

RESPONSABILIDADE SOCIAL, INCLUSÃO DE PCD NO MERCADO DE TRABALHO E A ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

SOCIAL RESPONSIBILITY, INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE LABOR MARKET AND THE ROLE OF THE ORGANIZATIONAL AND LABOR PSYCHOLOGIST

Camila Sanches Guaragna¹

Nyara Bretas²

Mário Lázaro Camargo³

Edward Goulart Júnior⁴

¹Psicóloga, Unesp – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Campus de Bauru; FAMESP – Fundação para o Desenvolvimento Médico e Hospitalar do Estado de São Paulo

²Psicóloga, Unesp – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Campus de Bauru

³Psicólogo, Professor Assistente Doutor do Departamento de Psicologia e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem da Faculdade de Ciências, Unesp – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Campus de Bauru; Grupo de Pesquisa CNPq-Unesp “Psicologia Organizacional e do Trabalho”; LaborPOT – Laboratório de Psicologia Organizacional e do Trabalho (Unesp-FC)

⁴Psicólogo, Professor Assistente Doutor do Departamento de Psicologia da Faculdade de Ciências, Unesp – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Campus de Bauru; Grupo de Pesquisa CNPq-Unesp “Psicologia Organizacional e do Trabalho”; LaborPOT – Laboratório de Psicologia Organizacional e do Trabalho (Unesp-FC)

Resumo: O presente ensaio analisa o contexto, fomenta reflexões e apresenta dados atuais, através de pesquisa bibliográfica, acerca do movimento de inclusão de pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho brasileiro, articulando este processo ao conceito de Responsabilidade Social e trazendo possíveis formas de atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho (POT) para que essa inclusão se efetive. Nota-se que o déficit de PcD no mercado de trabalho se dá devido a história de estigma e exclusão desta parcela da população, além da falta de acesso a uma educação de qualidade, inclusiva e emancipadora, e pela limitação das leis vigentes que, embora promovam a inserção, não garantem a inclusão das PcD.

Palavras-chave: Pessoas com Deficiência, Inclusão; Mercado de Trabalho; Responsabilidade Social; Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Abstract: This essay analyzes the context, encourages reflections and presents current data, through bibliographical research, about the movement of inclusion of people with disabilities (PwD) in the brazilian labor market, articulating this process to the concept of Social Responsibility (SR) and bringing possible forms of action of the Organizational and Work Psychologist (POT) for this inclusion to take effect. It is noted that the deficit of PwD in the labor market is due to the history of stigma and exclusion of this portion of the population, in addition to the lack of access to quality, inclusive and emancipatory education, and the limitation of current laws that, although promote inclusion, do not guarantee the inclusion of PwD.

Keywords: People with Disabilities, Inclusion; Labor Market; Social Responsibility; Organizational and Work Psychology.

Resumen: Este ensayo analiza el contexto, fomenta la reflexión y presenta datos actuales, a través de la investigación bibliográfica, sobre el movimiento de inclusión de las personas con discapacidad (PcD) en el

mercado laboral brasileiro, articulando este proceso al concepto de Responsabilidad Social (RS) y trayendo posibles formas de acción del Psicólogo Organizacional y del Trabajo (POT) para que esta inclusión entre en vigencia. Se observa que el déficit de las PcD en el mercado laboral se debe a la historia de estigma y exclusión de esta porción de la población, además de la falta de acceso a una educación de calidad, inclusiva y emancipadora, y la limitación de las leyes vigentes que, aunque promueven la inclusión, no garantizan la inclusión de las personas con discapacidad.

Palabras clave: Personas con Discapacidad, Inclusión; Mercado de Trabajo; Responsabilidad Social; Psicología Organizacional y del Trabajo.

Introdução

De acordo com a Projeção da População do Brasil (IBGE, 2021), estima-se que a sua população atualmente seja de aproximadamente 211 milhões de habitantes. Dentre esse contingente populacional, o último censo demográfico realizado pelo IBGE (2010) revelou uma quantidade significativa de PcD: 45,6 milhões de pessoas têm algum tipo de deficiência, o que representa 23,9% da população, naquele ano. Entretanto, no ano de 2018, esse dado foi revisto e, de acordo com novos critérios estabelecidos pelo IBGE para qualificar a condição de PcD, foi identificado que essa população é, na verdade, de 12,7 milhões, portanto, 6,7% da população brasileira.

Os dados iniciais de 2010 foram muito maiores porque englobaram pessoas que afirmavam possuir “algum grau de dificuldade” ao enxergar, ouvir, caminhar e/ou subir degraus e/ou possuir deficiência mental/intelectual. Assim, por exemplo, uma pessoa que possui alguma dificuldade em enxergar pode ter sido considerada como uma PcD. Em contrapartida, na releitura dos dados, em 2018, foram consideradas apenas as pessoas com grande ou total dificuldade para realizar as habilidades citadas acima, baseando-se no grau de dificuldade e interação da pessoa com as barreiras da sociedade. A APAE Brasil (2019) manifestou-se em discordância com os critérios para a releitura, argumentando que, por esta nova lógica, um indivíduo com síndrome de

Down poderia não ter sido considerado uma PcD caso frequentasse a escola ou trabalhasse e explica que essa pessoa apenas consegue frequentar a escola ou trabalhar por conta das políticas de inclusão sociais, as quais são desenvolvidas justamente com base nas estatísticas, em especial, as divulgadas pelo IBGE. Tendo isso em vista, afirma que a redução estatística drástica do número de PcD no Brasil - após a reeleitura - poderia afetar os investimentos nas políticas de inclusão e acesso a serviços especializados, devido a uma subestimação dos dados sobre pessoas com deficiência no Brasil, descontinuando assim uma série de investimentos e resultados positivos (APAE Brasil, 2019).

A partir desses dados, corroborando com a preocupação da APAE Brasil, chamamos a atenção para o fato de que a aparente dificuldade em se estabelecer uma metodologia que mensure e especifique, de forma mais precisa, o contingente de PcD em nosso país, pode sim dificultar a devida atenção do Estado em relação a elas, sobretudo se considerarmos a importância de tais dados para o planejamento de políticas públicas em saúde, educação e trabalho. Outro fator que merece destaque é o grande contingente populacional revelado pelo IBGE, seja esse contingente algo mais próximo de 6% ou de 23% da população brasileira, implica em, no mínimo, 12,7 milhões de pessoas com alguma deficiência; este é, portanto, um número significativo de brasileiros correndo riscos de menor acesso a direitos ou de alguma forma de exclusão. Diante dessas constatações, levantamos, nesse texto, alguns pontos para reflexão e, quiçá, futuras mudanças.

Em primeiro lugar, é importante reconhecermos que a criação de leis que dispõem sobre a inserção da PcD na sociedade e mercado de trabalho, como as Leis nº 7853/89, nº 8112/90 e a Lei de Cotas - Lei nº 8213/91 - (BRASIL, 1989; 1990; 1991), foram muito importantes para possibilitar avanços nesse quesito, aumentando de forma significativa, por exemplo, a possibilidade dessas pessoas adentrarem no mercado de trabalho. De acordo com Lima *et al.* (2013) e Witczak e Peixoto (2021), houve um maior interesse na temática da inserção da PcD no mercado de trabalho após a criação da Lei de Cotas, o que pode refletir um processo de aprendizado e possível adaptação das organizações de trabalho em relação a presença de PcD em seus quadros funcionais, o que para muitas representa uma mudança paradigmática, posto que tradicionalmente

buscavam empregar somente pessoas sem deficiência em seus postos de trabalho. De acordo com a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho (2019), desde 2003 foram contratadas mais de 448 mil PcD e reabilitados em todo o país, graças às operações que visam fiscalizar o cumprimento da Lei de Cotas.

Apesar dos avanços relacionados a inserção do PcD nos contextos de trabalho, cabe destacarmos um segundo ponto, tendo em vista que ainda há muito a ser feito em relação à inclusão da PcD no mercado de trabalho brasileiro. Embora esse montante de 448 mil pessoas contratadas seja um número importante, está longe de ser expressivo considerando o contingente populacional de PcD do nosso país. De acordo com a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho (2019), entre 2011 e 2017 o número de PcD no mercado de trabalho teve um acréscimo de apenas 116 mil pessoas - passando de 352.291 em 2017 para 441.339, segundo a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). Já em 2018, verificou-se apenas 668 empregados a mais em relação ao ano anterior, de acordo com o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, 2019) e, muito embora neste mesmo ano, 46,9 mil PcD tenham sido contratadas por conta de ações de fiscalização da Secretaria, o número permanece bem abaixo dos 12,6 milhões mensurados pelo último censo do IBGE.

