Psicologia em Foco
Jan-Dez 2016, Vol. 6, n. 1

CRENÇAS DE GESTORES E COLABORADORES SOBRE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO DO BRASIL

Sâmia Gabler da Eira [1]

RESUMO: Este estudo se propõe a demonstrar, através da revisão de literatura, como as crenças de gestores e colegas do ambiente de trabalho no Brasil acerca das deficiências, podem afetar o processo de inclusão e o modo como as Pessoas com Deficiência são vistas neste contexto, ao que se refere às capacidades para realizar as atividades requeridas pelas empresas. A análise revelou que a maior parte das empresas ainda possui dificuldades em entender como podem lidar com as deficiências. Nas considerações finais, constatou-se que há evidências de falsas crenças afetando a inclusão dessas pessoas, tanto no aspecto da própria possibilidade de demonstrar melhor desempenho, quanto à participação nos relacionamentos interpessoais no trabalho, bem como a ausência de investimento nas competências destas mostrou-se fator originado do preconceito, da pouca capacitação e da exclusão ainda vigentes.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência; Gestão da diversidade; Diversidade; Falsas crenças sobre deficiência; Preconceito; Inclusão.

BELIEFS MANAGERS AND EMPLOYEES ON INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN BRAZIL´S LABOUR MARKET

ABSTRACT: This study aims to demonstrate, through literature review, as the beliefs of managers and co-workers, about people with disabilities in Brazil, can affect the process of inclusion and the way people with disabilities are seen in this context, to respect the capabilities to carry out the activities required by companies. The analysis revealed that most companies still have difficulty understanding how they can deal with disabilities. In conclusion, it was found that there is evidence of false beliefs affecting the inclusion of these people, both in the aspect of one's ability to demonstrate improved performance, the participation in interpersonal relationships at work, and the lack of investment in skills these proved factor originated of prejudice, insufficient training and even existing exclusion.

Keywords: Persons with disabilities; Diversity management; Diversity; False beliefs about disability; Preconception; Inclusion.

---

[1]Especialista em Gestão Estratégica de Pessoas pela Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças (Fucape Business School, Espírito Santo), Psicóloga pela Universidade Federal do Espírito Santo, Psicóloga Clínica e Organizacional em Consultório Particular. E-mail de contato: samiaeira@hotmail.com

CREENCIAS DIRECTIVOS Y EMPLEADOS SOBRE LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN MERCADO DE TRABAJO DEL BRASIL

RESUME: Este estudio pretende demostrar, a través de revisión de la literatura, como las creencias de entorno de los gerentes y colegas de trabajo en Brasil sobre las deficiencias pueden afectar el proceso de inclusión y cómo se ve personas con discapacidad en este contexto, la en cuanto a la capacidad para llevar a cabo las actividades requeridas por las empresas. El análisis reveló que la mayoría de las empresas todavía tienen dificultades para entender cómo pueden hacer frente a las deficiencias. En la conclusión, se encontró que hay pruebas de falsas creencias que afectan a la inclusión de estas personas, tanto en el aspecto de la misma posibilidad de demostrar un mejor rendimiento, la participación en las relaciones interpersonales en el trabajo, y la falta de inversión en habilidades tales mostró se originó factor de perjuicio, la poca formación y la exclusión todavía existente.

Palabras clave: Personas con discapacidad; Gestión de la diversidad; La diversidad; Las falsas creencias acerca de la discapacidad; Perjuicio; Inclusión.

A construção de um presente

Desde tempos remotos, ainda há muito a se analisar sobre a participação destas pessoas quanto ao que se refere ao trabalho. Ao longo de épocas, foram-se perpetuando ideias ou crenças a respeito das deficiências como os autores Carvalho-Freitas e Marques (2007) categorizaram, sendo apresentadas em detalhes mais adiante: Modelo da subsistência - sobrevivência, função instrumental da pessoa, interpretação da deficiência como fenômeno espiritual e a normalidade como matriz de interpretação dominante, esta última, ainda vigente com certa intensidade no Brasil.

Por ser parcela significativa da população brasileira – 23,9% como consta no Censo do IBGE em 2010 (Thomé & Leal, 2012), atualmente, a temática da inclusão de Pessoas com Deficiência (PcD's) no mercado de trabalho brasileiro tem sido discutida principalmente pela obrigatoriedade do cumprimento da Lei de Cotas (Carvalho-Freitas, Marques & Almeida, 2009).

