesmo. Número de participantes: a quantidade de pessoas envolvidas no projeto, tanto PcD como profissionais da ARH/GP, não pode ser definida previamente, pois deve-se considerar o fato de que cada organização possui um número diferente de sujeitos qualificados à participação e que, conforme a Lei de Cotas, pode variar entre 2 e 5% do total de trabalhadores presentes nas mesmas. Procedimentos: uma vez estabelecida a parceria com as organizações contratantes de PcD, sejam elas públicas e/ou privadas, a equipe de extensionistas irá definir um cronograma para a realização das visitas in loco, que deverão promover o encontro com as PcD e os profissionais da ARH/GP em seus postos de trabalho. Nessa ocasião e providos dos recursos que facilitam a comunicação e a interação com os sujeitos (por exemplo, o *rapport*, o diálogo maiêutico, a observação participante, a entrevista semiestruturada, o registro da imagem do posto de trabalho [adaptado ou não]) dar-se-á o procedimento de escuta qualificada dos mesmos. Importa informar que os dados coletados serão devidamente registrados para, posteriormente, servirem de conteúdo para análise e discussão da equipe de extensionistas sobre a situação dos sujeitos frente a temática do projeto: os desafios à inclusão de PcD no mercado de trabalho.

Resultados e Discussão

O trabalho, como afirma Correr (2010, p. 36), "é reconhecidamente uma das formas de garantir às pessoas com deficiência a possibilidade de se desenvolver com dignidade e de exorcizar de vez o isolamento". Compreendemos a afirmação do autor e optamos por pensar assim. Entendemos o trabalho



8º Congresso de extensão universitária da UNESP

"Diálogos da Extensão:
do saber acadêmico à prática social"



como um “possível lugar” de realização, de desenvolvimento, de colaboração ao processo de construção de identidade pessoal e social (ARANHA, 2007), da cidadania e dignidade para a pessoa humana, ainda que considerando todos os vieses e influências que permeiam as relações de trabalho num contexto capitalista; mas o fato é que o trabalho não tem se mostrado como tal, sobretudo à PcD. Pelo contrário, o mundo do trabalho para a PcD, se configura, por vezes, como mais um espaço onde se reforçam os preconceitos e estigmas, onde se materializam formas de discriminação e de desvalorização do potencial humano em função da existência de uma deficiência, seja ela, física, auditiva, visual, mental ou múltipla, de grande, média ou baixa complexidade, mais ou menos limitante. Conforme lemos em Carvalho-Freitas et al. (2010), o Brasil possuía, já no censo de 2000, 24,5 milhões de pessoas com deficiência, ou seja, 14,5% da população. Dados obtidos junto à OIT – Organização Internacional do Trabalho, em 2009, apontaram para a existência de 650 milhões de pessoas com deficiência entre a população mundial, o que equivale, em média, a 10% de seu total.

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

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

A referida lei, que expressa em seu artigo 93 a essência de sua intenção, representa um importante

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

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

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

- I - até 200 empregados.....2%;
- II - de 201 a 500.....3%;
- III - de 501 a 1.000.....4%;
- IV - de 1.001 em diante.....5% (BRASIL, 1991).

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

Diferentemente dos resultados trazidos à tona pelo Censo Demográfico 2000, os resultados do Censo 2010 apontaram para a existência de 45.606.048 milhões de pessoas que declararam ter pelo menos uma das deficiências investigadas, correspondendo a 23,9% da população brasileira. Dessas pessoas,



8º Congresso de extensão universitária da UNESP

"Diálogos da Extensão:
do saber acadêmico à prática social"



38.473.702 milhões se encontravam em áreas urbanas e 7.132.347 milhões, em áreas rurais. Comparado ao resultado anterior, isso equivale a um aumento, em 10 anos, de 9,4 % (IBGE, 2010).

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

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

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

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

PcD as organizações de trabalho estão se apresentando na cidade de Bauru e região;

3. Boa parte das organizações, ao serem contatadas por telefone, demonstraram-se reticentes em fornecer informações (sobre o número de trabalhadores contratados e sobre a existência ou não de trabalhadores com deficiência) aos extensionistas, pensando que os interlocutores (apesar de se identificarem como estudantes e docentes do curso de Psicologia da Unesp) poderiam ser, na verdade, representantes do Ministério do Trabalho e Emprego realizando ações de fiscalização.

4. Diante da dificuldade de acesso às organizações de trabalho contratantes de PcD por meio das estratégias até aqui empregadas, os membros do grupo de extensão decidiram por outra estratégia (sendo atualmente praticada), a saber: estabelecer convênios com as instituições que atuam na qualificação profissional de PcD e em sua colocação no mercado de trabalho, posto que por meio delas e atuando em parceria, podemos conhecer e atuar nestes dois diferentes momentos do processo, ou seja, a preparação/formação para o ingresso no mundo do trabalho e as experiências de inserção/inclusão (participação em processos seletivos, integração na organização, adaptação ao trabalho, etc.) que realizam.