Outro ponto a ser considerado em relação a essa questão diz respeito aos fatores que dificultam, ou até mesmo impedem, a contratação das PcD pelas organizações. Além da falta de informação a respeito das potencialidades das PcD para o trabalho, como apontado por Lima *et al.* (2013), há também a crença de que essa pessoa não conseguirá acompanhar os ritmos de trabalho impostos aos demais trabalhadores (CAMARGO; FEIJÓ, 2017). De acordo com Tanaka e Manzini (2005) e Camargo, Goulart Jr. e Leite (2017), falhas no processo de formação e qualificação profissional dessas pessoas e despreparo das organizações em relação às suas condições estruturais e funcionais para recebê-las, também se destacam como fatores que dificultam a inclusão de PcD.

No tocante ao fato das organizações não estarem preparadas para receber esse público de trabalhadores, a Divisão de Fiscalização para

Inclusão de Pessoas com Deficiência e Combate à Discriminação no Trabalho afirma que, em muitos casos, as empresas deixam de contratar essas pessoas por falta de acessibilidade ou então contratam, mas não produzem as mudanças necessárias no ambiente de trabalho (Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, 2019). Ao não produzirem as mudanças necessárias, essas organizações delegam às PcD contratadas, a responsabilidade pelo processo de adaptação às condições ambientais e estruturais existentes, tornando o processo de inclusão mais complexo e vulnerável ao fracasso, sobretudo se considerarmos que algumas barreiras, por exemplo, as arquitetônicas, são limites à circulação de pessoas com deficiências físicas ou que a ausência de um sistema de sinalização podotátil pode inviabilizar a mobilidade de uma pessoa com deficiência visual. Processos assim postos em prática, não geram inclusão de PcD, mas, ao contrário, reforçam um sistema de diferenciação social e podem legitimar estereótipos e estigmas (LIMA *et al.*, 2013; GARRIDO; DEL-MASSO; SILVA, 2017; WITCZAK; KIPPER, 2021). Verifica-se, nesses casos, que há apenas a tentativa de *inserção* da PcD, mas não a sua *inclusão*, processo em relação ao qual iremos discorrer melhor mais adiante no texto (CAMARGO; FEIJÓ, 2017).

Tudo isso nos apresenta uma situação problemática, especialmente considerando as formas estruturantes, política e economicamente falando, da sociedade em que vivemos, onde o trabalho ocupa uma posição central na vida das pessoas, permeada de diferentes sentidos e significados. De acordo com Kubo e Gouvêa (2012) a centralidade do trabalho refere-se ao grau de importância que ele ocupa na vida de um indivíduo, não só em termos de tempo de dedicação (jornada de trabalho, carga de trabalho, carreira etc.) ou de valor econômico (salário, poder aquisitivo etc.), mas em termos de valor que o trabalho tem para a constituição subjetiva e identidade do sujeito. Na maioria das sociedades industrializadas, as pessoas gastam cerca de um terço do tempo trabalhando, isso sem contar o tempo que gastam com outras situações relacionadas a trabalho – como formação acadêmica-profissional, ações de qualificação e aprimoramento, treinamentos e capacitações, por exemplo. Em pesquisa realizada com 304 administradores - 159 da administração pública e 145 da administração privada - verificou-se que 25% dos respondentes, identificou a instância “trabalho” como a segunda esfera mais importante da vida, ficando atrás apenas da “família” (54% dos respondentes), em

comparação com as esferas “lazer” (16%), “religião” (4%) e “comunidade” (1%) (KUBO; GOUVÊA, 2012).

Não há dúvidas de que o fator econômico tem um peso significativo que se relaciona a essa centralidade do trabalho na vida das pessoas, entretanto, conforme explica Kubo e Gouvêa (2012) a busca por um trabalho extrapola para além da questão financeira, a qual é fundamental para a sobrevivência na sociedade em que vivemos. Existem também outros fatores relevantes relacionados à importância do trabalho, tais como realização pessoal, *status* social, estabelecer e manter contatos interpessoais, constituição de subjetividades, desenvolvimento da identidade (VICENTIN et al., 2021) e possibilidade de atingir metas e objetivos de vida (NEVES et al., 2018; SIQUEIRA; GOMIDE JR., 2014). Apesar dos sentidos e significados atribuídos ao trabalho variarem de acordo com condições particulares e subjetivas e ser algo de difícil avaliação, percebe-se que há diversos elementos importantes atrelados ao trabalho, conferindo-lhe essa centralidade. Tal como afirmam Lima et al. (2013), o trabalho, enquanto dimensão constituinte da realidade social, é essencial à atividade humana, favorecendo experiências de satisfação de necessidades econômicas, psicológicas e sociais.

Considerando o papel do trabalho na vida das pessoas, ressalta-se a importância da inclusão das PcD no mercado de trabalho, tendo em vista que, tal como para as pessoas sem deficiência, o trabalho também assume diversos sentidos e significados, participando de sua construção de identidade (VICENTIN et al., 2021). De acordo com Tette, Carvalho-Freitas e Oliveira (2014), a satisfação e o comprometimento no trabalho são similares em pessoas com e sem deficiência, quando garantida a satisfação com fatores e condições do contexto laboral. Além disso, a inclusão da PcD no trabalho relaciona-se ao processo de necessária transformação cultural e, portanto, de ruptura de preconceitos e mitos sociais que carregam visões acerca da incapacidade e improdutividade dessas pessoas, enxergando-as enquanto incapazes de desenvolver um trabalho que represente realização e satisfação de seus desejos; assim como o mito de que é alguém completamente dependente de suas famílias (LIMA et al., 2013).

Lima *et al.* (2013) em pesquisa realizada na cidade de São Paulo com dez pessoas com algum tipo de deficiência (física, visual, auditiva ou mental), inseridas no mercado de trabalho – ocupando vagas destinadas a PcD – revelou que todos os entrevistados entendiam o trabalho como o eixo principal de suas vidas, por ser através dele que conseguiam comprar coisas materiais e sustentar sua família. Ainda, muitos afirmaram que através da obtenção de renda pelo trabalho conseguiram conquistar independência financeira de suas famílias, o que auxilia na conquista da autonomia. O estudo também identificou, pelos discursos dos entrevistados, que o trabalho ajuda a construir a subjetividade de cada um, a partir das experiências por eles vivenciadas, satisfazer necessidades sociais – de se relacionar com outras pessoas, conversar, fazer amigos – assim como provoca sentimento de utilidade por participarem de um ambiente produtivo e sentirem que suas capacidades pessoais e profissionais são aproveitadas, o que contribui para uma melhora da autoestima (LIMA *et al.*, 2013).

Noutro estudo, este com 16 servidores técnico-administrativos de uma instituição de ensino superior – também ocupando vagas destinadas a PcD – se identificou que, para praticamente todos os entrevistados, o trabalho era visto como uma necessidade, como “forma de sobreviver”, e como sendo “capaz de propiciar a sensação de realização profissional” (PAIVA; BENDASSOLLI; TORRES, 2015, p. 227). Os autores identificaram em alguns discursos a ideia de superação, de conseguir realizar atividades e desenvolver habilidades que nem eles próprios acreditavam que conseguiriam.

Tal como dito, os sentidos e significados atribuídos ao trabalho dependem de inúmeros fatores e, portanto, não podemos afirmar que a realidade trazida pelos estudos supra citados representa a realidade de todas as PcD inseridas no mercado de trabalho brasileiro, até mesmo porque, segundo Tette, Carvalho-Freitas e Oliveira (2014), uma das variáveis que parece ser relevante para o significado que a PcD atribui ao trabalho diz respeito à percepção do nível de preocupação da organização em acolher essas pessoas, fator esse que não foi avaliado nos referidos estudos.

Entendemos que a exclusão das PcD do mercado de trabalho significa retirar da vida das mesmas uma forma relevante de interação social que é, inclusive, direito constitucional de todos; significa neutralizar a possibilidade de se vivenciar novas aprendizagens e de se desenvolver, de sentir-se útil e produtivo, de sentir que contribui para a sociedade e de que faz, efetivamente, parte dela. Tendo isso em vista, ou seja, a importância do trabalho na vida das pessoas e a necessidade de melhorar o cenário brasileiro no tocante ao tema da inclusão de PcD no mercado de trabalho, esse ensaio teórico objetiva fomentar reflexões acerca da importância da inclusão social das PcD, e, a partir disso, refletir acerca do conceito de “responsabilidade social empresarial” e sobre a importância e possibilidades de atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho enquanto profissional que deve atuar na promoção efetiva da inclusão do PcD nos ambientes de trabalho. Para início da proposta do texto, faz-se relevante discutir brevemente sobre as diferentes concepções de deficiência historicamente constituídas e sua influência na inclusão do PcD no mundo do trabalho.