Dados do Censo do IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística também em 2010 mostram que de 45,6 milhões de Pessoas com Deficiência no Brasil, estão 44 milhões em idade ativa, porém somente 20,3 milhões possuem uma ocupação e apenas 40,2% desse total possui carteira assinada (Thomé & Leal, 2012).

Assim, em função dos gastos com Benefício de Prestação Continuada - BPC, benefício porque concede um salário mínimo inclusive para Pessoas com Deficiência que não possam prover meios de se manterem economicamente (Ministério do Desenvolvimento

Social e Combate à Fome, [MDS], 2015), dentre outros, uma das preocupações econômicas do país é a de incluir estas pessoas no mercado de trabalho para geração de renda para elas próprias e também para redução de custos com programas do governo direcionados a elas.

A prática de inclusão, palavra cujo significado é a ideia de acolhimento da diversidade humana pela sociedade (Werneck, 1999), ainda encontra resistências por muitas empresas deixarem de cumprir a devida lei (Heinski & Bignetti, 2002; Neri, Pinto, Soares & Costilla, 2003; Carvalho-Freitas, Marques & Scherer, 2004).

Tal Lei de Cotas do art. 93 da Lei nº 8.213/91 (Presidência da República, 1991) estabelece a quantidade de colaboradores com deficiência na proporção de 02% - empresa com até 200 pessoas contratadas, de 03% - empresa com 201 a 500 pessoas contratadas, 04% - empresa com 501 a 1000 pessoas contratadas e 05% - de 1001 pessoas contratadas em diante. Mas o reflexo de determinadas crenças atrapalham na aceitação da lei.

No que diz respeito a esta Lei:

> A atuação do Ministério Público do Trabalho no Brasil revela que raríssimas empresas cumprem a cota espontaneamente, havendo casos em que as Pessoas com Deficiência são mantidas no interior das empresas sem realizar atividades ou ficam simplesmente em casa, recebendo salário, para que a empresa possa cumprir tal cota, outras simplesmente ignoram a legislação, aguardando impulso oficial do Ministério do Trabalho ou do Ministério Público (Fonseca, 2006, p. 227).

Em concordância com este assunto, referente aos entraves de inclusão nas empresas, o autor Ribas (1994) destaca a mentalidade de muitos a respeito da deficiência, mencionando a construção cultural da sociedade como propulsora de diferenças sociais valorativas que, em outras palavras, molda o olhar sobre o diferente.

Dentro deste contexto, questões como preconceitos e estereótipos permeiam o assunto sobre a tentativa de inclusão nas empresas e criam barreiras através de predisposições perceptuais e caracterização dos indivíduos apenas pelo que aparentam ser (Amaral, 1992; Marques, 1998).

Carvalho-Freitas (2009) ao realizar sua pesquisa decorrente de crenças generalistas a respeito do tema verificou como as crenças de gestores e colaboradores podem dificultar ou facilitar o olhar sobre o trabalho de Pessoas com Deficiência (PcD's).

Ao se tratar das maneiras às quais ocorrem as visões sobre as pessoas, Bock, Furtado e Teixeira (2001), discorrem que as representações sociais são significações sociais criadas

pela coletividade formando conjunto de ideias articuladas atribuindo sentido pessoal a quem ou ao o que se referem. Para tal, envolvem imagens, crenças e valores formados pelos indivíduos enquanto na relação entre pessoas. Nisto, existem perspectivas nem sempre verdadeiras.

Leão e Silva (2012) também apontam sobre o sofrimento psíquico, físico e dificuldade de crescimento profissional destas pessoas decorrente da visão coletiva sobre elas. A começar como relata Lara, Ávila e Carvalho-Freitas (2008), pela pouca ou nenhuma inclusão e integração de Pessoas com Deficiência (PcD's) nas escolas regulares, fonte primária dos saberes básicos para ingresso profissional no futuro, de modo a não se adaptarem às necessidades das Pessoas com Deficiência.

Há concomitantemente outros impedimentos à inclusão e ao bom desempenho de PcD's (Pessoas com Deficiência) os quais se traduzem ao terem que lidar com estruturas desfavoráveis do ambiente, como espaços de difícil locomoção e distância dentro das empresas entre os setores onde estas pessoas precisam transitar (Fernandez, 2012; Carvalho-Freitas & Marques, 2007), além dos instrumentos de trabalho desadaptados.