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

Conclusões

Considerando o modo capitalista de organização de nossa sociedade e as consequências produzidas por esse modelo (político, econômico e social) na dinâmica de vida das pessoas, uma vez que regula identidades e define *status* para indivíduos, grupos familiares, comunidades e Estados, sabemos que a condição de partícipe nos modos de produção e de consumo implicam na construção de variáveis diretamente ligadas ao nível de inclusão, qualidade de vida e senso de realização pessoal e profissional. Concordamos com Correr (2010) quando afirma que já não é mais possível qualquer análise ou crítica à sociedade atual sem considerarmos a importância do trabalho, visto que o mesmo



8º Congresso de extensão universitária da UNESP

"Diálogos da Extensão:
do saber acadêmico à prática social"



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

Com isso queremos dizer que não basta, nem às PcD, nem tampouco às organizações de trabalho empregadoras, o simples cumprimento legal ou quantitativista das normas instituídas; pela Lei de Cotas, por exemplo. Interessa sim, a ambas, ou pelo menos deveria interessar, uma relação saudável, politicamente correta e, portanto, ética, de modo que se pudesse verificar, nesse complexo relacional, o melhor êxito em se tratando de: realização pessoal no e com o trabalho, qualidade de vida, inclusão social, desenvolvimento de cidadania, produtividade, saúde e responsabilidade social.

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

Tanaka e Manzini (2005) apontam que, no Brasil, a formação profissional das PcD ainda é realizada predominantemente por instituições de Educação Especial, com programas pautados em recursos materiais disponíveis, sem considerar demandas e

exigências presentes atualmente nos contextos de trabalho. Os autores destacam ainda a questão do despreparo dos empregadores e de outros profissionais atuantes nas organizações para receberem as PcD no ambiente de trabalho.

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

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

Tendências hegemônicas e normativas, que afetam a participação e a legitimação social não só das PcD, mas de todos aqueles que fogem de padrões pré-estabelecidos ligados à aparência, aos papéis de gênero, à orientação sexual, à etnia, à idade, precisam ser questionadas e abandonadas em diversos âmbitos, dentre eles as organizações educacionais e de trabalho. Enquanto isso não ocorre, ações afirmativas, programas de inclusão e de promoção da convivência com valorização das diferenças são meios de gerar abertura nas políticas atuais que permeiam a desigualdade e o estigma vivenciado por muitas pessoas – as paradoxalmente chamadas de minorias. Além disso, ações práticas precisam ser implementadas, já que nem tudo é preconceito e conseqüente discriminação. Há também dificuldades vividas por quem tem tentado incluir e ser incluído, que necessitam de melhor compreensão e de aplicação de recursos. O projeto, cujo escopo principal foi apresentado neste artigo, contempla o levantamento de soluções já criadas, além das que vem sendo demandadas em campo.

Para finalizar, consideramos importante dizer que o presente projeto de extensão universitária, para além das constatações anteriormente relatadas, em especial, o desvelamento das distâncias/contradições entre o discurso e a prática no tocante à inclusão de PcD no mercado de trabalho, tem permitido a seus participantes um significativo encontro com a realidade das PcD em sua busca pela inclusão (no mercado de trabalho e noutras instâncias sociais) e, portanto, em seu complexo processo de construção de cidadania. Nossa sociedade, ainda que no fluxo da pós-modernidade, discrimina e rejeita o diferente, institui normas reguladoras de sentido e, com isso,



8º Congresso de extensão universitária da UNESP

"Diálogos da Extensão:
do saber acadêmico à prática social"



determina o que é normal e adequado em detrimento do anormal e inadequado. Com isto, estabelece – e diga-se de passagem: estrategicamente – o lugar da pessoa tida como “normal”, tanto quanto o lugar da pessoa considerada “anormal” (ou deficiente), pondo, obviamente, a primeira no centro e a segunda na periferia.

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

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

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

Agradecimentos

Agradecemos: à Faculdade de Ciências da Unesp, Campus de Bauru, que, concedendo-nos recursos humanos, materiais e de infraestrutura, viabiliza a

realização deste projeto; à PROEX, pelo reconhecimento de nosso projeto de extensão universitária e pela concessão dos recursos financeiros e bolsas (em 2014 e 2015) que têm permitido a participação mais ativa de estudantes do Curso de Psicologia; aos estudantes, bolsista e voluntários, do Curso de Psicologia da FC-Unesp, que apesar de suas múltiplas tarefas no processo formativo, encontram tempo para se dedicar com afinco a este projeto de extensão; à SORRI e à APAE de Bauru, instituições que acolheram a proposta do projeto em questão e que nos têm dado espaço para conhecer, aprender e atuar com as Pessoas com Deficiência em preparação para o ingresso no Mercado de Trabalho; aos colegas docentes do Curso de Psicologia da FC-Unesp, membros do Grupo de Pesquisa CNPq-Unesp Psicologia Organizacional e do Trabalho, ativos participantes deste projeto, com ideias, presença e contribuições sempre muito enriquecedoras.

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

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

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

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

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

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

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

_____. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Lei nº 8.213**: Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília-DF, 1991. Acesso em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/8213compilado.htm>. Acesso em: 10 mar. 2015.

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



8º Congresso de extensão universitária da UNESP

"Diálogos da Extensão:
do saber acadêmico à prática social"



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

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

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

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

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. CONSELHO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 159**: Convenção sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas

Deficientes. OIT: Genebra, 1983. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/confer_trab.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2015.

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

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

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

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