Deficiência: diferentes concepções, diferentes ações

Antes de começarmos a falar propriamente da inclusão de PcD no mercado de trabalho, consideramos importante fazer uma breve retomada histórica acerca de algumas das diferentes visões em relação à deficiência, o que pode ser importante para auxiliar na compreensão do porquê, ainda hoje, existe tanto preconceito e desvalorização social da PcD, apesar do desenvolvimento de políticas de inclusão social (PACHECO; ALVES, 2007; WITCZAK; KIPPER, 2021). Segundo Lima et al. (2021) a definição de deficiência é uma tarefa complexa e, como se observa na história, o conceito em relação às pessoas com deficiência (PcD) foi tratado de forma imprecisa e num processo não linear e heterogêneo, variando de um lugar para o outro, até mesmo dentro de um mesmo período histórico.

Em pesquisa realizada por Carvalho-Freitas e Marques (2007), na qual os autores fizeram uma análise histórica das formas predominante de interpretação da deficiência ao longo do tempo, em diferentes países, foram construídas matrizes interpretativas a partir das quais identificaram que se estruturaram, em cada período histórico, modos de pensamento sobre a deficiência. Essas matrizes de interpretação predominantes

contribuíram para o desenvolvimento de ações, primeiramente assistencialistas e depois políticas de Estado – como as ações afirmativas – e fomentaram as primeiras formas ou tentativas de inserção social para a PcD (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007). Os autores identificaram que na Grécia, por exemplo, a matriz de interpretação predominante era a de “subsistência/sobrevivência” e, diante disso, a ação social decorrente era a exclusão da PcD; a única forma de integração dessas pessoas na sociedade se dava caso comprovassem que tinham capacidade de contribuir para a manutenção da organização social e do trabalho. E, como essas visões não são estanques no tempo, identificaram também que essa matriz de interpretação aparece, reeditada, no período pós Segunda Guerra Mundial, nos países europeus, em decorrência da necessidade de mão-de-obra para o mercado de trabalho – subsistência/sobrevivência – o que acabou contribuindo para mudanças em relação às PcD e o início de sua inserção no mercado de trabalho.

É interessante notar que, ainda que no período da Segunda Guerra Mundial as pessoas com deficiência física tenham começado a ter espaço para trabalhar nas indústrias, Carvalho-Freitas e Marques (2007) descobrem que também nessa época havia uma forte influência da teoria eugenista de Francis Galton, o que é compreendido por eles como a reedição de uma outra matriz de interpretação – a de perfeição, sociedade ideal e função das pessoas para o Estado – referente ao Período Clássico. De acordo com essa matriz as PcD não tinham espaço na sociedade e deveriam ser excluídas, tal como defendido pelas teorias eugenistas. Neste sentido, é possível perceber como, de fato, as concepções acerca da deficiência não são estanques no tempo, elas se reeditam em diferentes épocas e convivem em constante tensão com outras visões e ações perante as PcD (WITCZAK; KIPPER, 2021).

Algumas outras matrizes identificadas pelos autores foram: *espiritual* – na qual as principais ações em relação à PcD eram de segregação em instituições e a caridade; *normalidade* – caracterizada pela compreensão da PcD como “desviante”, sendo vista como necessária sua segregação em instituições hospitalares/psiquiátricas para depois integrá-las à sociedade, quando estivessem adaptadas para viver nela; *inclusão social* – tem a intenção de promover a inclusão mediante modificação da sociedade; e, por último, a *matriz técnica* – que pretende tratar a

diversidade enquanto recurso nas organizações, mas segundo os autores é recente e são necessárias maiores investigações a respeito (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007).

Destacamos, especialmente, as matrizes da “normalidade” e a da “inclusão social”. A primeira ocorre em um período marcado pelo desenvolvimento da medicina, o que, segundo Aranha (2007) favorece uma leitura organicista da deficiência. A compreensão da deficiência enquanto “desvio biológico” remete, implicitamente, à noção de que se trata de um problema do e no indivíduo e que, portanto, este deve ser alvo de intervenções que culminem com uma condição mais propícia – física ou intelectualmente – para assumir seus papéis dentro da sociedade, integrando-se socialmente (PACHECO; ALVES, 2007). A integração social representa um esforço unilateral tendo em vista que apenas a PcD busca se desenvolver para se adaptar à sociedade, sem qualquer esforço desta última para promover espaços mais acessíveis.

Ainda que, na atualidade, as ações tentem se pautar mais segundo o paradigma da inclusão social, a matriz da normalidade – pautada nos princípios da “integração social” – ainda se faz presente, por exemplo, nas organizações que destinam as PcD para determinadas funções (normalmente as de menor grau de complexidade) tomando como critério a própria deficiência, ao invés de seu potencial para o trabalho ou então quando há setores específicos para as PcD nas empresas, sendo segregados dos demais trabalhadores (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007).

Levando em conta o capitalismo contemporâneo e, antes disso, já no contexto pós-revolução industrial, notamos um movimento em que o trabalho assume um papel central na vida das pessoas, como uma das únicas formas reconhecidas socialmente de se ganhar a vida e de, portanto, se desenvolver social e economicamente (BORGES; YAMAMOTO, 2004). No Brasil, esse movimento também significa tornar-se cidadão, principalmente devido ao que a carteira de trabalho assinada representa: direitos trabalhistas e previdenciários (GARCIA, 2014).

Segundo Garcia (2014) e Witczak e Kipper (2021), no Brasil há instrumentos de ações afirmativas que possuem como propósito corrigir

as desvantagens criadas ao longo da história. Porém, a avaliação dos dados referentes ao cenário demonstra que há poucas PcD atuando no mercado de trabalho de modo formal, levando-os à inserção no mercado informal (4,9% das PcD estão neste mercado), em atividades precárias e a estarem na condição de maior vulnerabilidade que é o desemprego (8,4%).

Com base em entrevistas que Toldrá (2009) realizou com PcD com diferentes graus de limitações físicas e sensoriais e que estavam empregadas, afirma-se três hipóteses centrais para o cenário atual da questão inclusão de PcD no mercado de trabalho: (a) para eles, não haveria contratação por parte das empresas se não houvesse obrigatoriedade legal; (b) a Lei de Cotas possui um papel muito importante na diminuição do preconceito e no aumento de visibilidade das potencialidades desses indivíduos e; (c) ainda há *déficit* na escolaridade e na capacitação desse público, o que, em parte, explica a concentração das PcD em ocupações mais simples e que não exigem modificações estruturais no local de trabalho.

Camargo e Feijó (2017) referindo-se a leis de cotas explicam que o que está sendo observado são empresas que, em sua maioria, apenas inserem PcD de acordo com suas necessidades de atendimento à demanda legal, não havendo outro objetivo além do cumprimento da legislação. De acordo com FIALHO *et al.* (2017), a inclusão precisa ser qualitativa, ou seja, voltada para o desenvolvimento do indivíduo de modo que a organização deva se adaptar às necessidades do PcD, possuindo, então, infraestrutura e condições para recebê-los. Aqui a acessibilidade não se restringe apenas à estrutura física, mas a aspectos emocionais, tecnológicos, comunicacionais, dentre outros (CAMARGO; GOULART JR.; LEITE, 2017).

É importante ressaltar que além das barreiras citadas, há também a questão da carência de políticas públicas (SIMONELLI; FILHO, 2017; GARRIDO; DEL-MASSO; SILVA, 2017; WITCZAK; KIPPER, 2021), ou seja, o contexto brasileiro está marcado pela ausência de dispositivos institucionais ou incentivos governamentais dirigidos às organizações de trabalho e complementares à Lei de Cotas, no sentido de ampliar a garantia dos direitos das PcD, que, envolvendo os mais variados atores

sociais, em trabalho multiprofissional e interdisciplinar, propiciem à população com deficiência, vivências de processos formativos e de qualificação profissional verdadeiramente promotores de equidade em relação à população sem deficiência; abdicando-se do ideal de igualdade, neste caso inatingível, mas promovendo sua maior empregabilidade.