Por isso, enquanto objetivo geral, este trabalho procura retratar os diferentes tipos de crenças de gestores e colegas de trabalho sobre as Pessoas com Deficiência em processo de inclusão laboral.

Por sua vez, ao considerar o objetivo específico, este estudo compreende verificar se falsas crenças acerca de deficiências influenciam nas atividades diárias das Pessoas com Deficiência nas empresas em que trabalham e de que maneira.

Além disso, as crenças de gestores e colegas de trabalho no Brasil sobre deficiências podem afetar a visão a respeito das competências ou capacidades das Pessoas com Deficiência?

Assim, por se tratar de assunto importante para o desenvolvimento humano e profissional, a relevância deste estudo se baseia no fato de que as potencialidades destas pessoas podem estar sendo ignoradas, visto que as empresas adotam em seus modos de gestão maneiras distintas de lidar com o diferente e podem estar ou não produzindo exclusão ao invés de inclusão e até mau aproveitamento de competências.

Destarte, as possíveis contribuições a partir deste estudo se dão através da análise do impacto de crenças no desenvolvimento do trabalho de tais pessoas.

Este artigo limita-se à análise dos efeitos das crenças de gestores e colegas de trabalho no processo de inclusão no mercado de trabalho de Pessoas com Deficiência no Brasil

(exceto as deficiências de ordem intelectual por sua maior complexidade e carência de aprofundamento), tanto na administração privada, quanto na pública, ainda que conste no mesmo outros assuntos vinculados apenas para melhor entendimento do objeto do qual se trata.

A discussão realizada foi de acordo com a Teoria das Representações Sociais por ter sido possível através desta, uma análise que compreendeu as concepções de deficiência e inclusão no mercado de trabalho por parte de gestores e colegas de trabalho de Pessoas com Deficiência.

Desta forma, e diante de todos os motivos expostos, ocorre a seguinte problemática a qual cabe questionamento no presente trabalho: as falsas crenças de gestores e colegas de trabalho no Brasil causam dificuldades no processo de inclusão de Pessoas com Deficiências nas empresas?

Pretendendo-se explicá-la, bem como explanar os demais questionamentos, procurou-se fornecer ao leitor, algum aprofundamento teórico no assunto para posterior conexão e discussão deste saber nas questões propostas.

História da diversidade

Ao pensarem a questão da deficiência por meio de uma perspectiva baseada em possibilidades ao invés de incapacidades, Carvalho-Freitas e Marques (2007), colocaram-na na dimensão das relações sociais tendo em vista seus significados.

Os autores consideram que as possibilidades de trabalho de Pessoas com Deficiência estão relacionadas às matrizes históricas que lhes deram origem. Destarte, passaram-se séculos até a época atual para ocorrerem diversas formas de representações sobre a deficiência. Por isso, estes mesmos autores estudaram e encontraram diferentes tipos de concepções através dos tempos.

A primeira delas é o Modelo da Subsistência ou Sobrevivência fundamentado na dedução de que na Grécia Antiga o povo necessitava sobreviver com atributos físicos de vigor e força. Assim, tudo fora destas condições seria visto de uma maneira indesejável para o cultivo agrícola, a qual preservava suas vidas em períodos de guerra. Deste modo, era relevante ao menos demonstrarem alguma contribuição social significativa para se manterem em algum grupo.

Outro período semelhante ao contexto de sobrevivência apresentado anteriormente, se deu em função do pós Segunda Guerra Mundial, pelo motivo de reestruturação do mercado

de trabalho, principalmente na Europa, por pessoas com bons níveis culturais e capitais sociais consideráveis, caso dos ex-combatentes mutilados, por exemplo.

Viu-se aí a chance de mudar algo na condição de participação destes indivíduos ao haver reavaliação dos critérios de contribuição, contudo, isto se deveu pelo motivo anterior destes sujeitos serem reconhecidos intelectualmente e fisicamente, porque provaram seu valor antes que estivessem na condição de deficiente, por isso e porque ainda tinham alguma característica em comum, conseguiram obter novamente lugar no grupo.

Como segundo modelo, ainda de acordo com Carvalho-Freitas e Marques (2007), temos A Função Instrumental da Pessoa como Matriz de Interpretação. Na era Clássica, havia dois filósofos representativos os quais deixaram seus legados, Platão e Aristóteles, e pregaram como tendência de comportamento o abandono ou deixar morrer de fome todos aqueles indivíduos considerados disformes e inválidos.

Em consequência, estas ideias refletiram nas escolhas e ações do povo da época, pois perfeição estética e função em algum tipo de trabalho de ordem intelectual ou braçal para as Cidades-estados eram princípios dominantes, naturalizados, porém excluidores porque deixavam de permitir a participação destas pessoas como cidadãos e assassínios por cometerem homicídios à seres humanos.

Esta forma de pensar do povo foi igualmente encontrada antes da chegada dos nazistas ao poder, na Alemanha e países Europeus, devido aos cortes de gastos, assim como também quanto à maneira observada pelos estudos científicos daquele período de guerra. Outras justificativas tiveram base nas questões de purificação racial, recursos na saúde e até a atitude eufemística de compaixão.

Destarte, era obrigatório informar quando nasciam crianças com deficiência para o Governo do respectivo país, a fim de aplicar a denominada *Operação Eutanásia*. Ou seja, caso deixassem de contribuir economicamente, seriam eliminados.

De maneira lamentável, ainda nos dias atuais, conforme Gallagher (1995) apontou, vê-se que tais opiniões persistem ao se notar o repúdio de alguns em conviver e frequentar os mesmos espaços que as Pessoas com Deficiência, sendo os tipos de violência física, verbal e psicológicas constantes notadas nos comportamentos discriminatórios.

O terceiro modelo de concepção sobre a deficiência é chamado de Matriz de Interpretação da Deficiência como Fenômeno Espiritual. Ele começou na Idade Média (século IV ao século XIV), sendo consequente à doutrina cristã.

Paralelo a isto, as superstições davam lugar para as opiniões de que as deficiências eram resultados de uma das opções - do divino, condenação de Deus ou sob as forças do mal - endiabrado, razões para a acolhida destas pessoas pelas igrejas e conventos ou condenados à fogueira, à tortura ou ambos quando reconhecidas como pecadoras pela inquisição (Pessoti, 1984).

Percebe-se tratamento subumano direcionado a elas, fator o qual acarretou mortes, violências de todos os tipos, além de sofrimentos morais intensos, angústias, exclusões. Mais à frente, ainda conforme Pessoti (1984), o cristianismo deu a eles *status* de pessoas ao pregar o cuidado, a caridade e reprimir qualquer forma de abandono.

Por outro lado, existia o dilema das instituições afastadas da sociedade e começaram a prestar pequenos serviços nestas, o que remetia de novo a uma espécie de desamparo camuflado ao limitar a participação direta na comunidade. Os termos morais, igualdade civil e de direito, só apareceriam na época do Iluminismo.

Outro modelo, Normalidade como Matriz de Interpretação Predominante, teve início no século XVII através do racionalismo de Descartes, onde o campo da medicina trouxe a lógica do científico, cabendo a ela diagnosticar, dar prognóstico e tratamento. Destarte, a medicina passou a ditar a maneira de se entender a deficiência naquela era por critérios de normalidade ou anormalidade (sinônimo de doença).

É importante destacar aqui a ausência de observação da medicina quanto às potencialidades de adaptação e realização laborais, pois os sujeitos analisados eram representados apenas como um corpo disfuncional, justificando indiretamente, sua irreal incapacidade.

No Brasil, na metade do século XIX, algumas instituições movidas por conceitos médicos, foram o Imperial Instituto dos Meninos Cegos (hoje Instituto Benjamin Constant) e o Instituto dos Surdos-Mudos (hoje, Instituto Nacional da Educação dos Surdos – INES).

As mesmas instituições buscavam integrar as pessoas na sociedade apenas com a finalidade de produção econômica, mas de maneira segregacionista ao ter parâmetros de normalidade. Inexistia autonomia, pois muitos se tornaram dependentes. Desde o começo, na maioria destas Instituições mencionadas assim como nos tempos atuais, existem critérios de alocação de pessoas em funções às quais têm a ver somente com suas deficiências ao invés de aproveitamento de competências.

Como se podem observar, estes critérios de alocação acabavam sendo infundados porque se tais pessoas eram tidas como impossibilitadas de exercerem profissões, como podiam realizar e produzir nas atividades às quais foram submetidas?