No cenário brasileiro atual de enfrentamento aos desafios relativos à inclusão de PcD no mercado de trabalho registram-se diferentes fatores dificultadores tais como: problemas ou até ausência de acessibilidade; dificuldade de locomoção e transporte nas cidades; pouca qualificação ou baixo nível educacional das PcD, posto que também têm dificuldade com o processo de inclusão escolar; desconhecimento, por parte de gestores, das capacidades e potenciais produtivos da PcD; falta de equipamentos para atender necessidades especiais; ausência de uma consciência coletiva sobre o papel e a importância da inclusão social e do trabalho na constituição do sujeito; ausência de uma noção de responsabilidade social por parte das organizações de trabalho potencialmente empregadoras desse público etc. Segundo Silva, Leitão e Dias (2016), a inclusão social dessas pessoas deve ser realizada através de ações de políticas públicas associadas a iniciativas das empresas. A Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, também chamada de Estatuto da Pessoa com Deficiência, no que concerne ao âmbito trabalhista, enfatiza a importância de uma colocação voltada à competitividade da PcD no mercado de trabalho, no sentido de poder ocupar cargos em diferentes linhas das estruturas organizacionais, inclusive aqueles de liderança/gestão e que gozam maior *status* na hierarquia. Para tanto, se fazem necessárias mudanças importantes na cultura das organizações e em seus respectivos planejamentos estratégicos para a área de gestão de pessoas, em especial, passando a priorizar a inclusão de PcD, provendo maior suporte organizacional às mesmas e direcionando investimentos para adaptações do espaço físico – com vistas à melhoria de acessibilidade, tanto quanto processos educativos voltados a todos os trabalhadores em torno de temáticas que construam sensibilização e comprometimento em relação à diversidade humana no trabalho.

Shimono (2009) reportando sobre a questão da inclusão explica que esse processo se dá por intermédio de três direitos: o direito ao

trabalho, à educação e o direito de ser diferente. Diante da precariedade do ensino público, emerge uma necessidade de acesso ao apoio complementar à PcD, através de instituições especializadas, assim facilitando, conseqüentemente, o acesso ao trabalho. O autor ressalta a importância de um ambiente de trabalho acessível e a eliminação ou, ao menos, diminuição das condutas discriminatórias. No que tange ao direito de ser diferente, está a importância de políticas que tragam a valorização da diversidade. Se a PcD tem plena consciência e se assume como um indivíduo capaz e produtivo, para Shimono (2009), isso pode ser um grande passo na trajetória da inclusão, contribuindo também para a conscientização da sociedade. Portanto, precisamos superar a acessibilidade precária, a permanência de estereótipos e preconceitos, a pouca formação escolar e profissional e as questões culturais, para que possamos avançar na inclusão desse público no mercado de trabalho formal (GARRIDO; DEL-MASSO; SILVA, 2017).

Yngaunis (2019) provoca uma importante reflexão quando argumenta que “os termos “inclusão” e “diversidade” têm sido amplamente utilizados nos contextos organizacionais públicos ou privados, porém, muitas vezes de forma indiscriminada e sem a devida reflexão sobre os significados que esses conceitos contemplam. Para a autora, muito mais que “incluir”, ou o mero discurso de aceitar o “diferente”, “esses conceitos convidam a desenvolver um olhar sobre os fenômenos sociais enquanto resultados das diversas interações sociais, que deram origem às desigualdades” (p. 72).

Entendemos que a atuação por parte das organizações de trabalho na direção da inclusão das PcD em seus quadros funcionais, bem como a atenção dada para a importância de um ambiente de trabalho que valorize a diversidade e elimine qualquer tipo de discriminação e violência, para além do atendimento de questões legais, trata-se de ações de responsabilidade social interna. Assim sendo, investimentos em políticas e práticas de gestão de pessoas nessa direção, torna-se condição para que as organizações assumam seu papel social onde se insere, tornando-se socialmente responsáveis.

Responsabilidade social ou legal das organizações?

GUARAGNA, C.S.; BRETAS, N.; CAMARGO, M.L.; JUNIOR, G.E. *Responsabilidade social, inclusão de PcD no mercado de trabalho e a atuação do psicólogo organizacional e do trabalho*. R. Laborativa, v. 11, n. 1, p. 06-38, abr./2022. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

O termo “Responsabilidade Social” (RS) representa, no geral, o papel que as organizações devem assumir para que possam contribuir com a sociedade devido ao seu impacto social. Dillenburg e Maletz (2017) afirmam que as contínuas transformações sociais que vem ocorrendo, exigem que as organizações não sejam apenas econômicas, mas também sociais. Nesse sentido, não deve ser avaliado somente o desempenho produtivo e econômico das mesmas, na medida em que a responsabilidade social, além de contribuir para firmar sua identidade, pode gerar a compreensão pelos trabalhadores de uma de suas principais funções, ou seja, desenvolver a sociedade onde atua. Para os autores, há uma crescente pressão social por comportamentos organizacionais éticos e comprometidos com questões sociais, especialmente em países onde há enorme desigualdade social e muitas carências relacionadas ao acesso aos direitos, tais como alimentação, saúde, moradia, educação, segurança, dentre outros.

Na mesma linha de pensamento, Santana e Oliveira (2016) e Mello e Mello (2018), argumentam que o cenário econômico atual apresenta um aumento da competitividade organizacional e mudanças nos perfis sociais, com uma conscientização maior da importância do bem-estar social e, conseqüente, pressão para que as organizações realizem ações que promovam benefícios na comunidade em que atuam. Para Ribas *et al.* (2017), a construção de uma organização sustentável, em resposta àquelas que se concentram apenas no desenvolvimento econômico, deve ocorrer por meio de um equilíbrio entre as dimensões econômica, ambiental e social.

Bertoncello e Chang Jr. (2007), fazendo um breve resgate histórico, explicam que a RS, durante os anos 70, passou a fazer parte de debates públicos referentes a problemas sociais, levando as empresas a atuarem pensando também nos valores humanos, tendo em mente o impacto que elas possuem em questões como a pobreza, desemprego, diversidade, desenvolvimento, crescimento econômico, distribuição de renda, poluição, dentre outros.

Oliveira *et al.* (2017), apresentaram pesquisa que teve como objetivo identificar, por meio de um estudo exploratório, a promoção da Responsabilidade Social Empresarial por parte de diferentes organizações,

destacando as práticas mais comuns. A coleta de dados foi realizada por meio de 22 entrevistas individuais a partir de um questionário semiestruturado.

Entre as práticas realizadas pelas empresas participantes do estudo, destacaram-se: o desenvolvimento de diversas ações sociais com os trabalhadores e a comunidade, como o envolvimento desses na elaboração de ações de sustentabilidade, a partir de um comitê; garantias de boas condições de trabalho, a partir de uma política bem definida; diversas outras ações sociais e apoios a projetos; mudanças nas práticas de recrutamento e seleção, em algumas empresas, para a contratação de PcD; treinamentos para a participação em ações sociais em creches e hospitais; alterações nas práticas de remuneração e competências, visando a participação de trabalhadores em atividades de RS, tornando-a importante para a avaliação de desempenho do trabalhador; e adoção de cartas de Natal, escritas por crianças.

Evidenciou-se, neste estudo, que as ações das empresas participantes voltadas para as PcD limitaram-se a adaptação de processos de recrutamento e seleção a essa população, ações estas relacionadas exclusivamente a inserção das PcD em detrimento a inclusão.

Muito embora ações de RS pelas organizações no Brasil tenham ganhado força nas últimas décadas, principalmente com a atuação do Instituto Ethos, ainda assim, grande parte delas atêm-se, quase que exclusivamente, às ações de responsabilidades legais (RL), ou seja, aquelas que implicam em obrigatoriedades por força das ações afirmativas do Estado, como, por exemplo, a Lei de Cotas. Corroborando com essa afirmação, Bertonecello e Chang Jr. (2007) explicam que uma empresa socialmente responsável assume um caráter moral e ético além daqueles estabelecidos por lei, podendo contribuir para o desenvolvimento social, porém, em geral, as organizações procuram apenas realizar o mínimo exigido na lei, de forma que a inclusão social se torna apenas uma inclusão numérica (FIALHO *et al.*, 2017).

Souza (2001) conceitua “ação social empresarial” como “o desenvolvimento de atividades para o atendimento de demandas da comunidade, que não sejam obrigatórias por lei” (p. 2). Portanto,

podemos considerar que na definição de RS é importante deixar claro que ela se distingue de obrigação social ou de responsabilidade legal, já que essa última está prevista em lei. Assim, de acordo com Duarte e Torres (2005, p. 40), "a responsabilidade social começa onde a obrigação legal termina". Desempenhar ações como o respeito à diversidade, não realizando práticas discriminatórias e oferecer condições seguras e saudáveis de trabalho, são previstas como obrigações legais das organizações, sendo que estas, via comprometimento com a RS, ainda poderiam ir além do legalmente estabelecido, sendo mais éticas e responsáveis em suas práticas organizacionais, tanto pela entrega de produtos e serviços de qualidade aos consumidores, quanto pela produção de mais positivos impactos sociais e ambientais à comunidade de sua inserção (DUARTE; TORRES, 2005).