Posteriormente, há o modelo de Inclusão Social como Matriz de Interpretação, sua ideia ganhou espaço entre as décadas de 1960 e 1970 nos Estados Unidos, principalmente (Goss, Goss & Adam-Smith, 2000). Eram exigidos direitos de iniciativa individual e de autonomia tanto para grupos minoritários, quanto para Pessoas com Deficiências.

No Brasil, em meados dos anos 90, apesar da recessão econômica, elas reivindicaram igualdades civis e de oportunidades com a ajuda de organizações mundiais, defensoras dos direitos humanos. Tais lutas passaram a ganhar maior atenção legislativa após os pedidos por estas demandas, tendo sido importantes para novas conquistas (Pochmann, 2000).

O último modelo, A Técnica como Matriz de Interpretação Dominante, cujo cunho começou como um problema social e passou a assumir características de problemas técnicos dentro das organizações, constitui no momento presente a gestão da diversidade (Alves & Galião-Silva, 2004).

Este tipo de gestão implica a necessidade de pensar em quais maneiras técnicas e sociais são necessárias com o propósito de melhorar tais aspectos dentro das empresas para inclusão laboral e social.

Todas as matrizes apresentadas aparecem em seus respectivos contextos, em diferentes locais de trabalho e geram impactos nas crenças dos gestores e colegas e por consequência na inclusão das Pessoas com Deficiência.

Enfim, somam-se as dificuldades de barreiras ambientais, arquitetônicas e atitudinais dos indivíduos, as últimas principalmente (Lara, Ávila & Carvalho-Freitas, 2008).

Crenças de gestores e colaboradores

Lara, et al. (2008, p. 48), propuseram que "(...), observar um objeto ou relacionar-se com uma pessoa com deficiência é uma ação que depende das concepções prévias das pessoas em relação à deficiência".

E complementam ao fazerem a seguinte colocação:

> Concepções de deficiência são modos de pensamentos construídos ao longo da história, não necessariamente fundados em informações e conhecimentos racionais, que oferecem os elementos utilizados para qualificação das Pessoas com Deficiência e as justificativas para as ações em relação a elas. As concepções são formas de

interpretação da deficiência (...) que moldaram e legitimaram a distinção das Pessoas com Deficiência, tanto na sociedade quanto no trabalho (LARA et al., 2008, p. 49).

Tal colocação constitui a base das opiniões e sentimentos de pessoas sem deficiências sobre as com deficiências, e esta mesma base se utiliza dos moldes das experiências sociais e culturais anteriores, com crenças tidas como verdadeiras.

Sendo assim, as verdades estabelecidas sempre dependerão das crenças e visões de componentes dos grupos, porque acreditam em uma posição confortável, sem esforço de raciocinar a respeito do diferente, compreendê-lo e agregá-lo com seu jeito de ser, sem tomar dele a sua essência.

A partir disto, Amaral (1992) discorre sobre as formas de preconceitos e as denominou, dentre outras, segundo as leituras das deficiências – *generalização indevida, correlação linear e contágio osmótico*.

Na primeira, *generalização indevida*, descreveu ser a imagem da PcD distinta pela conotação de ser a deficiência, o próprio indivíduo, ou seja, alguém totalmente ineficiente, ausente a análise da condição específica do sujeito.

Já o título *correlação linear* possui propriedade lógica, quer dizer que *"se"* uma atividade consegue ser realizada por uma pessoa com deficiência, *"então"* outras pessoas nas mesmas condições podem realizá-la ou o contrário, *"se"* ninguém em determinadas condições está a realizar tal atividade, *"então"* outras em circunstâncias semelhantes seriam incapazes de fazer, situação na qual falta o olhar para as idiossincrasias de cada um ao se prezar pela generalização.

Por último, o *contágio osmótico* significa o pavor de assumir determinadas características consideradas repulsivas ou contaminantes através do convívio.

Esta maneira de perceber estes indivíduos é superficial e grosseira sobre o desconhecimento do que são deficiências, pois seria o equivalente a dizer que é contagioso tudo aquilo que for indesejado. Se fosse assim, os indivíduos estariam tão vulneráveis e propensos a se tornarem disformes totais, inexistiriam identidades.

A autora adiciona em suas explicações o fato de o trabalho significar para as sociedades capitalistas produção e consumo, devendo todo cidadão ter a capacidade de produzir-consumir, sempre neste ciclo permanente.

Entretanto, a sociedade exige mais do que isto. Ela almeja objetividade no entendimento de tudo o que a contempla, e por isso, ao estar diante de algo tão complexo quanto à deficiência se repele e traz a sensação de desconforto. Sobre isso, há a afirmativa:

> O outro, o diferente, o deficiente, representa muitas coisas. Representa a consciência da própria imperfeição daquele que vê, espelha suas limitações, suas castrações. Representa também o sobrevivente, aquele que passou pela catástrofe em potencial, virtualmente suspensa sobre a vida do outro. Representa também uma ferida narcísica em cada profissional, em cada comunidade. Representa um conflito não camuflável, não escamoteável – explícito – em cada dinâmica de inter-relações (Amaral, 1988, pp. 10-11).

A autora expressou neste trecho o reflexo de uma questão complicada aos olhos da comunidade tida como normal. A negação do que foge aos padrões é a rejeição das próprias restrições pessoais, do que parece o erro, do fracasso.

Observa-se que neste ponto levou-se em conta o referencial de comparação com o grupo sem deficiência, uma análise de diferenciação de grupo, nós – vocês, uma separação ou segregação para conservar as propriedades grupais em suas representações sociais.

Por parecer ser a parte mais fraca, o excluído é culpabilizado por sua condição, atribuição de um processo meritocrático individualista. Há exemplos, estão as empresas às quais deixam de cumprir com a Lei de Cotas justificando esta atitude ao afirmarem deixar de contratar as Pessoas com Deficiência por causa da baixa escolaridade e respectiva falta de qualificação destes indivíduos, e assim, os segregam ainda mais (Thompson, 1995).

Lima (2009) afirma ser a qualificação profissional de ordem complexa relativa à deficiência porque os cursos direcionados às Pessoas com Deficiência, apesar de serem diversos, apenas costumam possuir base inicial, deixam a desejar no quesito da complexidade quando o assunto é treinamento e especialização, os quais visam garantir melhor capacitação e desempenho.

Ora, não seria possível aprimorar conhecimentos e práticas sem oportunidades de fazê-los. Do mesmo modo como as empresas treinam seus colaboradores e contratam profissionais capacitados para tal, podem também contratar aqueles especializados em ensinar Pessoas com Deficiências a desenvolverem melhor suas capacidades.

Destarte, ao ser notada a existência da relação da PcD *versus* Trabalho diante da visão dos que trabalham com ela, são levadas em consideração as diferentes modalidades de pensamento, matrizes históricas, citadas no tópico anterior, pois por estas vias são avaliadas e qualificadas as chances de inclusão no trabalho.

Diante da necessidade de construir explicações para a realidade, o ser humano, em geral, cria formas por vezes diversas de perceber um mesmo objeto de avaliação sem, no

entanto, refletir a respeito, e neste caso, coloca a deficiência no lugar de desvantagem ao acreditar na incapacidade ao invés da potencialidade.

Assim, para Carvalho-Freitas e Marques (2010), é comum a ocupação de PcD's em cargos de menor prestígio e sem perspectivas de crescimento profissional. Também estes autores, nesta pesquisa já mencionada, observaram que a contratação de uma PcD é feita pensando nos ganhos quanto à imagem interna ou externa da empresa (por questão de contribuição social, na maioria das vezes) e para o clima da mesma, e raciocinam ser o treinamento o caminho mais curto para socialização e inclusão na organização.

É importante destacar que poucas empresas têm a preocupação de incluir Pessoas com Deficiência e de fornecer treinamentos além de instrumentos de trabalho adaptados a eles, ao invés de ajustados às atividades em si, seja por questões de custos (sem cogitar sobre retorno futuro de investimento), seja por questão de tempo e de desvalorização do diferente, ou tudo isto concomitantemente.

Carvalho-Freitas, Marques e Almeida (2009), ainda afirmam que muitas pessoas têm a crença de que as PcD's se aproveitam de suas condições para deixar de se esforçarem no trabalho, outras podem crer no esforço maior por parte destas pessoas pela dificuldade de conseguir estar empregado e gestores questionam a relação do vínculo que elas têm em relação à organização ao compararem com a de seus pares.

Mais uma vez, a comparação entre os grupos demonstra a força exercida pelas representações sociais ao colocar na maioria das vezes vantagem para o grupo sem deficiência, no entanto, sabe-se que pessoas tidas como normais também podem possuir motivos para apresentar estes comportamentos e tomarem as atitudes mencionadas.