De forma geral podemos considerar a RS corporativa como toda e qualquer ação que possa contribuir para melhoria da qualidade de vida da sociedade, diferenciando-se assim de filantropia, uma vez que são ações proativas, integradas e inseridas no planejamento estratégico e na cultura da organização.

Em pesquisa realizada por Fialho *et al.* (2017), dois gestores de diferentes empresas que trabalham com recrutamento de PcD foram entrevistados e questionados se acreditavam que as empresas continuariam contratando esta categoria de profissionais caso não existisse a obrigatoriedade da Lei de Cotas. Ambos os gestores expressaram-se manifestando que que isso não aconteceria, e relataram:

a Lei de Cotas não é suficiente para que a sociedade quebre paradigmas perante o preconceito e a falta de informação em relação à questão de deficiência. [...] existem algumas dificuldades a serem enfrentadas. Podemos citar o preconceito e a falta de informação, como uma grande barreira fazendo com que as políticas de incentivo se tornem ineficazes e que a inclusão social se torne apenas uma inclusão numérica, ou seja, a empresa emprega o colaborador com deficiência focando no cumprimento da lei. [...] Desta forma, a organização escolhe aquela pessoa que possui uma deficiência com a menor limitação possível (FIALHO *et al.*, 2017, p. 44).

Não temos dúvidas dos grandes avanços que tem feito a sociedade na questão da inclusão das PcD no mercado de trabalho – em especial, se compararmos o momento atual com a realidade observada antes da existência da Lei de Cotas – assim como também relacionados a outros aspectos tidos como ações socialmente responsáveis pelas empresas (sustentabilidade, responsabilidade ambiental, respeito à diversidade humana etc.). Entretanto, ainda há muito a ser feito para que as organizações sejam, de fato, inclusivas, e se atentem para a inclusão de PcD como uma forma de crescimento e desenvolvimento, tanto para os trabalhadores com e sem deficiências quanto para a organização. Nestas questões, o papel do Psicólogo Organizacional e do Trabalho ganha destaque, contribuindo para o processo de mudança de mentalidade e cultura na direção de um ambiente de trabalho mais ético, respeitoso, diverso e inclusivo (WITCZAK; PEIXOTO, 2021).

O papel do Psicólogo Organizacional e do Trabalho na inclusão das pessoas com deficiência

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) constitui-se como uma das especialidades de atuação em Psicologia e tem como objetivo promover e garantir a qualidade de vida dos trabalhadores, preocupando-se em atuar com as organizações, com a gestão e com os trabalhadores de forma integrada, como fenômenos articulados em uma rede de multi-determinações interdependentes (ZANELLI; BASTOS; RODRIGUES, 2014). Entretanto, sua configuração, tal como se dá hoje em dia, não foi sempre assim, sendo sua história marcada por transições a partir das quais a POT se expande enquanto área de conhecimento e campo de intervenção.

Segundo Zanelli, Bastos e Rodrigues (2014), a POT possui três momentos desde seu surgimento no Brasil. O primeiro momento se iniciou por volta de 1930, denominado Psicologia Industrial, e foi constituído principalmente pela aplicação de testes psicológicos para a seleção de pessoal com o objetivo de aumentar a produtividade das organizações. O segundo momento, denominado de Psicologia Organizacional, se iniciou com a intensificação da industrialização no Brasil, que se deu sobretudo na Era Vargas. Neste momento, os postos de trabalho foram ampliados e passou-se a considerar as organizações, suas estruturas, sua dinâmica cultural e política como elementos importantes. Além de visar o

recrutamento e seleção, atividades de treinamento e desenvolvimento e avaliação de desempenho, os psicólogos começaram a ganhar protagonismo na área de gestão de pessoas.

Entre meados de 1970 e 1980, surgiu um movimento de crítica ao modelo de atuação do psicólogo organizacional, sendo este acusado de descomprometimento com as demandas sociais. Então, tendo em vista as críticas recebidas, que se faziam no sentido da necessidade de um modelo de atuação que não se pautasse apenas nas necessidades da organização ou do capital, desenvolve-se um terceiro momento denominado Psicologia do Trabalho, no qual os psicólogos passaram a direcionar suas atividades também à saúde dos trabalhadores.

Cabe ressaltar que essas fases que podem ser encontradas no estudo da história da POT não se referem a momentos que eliminam a fase anterior, mas sim configuram-se como ampliações de foco e incorporações de novas perspectivas e técnicas de intervenção (ZANELLI; BASTOS; RODRIGUES, 2014).

Entretanto, segundo os mesmos autores, existem tentativas de segmentar o campo entre aqueles que se dedicam às atividades clássicas da psicologia organizacional e aqueles que tratam das questões do trabalho e da saúde do trabalhador. Tendo isso em vista, em 2009 a Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT) lançou um Manifesto relevante no qual defendem a necessidade de não se tratar “trabalho” e “organização” enquanto espaços ou atores cindidos um do outro, ou seja, considerando-os indissociáveis tanto para a atuação dos psicólogos em situações de pesquisas quanto em situações de diagnósticos, planejamento e execução de intervenções.

Para nós, esse Manifesto tem de fato uma grande importância, vindo a representar um marco referencial que define, de modo assertivo e atualizado, a identidade da POT no Brasil, tendo em vista que uma compreensão integrada entre trabalho e organização é relevante e necessária para que o psicólogo que atua nas organizações tenha um olhar mais amplo para as questões que ali encontram e sobre as quais intervêm. Nesse sentido, compreendendo que o trabalho se dá, tal como afirmam Zanelli, Bastos e Rodrigues (2014, p. 561) “pela análise de sua

interdependência com os múltiplos aspectos do meio, com destaque para os contextos definidos como organizações”, o Psicólogo Organizacional e do Trabalho deverá apresentar uma atuação mais completa e complexa, que não separe sujeitos, contextos e fenômenos que, na realidade, estão interligados. Sendo assim, tal profissional poderá estar mais atento para questões relacionadas à Responsabilidade Social das organizações, com a possibilidade de garantir que as ações não sejam apenas uma estratégia de *marketing* ou filantropia, mas que de fato sejam implementadas de forma eficiente e façam parte da cultura organizacional e planejamento estratégico vigentes.

Postulamos que seria de relevante importância que esse profissional da Psicologia atuasse, não apenas em prol da inserção de PcD nas organizações de trabalho, mas de sua efetiva inclusão, garantindo a redução e/ou eliminação das diferentes barreiras existentes, tanto as físicas e arquitetônicas. Atuasse também em questões sociais, atitudinais e comunicacionais, trabalhando para a redução dos preconceitos, muitas vezes presentes nos comportamentos de gestores, líderes e membros de equipes de trabalho, promovendo oportunidade de desenvolvimento profissional capaz de facilitar à PcD a ocupação de cargos com maior responsabilidade e complexidade na estrutura organizacional, superando a cultura de sua inserção em cargos de caráter meramente operacional (CAMARGO; GOULART JR.; LEITE, 2017). Que o POT desenvolvesse projetos e políticas de gestão de pessoas com vistas à redução da rotatividade dos trabalhadores com deficiência, ampliando sua permanência em contratos, com foco no desenvolvimento de carreiras, à luz do que já buscam vivenciar os profissionais sem deficiência, atuando para humanizar as relações interpessoais nos espaços organizacionais, contribuindo para a construção de uma cultura de paz (CAMARGO; FEIJÓ, 2017), especialmente primando pelo respeito e acolhimento da diversidade humana. Que também efetivasse estratégias educativas voltadas para o fomento de discussões e esclarecimentos sobre as diferentes deficiências e os preconceitos socialmente construídos ao longo da história, como também ações de sensibilização sobre a importância da diversidade nas organizações. Entendemos que as intervenções supra citadas são adequadas e necessárias a atuação do POT.

Para Camargo, Goulart Jr. e Leite (2017), o papel do POT no que diz respeito à inclusão é o de promover ações para que esse processo ocorra de modo efetivo, favorecendo as pessoas e a organização; trabalho esse que deve ser realizado de forma interprofissional, garantindo eficientes técnicas e protocolos, como também, desenvolvidas de forma ética e respeitosa.