Os mesmos autores sustentam que as bases psicológicas afetiva e cognitiva exercem influência no comprometimento do trabalho. Na primeira, há identificação e sentimentos construídos positivamente ou negativamente. A segunda baseia-se na crença de trocas entre a pessoa e a empresa quando o colaborador em questão consegue adquirir recompensas do meio empregador. Achados na pesquisa concluíram que o comprometimento dominante é o de origem afetiva, criando ligações sociais.

A questão do tratamento direcionado a este grupo, como aponta Carvalho-Freitas (2009), diverge entre os gerentes e até mesmo entre os colegas transitando pelas diferentes matrizes de concepções já comentadas anteriormente.

Alguns gerentes chegam a pensar que existe a esperteza destas pessoas ao utilizarem da própria deficiência para serem beneficiadas, usam a expressão conhecida vulgarmente

como "corpo mole" e revelam a ausência de orientação por parte da área de recursos humanos nas práticas de inclusão. Outros afirmam que o desempenho depende do indivíduo do qual se trata.

Por outro lado, felizmente, ainda que poucas há empresas que estão implantando novas ideias de gestão da diversidade e passaram a se preocupar com esta demanda cada vez mais crescente. Criação de atividades de sensibilização, políticas antidiscriminatórias e práticas de inclusão (sistematização das mesmas), contribuem para possibilitar reais participações destas pessoas, ou seja, no sentido de que exerçam plena competência profissional.

Também se incluem nas afirmativas acima, ações adequadas de estrutura e tecnologias para cumprimento das atividades correlatas à função, o acesso igualitário aos dos demais colaboradores às oportunidades de treinamentos e desenvolvimento de carreira, além da qualidade de vida no trabalho.

Pessoas com deficiência: percepções e relacionamentos laborais

O espaço social exerce função de lugar conveniente para circunstâncias às quais podem favorecer ou prejudicar aqueles cujas características sejam diferentes. Por isso, Freund (2001) afirma ser preciso voltar o olhar para o suporte à vida social, pois ele se movimenta e se altera. Oferece oportunidades bem como também pode servir de barreiras vinculadas aos constrangimentos, às repressões, de maneira semelhante ao caso, na maioria das vezes, da deficiência.

Ao partir deste princípio, Carvalho-Freitas (2009) aponta o preconceito como fator de grande importância ao se tratar do assunto da deficiência nas organizações, e afirma que a capacidade de produção destas pessoas encontra dificuldades de serem evidenciadas por conta dos prejulgamentos dirigidos a elas.

O preconceito leva a concepções superficiais pela ausência de conhecimento aprofundado em relação à deficiência, faz parte do senso comum, é um pensamento tomado como verídico construído e mantido com o propósito de defender uma identidade grupal. Com ele vem a estereotipia, limitação das potencialidades singulares dos indivíduos, segregação das possibilidades de participação laboral e social.

De acordo com esta questão, o trabalho pode gerar sofrimento se for inadequado às particularidades da pessoa e faltar acolhimento ao trabalhador. Cria ausência de saúde. Sobre esta última, Dejours (1986) explica que "saúde é quando ter esperanças é permitido" (p. 09).

Desta maneira, a esperança mencionada é sinônimo de boa adaptação, de sensação de pertença e valia, seja nos relacionamentos feitos com a chefia e com os pares, seja com os aspectos laborais de modo geral.

No entanto, ocorre a possibilidade de existirem restrições dirigidas a este grupo tido como minoritário e causar o sentimento de não pertencimento. Deste modo, Kitchin (1998) afirma haver duas maneiras de exclusão implícitas: nos modos como os ambientes são organizados para que cada indivíduo com deficiência faça a leitura do lugar imposto a ela ou com a finalidade de saber quando está fora desse lugar.

Ficam evidentes em alguns espaços as questões de sujeição, da diferença de forças, da coerção e da dominação instalada nos espaços laborais. A consequência originada deste empecilho está posta, dentre outras formas, na falta de reconhecimento sobre o trabalho da Pessoa com Deficiência. Nesta linha de raciocínio, há o seguinte pensamento sobre a ausência de reconhecimento:

> [...] um fator desestruturante e desestabilizador da saúde psíquica do indivíduo, gerando sofrimento, à medida que restringe ou extingue a liberdade de expressão de sua individualidade e a tomada de decisão, com base no não reconhecimento ou valorização de seu trabalho. Ao contrário, quando a organização do trabalho permite ao trabalhador a expressão da sua individualidade e subjetividade, propicia a elaboração e ressignificação do sentido do trabalho, por meio da transformação de situações de desgaste e sofrimento em situações de reconhecimento e prazer (Barros & Mendes, 2003, p. 67-68).