Camargo (2014), Vieira, Vieira e Francischetti (2015) e Camargo, Feijó, Goulart Jr. e Leite (2021) apontam para alguns caminhos possíveis para que profissionais da Psicologia Organizacional e do Trabalho – e os demais profissionais aplicados às áreas de gestão de pessoas e administração de recursos humanos – percorram no sentido de uma promoção de avanços relativos à inclusão das PcD nas organizações. Em um primeiro momento, os autores ressaltam a importância de realizar um trabalho educativo envolvendo trabalhadores, líderes e gestores das organizações, com foco na conscientização, sensibilização e capacitação desse público interno, de modo especial, destacando-se a necessidade de um olhar para o potencial das PcD para além do que se considera seu conjunto de limitações devido a deficiência. Associada a essa visão, este processo poderia ainda destacar: a importância do compromisso e responsabilidade social da organização; a contribuição para a transformação da sociedade, no sentido de tornar-se mais inclusiva; a contribuição ao processo de integração social das PcD, sua valorização e desenvolvimento de potencialidades (para o trabalho tanto quanto para as demais funções sociais) enquanto correção histórica de um processo de exclusão social; alinhamento organizacional e do Brasil às políticas internacionais de respeito e promoção dos direitos humanos; abertura e flexibilização da cultura organizacional para repensar e quebrar paradigmas ou preconceitos relativos à diversidade humana, em especial pela adoção de regras para a composição de quadros funcionais inclusivos e diversos, portanto, não mais marcados por padrões de homogeneização (como, por exemplo, a história já registrou: só homens; só brancos; só trabalhadores sem deficiência; só católicos; só classe-média; etc.).

A atuação do POT deve visar sempre o “respeito à dignidade e integridade do ser humano” (CFP, 1992, p. 1), que “ao aplicar o conhecimento da Psicologia em processos intra e interpessoais, intra e intergrupais, deve articular as dimensões sociais, culturais, políticas e

econômicas” (CFP, 1992, p. 3), tendo em mente que o trabalho é importante para a vida e para o desenvolvimento dos seres humanos. Com base nesses preceitos, Zanelli e Bastos (2004) defendem que o trabalho do POT precisa ser permeado pela intencionalidade estratégica de promoção da qualidade de vida e do bem-estar dos indivíduos nos contextos laborais.

Para Camargo, Goulart Jr. e Leite (2017) cabe, então, ao POT, construir estratégias e procedimentos, auxiliando nos processos de intervenções que viabilizem a inclusão das PcD nas organizações. Tais estratégias, procedimentos e intervenções precisam ter como foco o aumento de acessibilidade e de eliminação de barreiras no âmbito organizacional. Assim, de acordo com os autores, o profissional deve realizar ações direcionadas aos mais diferentes âmbitos, as quais organizamos no Quadro 1 para melhor visualização.

Quadro 1. Ações de acessibilidade para eliminação de barreiras nas organizações.

Âmbitos de atuação	Ações de acessibilidade
Comunicacional	Meios e formas diferenciadas de comunicação entre as pessoas.
Metodológico	Métodos e/ou estratégias diferentes que visem a apropriação de conhecimentos.
Instrumental	Oferta de equipamentos, instrumentos, ferramentas, utensílios em atendimento a condições diversas.
Programático	Promulgação e efetivação de políticas públicas, legislações, normas que orientem e garantam a participação de todos nas diversas instâncias.
Atitudinal	Supressão de preconceitos, estereótipos, estigmas e discriminações nos comportamentos da sociedade para pessoas que têm deficiência.

Fonte: Camargo, Goulart Jr. e Leite (2017).

Em consonância aos âmbitos de atuação apresentados no Quadro 1, consideramos estas como algumas “boas práticas” que o POT pode realizar para avançar no processo de inclusão de PcD nas organizações e, conseqüentemente, no mercado de trabalho:

- a análise das atividades a serem desempenhadas pelas PcD, considerando as condições de acessibilidade postas e a função/cargo a ser ocupado;

- análise das especificidades da condição laboral a ser ofertada em detrimento dos prejuízos impostos pela deficiência;
- capacitação e formação profissional;
- elaborar a reestruturação e o enriquecimento de cargos considerando as atividades a serem realizadas e levando em consideração todos os trabalhadores, suas limitações e potencialidades;
- planejar e executar ações educativas e de sensibilização, com profissionais que atuam como gestores e/ou responsáveis por setores e lideranças de equipes sobre o tema inclusão, responsabilidade social e respeito à diversidade humana;
- elaborar estratégias de diagnósticos contínuos referentes à relação entre essas pessoas e as atividades profissionais, visando identificar e atuar sobre dificuldades e necessidades de aprimoramentos;
- atuar como mediador entre os trabalhadores para o convívio com as diferenças, lembrando que todos têm direito a participar do mundo do trabalho;
- protagonizar ações que impliquem numa mudança paradigmática, levando a organização à passagem de uma gestão motivada por responsabilidades legais para uma gestão mais comprometida com a responsabilidade social;
- atuação na direção de mudanças na cultura organizacional;
- entre outras.

É igualmente interessante que esse profissional da Psicologia busque instrumentos que possibilitem o acompanhamento e avaliação crítica e contínua das intervenções colocadas em prática para que, dessa forma, melhorias possam ser constantemente alcançadas em benefício de todos os trabalhadores, independentemente de terem ou não alguma deficiência. Os autores ainda destacam a importância de que algumas ações sejam realizadas antes mesmo que a PcD ingresse na organização

como contratada, tais como as ações de sensibilização e educação para a cultura de paz, de respeito aos direitos humanos, responsabilidade social e diversidade (CAMARGO; FEIJÓ, 2017), voltadas aos trabalhadores que já estão compondo o quadro funcional, além de revisão dos métodos e técnicas aplicadas ao processo seletivo, posto que podem carecer de adaptações às características das PcD interessadas em participar do mesmo. Juntas, ambas as ações podem ampliar a chance de uma mudança na maneira como a equipe gestora e os demais trabalhadores percebem a deficiência, podendo direcionar o olhar para as potencialidades e habilidades das PcD em detrimento as suas limitações físicas, comunicacionais, sensoriais ou de mobilidade.

Tendo isso em vista, postulamos ainda que o papel do POT em termos de atuação nas organizações, especialmente no sentido de promover a inclusão de PcD, deva ser objeto de mais estudos e pesquisas no Brasil, de modo que se dê mais visibilidade a este seu fazer e a efetividade das práticas inclusivas adotadas pelas organizações em função de suas intervenções, tanto porque, assim, cumpra com o estatuto ético de sua atividade profissional (CFP, 1992), quanto porque leva a organização a um mais comprometido vínculo com ações de responsabilidade social (CAMARGO; FEIJÓ; GOULART JR.; LEITE, 2021).

Considerações finais

Pretendemos, com este ensaio, promover algumas reflexões acerca da inclusão das PcD no mercado de trabalho, relacionando-a com a Responsabilidade Social, exigida das organizações, e com o papel do Psicólogo Organizacional e do Trabalho diante desse cenário. É uma discussão complexa e ampla que se constrói à medida em que novos passos são dados em direção à inclusão efetiva que nos referimos ao longo do artigo e, por conta disso, não pretendemos esgotá-la.

Reforçamos a importância de psicólogos atuarem comprometidos com práticas de inclusão social e que procurem desempenhar ações para garantir o acesso das PcD ao mercado de trabalho, assim como, em igual medida, sua inclusão e bem-estar no trabalho, reduzindo e eliminando ações que repercutem discriminações, estigmas, preconceitos e a exclusão.

A literatura registra um questionamento bastante pertinente: a quem nós, psicólogos, servimos? (BOTOMÉ, 2010). Ao fazer esse questionamento, o autor está falando mais especificamente de desigualdades econômicas, referindo-se ao fato de a grande maioria dos psicólogos se dirigirem à atuação clínica e que acabam, por isso, restringindo-se, no geral, ao atendimento de demandas das classes mais privilegiadas da população. Entretanto, esse questionamento também pode ser ampliado e trazido para o nosso contexto de discussão, considerando a tradicional dicotomia indivíduo-organização segundo a qual alguns, como mencionado ao longo do texto, defendem uma segregação entre a atuação da psicologia organizacional e da psicologia do trabalho.

Tendo em vista a definição de organização apresentada por Gusso e De Luca (2017, p. 29), segundo os quais ela é um “sistema de interações comportamentais orientado para a produção recorrente de resultados significativos para e na sociedade na qual ela se insere”, o POT, em última instância, estando à serviço da organização também está à serviço da comunidade e das pessoas que a compõem, de forma que não é possível olhar para um sem olhar para o outro.

Dessa forma, cabe ao psicólogo inserido nos contextos organizacionais e de trabalho compreender isso, para que suas ações não se limitem, por exemplo, ao recrutamento e seleção de PcD, mas que possam ir além, facilitando a efetiva inclusão delas na organização, o desenvolvimento de suas potencialidades, o desempenho de atividades relevantes e que estejam de acordo com suas capacidades e habilidades, de forma que seu trabalho seja significativo e reconhecido pela equipe, pela gestão e pela sociedade como um todo.

Consideramos mister apresentar como conduta desejável e eticamente coerente com a identidade do psicólogo, atuar em prol do desenvolvimento de uma cultura organizacional marcada pela presença de um mais significativo vínculo com o conceito e as práticas resultantes da responsabilidade social. A passagem de uma gestão organizacional pautada pela responsabilidade legal – do mero cumprimento das regras legalmente instituídas pelo Estado, incluindo as ações afirmativas – para uma gestão com responsabilidade social, depende de uma agir estratégico, com foco na mudança cultural, que se constrói por meio de

investimentos em projetos de treinamentos, desenvolvimento e aprendizagem organizacionais contínuos, abertura para uma progressiva diversificação do capital humano, ou seja, acolhendo e valorizando os trabalhadores com deficiência, mas também os negros, as mulheres, os que se inscrevem como membros da comunidade LGBTQIA+, etc.

Sabemos que o processo de inclusão das PcD nos contextos de trabalho não depende exclusivamente da atuação do POT, considerando tratar-se de mudanças de paradigmas, de aspectos culturais internos, envolvendo políticas de gestão organizacional, especialmente, de gestão de pessoas. Assim sendo, a prática da inclusão precisa se consolidar enquanto um valor compartilhado pela comunidade organizacional. Trata-se, portanto, de um processo de aceitação coletiva que direcione seu olhar para as potencialidades dos PcD e não somente para suas limitações, eliminando preconceitos e quaisquer forma de discriminação. Equipes multiprofissionais e interdisciplinares precisam estar envolvidas nesse processo, tendo o POT como membro efetivo e necessário.

Referências

ARANHA, M. S. F. **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.).

APAE BRASIL. **A pessoa com deficiência no censo demográfico de 2020.** Disponível em: <<https://apaebrasil.org.br/noticia/a-pessoa-com-deficiencia-no-censo-demografico-de-2020>>. Acesso em: 14 jul. 2021.

ARAÚJO, M. Exclusão social e responsabilidade social empresarial. **Psicol. estud.** v. 11, n. 2, 2006.

BASTOS, A. V. B.; YAMAMOTO, O. H.; RODRIGUES, A. C. O. Compromisso social e ético: desafios para a atuação em psicologia organizacional e do trabalho. In BORGES, O. L.; MOURÃO, L. (Orgs.). **O trabalho e as organizações:** atuações a partir da Psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2013. p. 25-52.

BERTONCELLO, S.; CHANG JÚNIOR, J. A importância da Responsabilidade Social Corporativa como fator de diferenciação. FACOM – n. 17, 2007.

GUARAGNA, C.S.; BRETAS, N.; CAMARGO, M.L.; JUNIOR, G.E. *Responsabilidade social, inclusão de PcD no mercado de trabalho e a atuação do psicólogo organizacional e do trabalho.* R. Laborativa, v. 11, n. 1, p. 06-38, abr./2022. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

Disponível em:
<http://mirror.fAAP.br/revista_faap/revista_facom/facom_17/silvio.pdf>.
Acesso em: 14 jul. 2021.

BOTOMÉ, S. P. A quem nós, psicólogos, servimos de fato? In: YAMAMOTO, O. H.; COSTA, A. L. F. (Orgs.). **Escritos sobre a profissão de psicólogo no Brasil**. Natal: EDUFRN, 2010. p. 169 – 202.

BRASIL. **Lei nº 7.853**, 24 de outubro de 1989. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm>. Acesso em: 14 jul. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.112**, 11 de dezembro de 1990. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em: 14 jul. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.213**, 24 de julho de 1991. Disponível em:
<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 14 jul. 2021.

CAMARGO, M. L. O papel da Psicologia Organizacional e do Trabalho no enfrentamento dos desafios à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista Mimesis Ciências Humanas**, v. 35, p. 201-222, 2014.

[CAMARGO, M. L.](#); FEIJÓ, M. R. **Inclusão de Pessoas com Deficiência (PcD) no mercado de trabalho**: orientações para organizações contratantes. Araraquara: Letraria, 2017.

CAMARGO, M. L.; GOULART JÚNIOR, E.; LEITE, L. P. O psicólogo e a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho. **Psicologia: Ciência e Profissão**. v. 37, n. 3, p. 799 - 814. 2017. Disponível em:
<<https://www.scielo.br/pdf/pcp/v37n3/1982-3703-pcp-37-3-0799.pdf>>.
Acesso em: 14 jul. 2021.

CAMARGO, M. L.; FEIJÓ, M. R.; GOULART JÚNIOR, E.; LEITE, L. P. O psicólogo na construção de um ambiente inclusivo às pessoas com deficiência nas organizações de trabalho. In WITCZAK, M. V. C.; PEIXOTO, A. L. A. (Orgs.). **Desafios da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho**: reflexões e práticas. Salvador: EDUFBA, 2021. p. 85-116.

GUARAGNA, C.S.; BRETAS, N.; CAMARGO, M.L.; JUNIOR, G.E. *Responsabilidade social, inclusão de PcD no mercado de trabalho e a atuação do psicólogo organizacional e do trabalho*. R. Laborativa, v. 11, n. 1, p. 06-38, abr./2022. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. A diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência. **Organ. Soc.**, v. 14, n. 41, p. 59-78, 2007.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA – CFP. **Atribuições profissionais do Psicólogo no Brasil:** contribuição do Conselho Federal de Psicologia ao Ministério do Trabalho para integrar o catálogo brasileiro de ocupações. Brasília, DF: 1992. Disponível em: <http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2008/08/atr_prof_psicologo.pdf>. Acesso em: 14 jul. 2021.

DILLENBURG, S. B.; MALETZ, E. A. A Relação da Gestão de Pessoas na Responsabilidade Social interna das organizações. In: 2º Congresso de Responsabilidade Socioambiental, 2017, Caxias do Sul. **Anais...** Caxias do Sul: FSG, 2017. p. 266-278.

DUARTE, C. O. S.; TORRES, J. Q. R. Responsabilidade social das empresas: dimensões históricas e conceituais. In FRANCISCHINI, A. S. N. *et al.* (Orgs.). **A responsabilidade social das empresas:** a contribuição das universidades. v. 4. São Paulo: Petrópolis: Instituto Ethos, 2005.

FAGNANI, E. **Política social no Brasil (1964-2002): entre a cidadania e a caridade.** 2005. 604f. Tese (Doutorado em Ciências Econômicas) – Instituto de Economia da Unicamp, Campinas, 2005.

FIALHO, C. B.; MELO, A. N.; NUNES, A. F. P.; GAI, M. J. P. Inclusão de pessoas com deficiência no ambiente organizacional: responsabilidade social ou obrigação legal? **ReCaPe.** V. 7, n. 3., 2017. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/ReCaPe/article/view/32725/24295>>. Acesso em: 14 jul. 2021.

FIGUEIREDO, M. Responsabilidade social e investimento social privado: entre o discurso e a evidenciação. **Rev. contab. finanç.** v. 19, n. 47, 2008.

GARCIA, V. G. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. **Trab. educ. saúde**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, p. 165-187, 2014.

GARRIDO, M. A. T; DEL-MASSO, M. C. S; SILVA, N. R. O trabalho da pessoa com deficiência na percepção dos gestores de empresas. **R.**

GUARAGNA, C.S; BRETAS, N; CAMARGO, M.L; JUNIOR, G.E. *Responsabilidade social, inclusão de PcD no mercado de trabalho e a atuação do psicólogo organizacional e do trabalho.* . R. Laborativa, v. 11, n. 1, p. 06-38, abr./2022. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

Laborativa, v. 6, n. 2, p. 06-22, 2017. Disponível em: <<http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>>. Acesso em: 05 jan. 2022.

GOMES, F. P.; TORTATO, U. Adoção de práticas de sustentabilidade como vantagem competitiva: evidências empíricas. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**. v. 5, n. 2, 2011, p. 33-49.

GUSSO, H. L.; LUCA, G. G. Organizações como Sistemas Comportamentais: Considerações para a Delimitação do Campo de Atuação In: BOAS, D. L. Oliveira; CASSAS, F.; GUSSO, H. L. (Orgs.). **Comportamento em foco: análise do comportamento nas organizações**. ABPMC, 2017, p. 28-40.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Projeção da população do Brasil e das Unidades de Federação**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/>>. Acesso em: 14 jul. 2021.

IBGE EDUCA. **Conheça o Brasil** – População: pessoas com deficiência. Disponível em: <<https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/20551-pessoas-com-deficiencia.html>>. Acesso em: 14 jul. 2021.

KUBO, S. H.; GOUVÊA, M. A. Análise de fatores associados ao significado do trabalho. **R. Adm.** São Paulo, v. 47, n. 4, p. 540 - 554, out./nov./dez. 2012.

KUBO, S. H.; GOUVÊA, M. A.; MANTOVANI, D. M. N. Dimensões do significado do trabalho e suas relações. **Pretexto**, Belo Horizonte. v 14, n. 3, p. 28-49. jul./set. 2013.

LIMA, M. P. *et al.* O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **Rev. Adm. Mackenzie**. São Paulo, SP. v. 14 n. 2, p. 43 - 68, mar/abr. 2013.

LIMA, M. M. *et al.* Um panorama do mercado de trabalho da pessoa com deficiência visual na cidade do Rio de Janeiro. **Interações**, v. 22, n. 1, p. 211-223, 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.20435/inter.v22i1.2835>>. Acesso em: 10 jan. 2022.

MELLO, M. F.; MELLO, A. Z. Uma análise das práticas de Responsabilidade Social e Sustentabilidade como estratégias de empresas industriais do setor moveleiro: um estudo de caso. **Gest. Prod.**, v. 25, n. 1, p. 81-

GUARAGNA, C.S.; BRETAS, N.; CAMARGO, M.L.; JUNIOR, G.E. *Responsabilidade social, inclusão de PcD no mercado de trabalho e a atuação do psicólogo organizacional e do trabalho*. R. Laborativa, v. 11, n. 1, p. 06-38, abr./2022. <http://ojs.unesp.br/indexphp/rlaborativa>

93, 2018. Disponível em:
<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-530X2018000100081&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 14 jul. 2021.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Censo Demográfico de 2020 e o mapeamento das pessoas com deficiência no Brasil**. Disponível em:
<<https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cpd/arquivos/cinthia-ministerio-da-saude>>. Acesso em: 14 jul. 2021.

NEVES, D. R. *et al.* Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, p. 318-330, 2018. Disponível em:
<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512018000200318&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 14 jul. 2021.

OLIVEIRA, T. S. P.; KUBO, E. K. M.; SANTOS, I. C.; LIMA, D. F. Práticas de gestão de pessoas voltadas à responsabilidade social empresarial. **Anais do XX Semead – Seminários em Administração**. São Paulo: USP, 2017.

PACHECO, K. M. B.; ALVES, V. L. R. A história da deficiência, da marginalização à inclusão social: uma mudança de paradigma. **Acta Fisiatr Tendências e Reflexões**. v. 14, n. 4, p. 242 - 248. 2007. Disponível em:
<<https://www.revistas.usp.br/actafisiatrica/article/view/102875/101168>> . Acesso em: 14 jul. 2021.

PAIVA, J. C. M.; BENDASSOLLI, P. F.; TORRES, C. C. Sentidos e significados do trabalho: dos impedimentos às possibilidades do trabalho de pessoas com deficiência. **Estudos e pesquisas em psicologia**, v. 15, n. 1, p. 218 - 239. 2015.

RIBAS, J. R.; VICENTE, T. V. S.; ALTAF, J. C.; TROCCOLI, I. R. Integração de ações na gestão sustentável. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 86, n. 2, p. 31-57. 2017.

SANTANA, T. P.; OLIVEIRA, Y. L. Os benefícios da Responsabilidade Social Empresarial: uma análise em organizações no município baiano de Vitória

GUARAGNA, C.S.; BRETAS, N.; CAMARGO, M.L.; JUNIOR, G.E. *Responsabilidade social, inclusão de PcD no mercado de trabalho e a atuação do psicólogo organizacional e do trabalho*. R. Laborativa, v. 11, n. 1, p. 06-38, abr./2022. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

da Conquista. **Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas**, n. 21, p. 85-97. 2016.

SECRETARIA DE TRABALHO. **Contratação de pessoas com deficiência bate recorde após fiscalização do trabalho**. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/noticias/6856-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-bate-recorde-apos-fiscalizacao-do-trabalho>>. Acesso em: 14 jul. 2021.

SHIMONO, S. O. **Educação e trabalho: caminhos da inclusão na perspectiva da pessoa com deficiência**. 118f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

SILVA, A.; LEITÃO, A.; DIAS, E. O caminho da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: onde estamos? **Revista Opinião Jurídica**, v. 14, p. 13-43, 2016. Disponível em: <<https://periodicos.unichristus.edu.br/opiniaojuridica/article/view/653/259>>. Acesso em: 14 jul. 2021.

SIMONELLI, A.; FILHO, J. Análise da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho após 25 anos da lei de cotas: uma revisão da literatura. **Cad. Bras. Ter. Ocup.**, v. 25, n. 4, p. 855-867, 2017. Disponível em: <<http://www.cadernosdeto.ufscar.br/index.php/cadernos/article/view/1842/920>>. Acesso em: 14 jul. 2021.

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JÚNIOR, S. Vínculos do indivíduo com o trabalho. In ZANELLI, J. C.; ANDRADE-BORGES, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Orgs.). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2. ed. Artmed: Porto Alegre, 2014. p. 316-348.

SOUZA, I. D. Nova ordem mundial. **O Liberal**, p. 2. (2001, 12 de novembro).

SPOSATI, A. Políticas sociais nos governos petistas. In I. Magalhães; L. Barreto; V. Trevas (Orgs.). **Governo e cidadania: balanço e reflexões sobre o modo petista de governar**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 1999. p. 82-107.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 11, n. 2, p. 273-294, 2005.

GUARAGNA, C.S.; BRETAS, N.; CAMARGO, M.L.; JUNIOR, G.E. *Responsabilidade social, inclusão de PcD no mercado de trabalho e a atuação do psicólogo organizacional e do trabalho*. R. Laborativa, v. 11, n. 1, p. 06-38, abr./2022. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

TETTE, R. P. G.; CARVALHO-FREITAS, M. N.; OLIVEIRA, M. S. Relações entre significado do trabalho e percepção de suporte para pessoas com deficiência em organizações brasileiras. **Estud. psicol. (Natal)**, v. 19, n. 3, p. 217-226, 2014.

TOLDRÁ, R. C. Políticas afirmativas: opinião das pessoas com deficiência acerca da legislação de reserva de vagas no mercado trabalho. **Revista Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 20, n. 2, p. 110-117, 2009.

VICENTIN, P. M.; TANAKA, T. F.; CAMARGO, M. L.; FEIJÓ, M. R.; GOULART JUNIOR, E. Importância do trabalho na construção da identidade de pessoas com deficiência. **Revista Laborativa**, v. 10, p. 118-143, 2021. Disponível em: <<https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/3386>>. Acesso em: 14 jul. 2021.

VIEIRA, C. M.; VIEIRA, P. M.; FRANCISCHETTI, I. Profissionalização de pessoas com deficiência: reflexões e possíveis contribuições da psicologia. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 15, n. 4, p. 352-361. 2015.

WITCZAK, M. V. C.; KIPPER, L. M. Pessoas com deficiência, trabalho e inclusão: um século de história contado a partir da análise da produção científica. In: WITCZAK, M. V. C.; PEIXOTO, A. L. A. (Orgs.). **Desafios da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho**: reflexões e práticas. Salvador: EDUFBA, 2021. p. 21-62.

WITCZAK, M. V. C.; PEIXOTO, A. L. A. (Orgs.). **Desafios da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho**: reflexões e práticas. Salvador: EDUFBA, 2021.

YNAGAUNIS, S. Uma Breve Reflexão Sobre o Ambiente Organizacional como um Espaço de Desconstrução de Barreiras para Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho. In: LEMOS, E.; SALVATORI, S. (Orgs.). **Comunicação, diversidades e organizações**: pensamento e ação. São Paulo: Abrapcorp, 2019. p. 65-76.

ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. B.; RODRIGUES, A. C. A. Campo profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Orgs.). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 549-582

GUARAGNA, C.S; BRETAS, N; CAMARGO, M.L; JUNIOR, G.E. *Responsabilidade social, inclusão de PcD no mercado de trabalho e a atuação do psicólogo organizacional e do trabalho*. R. Laborativa, v. 11, n. 1, p. 06-38, abr./2022. <http://ojs.unesp.br/indexphp/rlaborativa>

ZANELLI, J. C.; BASTOS, L. O. Inserção profissional do Psicólogo em organizações e no 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. 466-491.

Artigo apresentado em: 08/11/2021

Aprovado em: 15 /01 /2022

Versão final apresentada em: 13/01 /2022

GUARAGNA, C.S.; BRETAS, N.; CAMARGO, M.L.; JUNIOR, G.E. *Responsabilidade social, inclusão de PcD no mercado de trabalho e a atuação do psicólogo organizacional e do trabalho*. R. Laborativa, v. 11, n. 1, p. 06-38, abr./2022. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>