A Pessoa com Deficiência sente o reflexo de estar bem ajustada ao meio em que trabalha bem como tem valor quando percebe receber suportes organizacionais, os quais são traduzidos basicamente por manifestações sinceras regulares no tempo de *feedbacks*, elogios, recompensas materiais e sociais, além de provimento de recursos (instrumentos) e informações seguras de trabalho. Sem estes elementos, encontra-se desamparada, inclusive, psicologicamente, apropriam-se de uma realidade onde entende e sente estar à margem da sociedade.

O amparo ou desamparo vivenciado reflete na produção de sentido, ou seja, nos significados os quais serão atribuídos a determinadas experiências através da maneira de pensar dos indivíduos, seus desejos e formas de encontrar satisfação.

Assim, Dejours (2004) propõe que o trabalho é uma atividade a qual envolve motivos contribuintes para a existência dos sujeitos como poder estimular e expressar o intelecto, ser

capaz de raciocinar e interpretar, saber-fazer (aplicar o conhecimento à prática podendo utilizar tanto o corpo quanto a mente no processo), sentir que possui capacidade para reagir e inventar soluções para os problemas, assim como se enxergar capaz de pensar e produzir algo significativo ou útil para o próprio sujeito e os outros seres humanos.

Concomitante ao exposto acima, ocorre a possibilidade de inclusão social em uma maior abrangência de entendimento, pela qual os sujeitos criam gama de contatos e apoio por meio de redes sociais importantes para o desenvolvimento profissional e humano, com a finalidade de se tornarem visíveis e reconhecidos em ambos os sentidos na dinâmica de interação com seus pares (Lima et al., 2013).

Finalmente, ao encontrar o apoio e o espaço permitidos por seus gestores e colegas de trabalho, sendo transformados de estranhos em familiares, as Pessoas com Deficiência têm a oportunidade de potencializar talentos talvez até desconhecidos por eles próprios e terem a chance de contribuir com outros olhares para a construção de organizações mais eficientes e uma sociedade mais justa.

Teoria das Representações Sociais

As Representações Sociais, conforme Jodelet (2001) têm origem no saber do senso comum e expressam as ideias e imagens criadas pelas pessoas para que estas tentem compreender a realidade ao redor delas. Têm a função de transformar o estranho em familiar. São constituídas de acontecimentos cotidianos do ambiente e das relações sociais, sendo um processo onde ocorre apropriação da realidade, e por consequência, produção de novos elementos da mesma.

Moscovici (2003, p.12) esclarece melhor as afirmações acima ao dizer que: "Uma representação social é o senso comum que se tem sobre determinado tema, onde se incluem também os preconceitos, ideologias e características específicas das atividades cotidianas sociais e profissionais das pessoas".

Destarte, é nas vivências práticas, no contato entre os atores sociais, o espaço onde os pensamentos compartilhados entre eles revelam crenças, percepções e imagens comuns de um mesmo objeto (material, de si próprios ou sobre outros sujeitos) em grupos diferentes.

De acordo com a necessidade de vivências práticas dos grupos, Jodelet (2001) entende que as representações sociais procuram defender através da construção e manutenção de uma identidade grupal ou coletiva seus saberes e modos de ser.

O problema em questão relacionado a estas construções sociais se deve ao fato delas se absterem de aprofundamento no conhecimento daquilo que lhe é estranho, apenas criam imagens e as percebem de acordo com conveniências dos integrantes da coletividade, e como produto final podem construir crenças infundadas.

É por esta razão o acontecimento da dificuldade a seguir:

> Então, compreender o significado da deficiência, entender o que significa ser e sentir-se diferente ou pessoa com deficiência, conhecer a experiência de conviver com a pessoa com deficiência, são questões humanas complexas que necessitam de um olhar mais abrangente, para além da dimensão física e intelectual, contemplando múltiplos aspectos: emocional, ético e sociocultural (Carvalho, 2007, p. 39).

Enfim, compreender o significado de deficiência e do ser pessoa com deficiência envolve pensar e ter postura de aceitação do outro para com suas limitações e também possibilidades, bem como se abrir e se lançar a conhecer e enfrentar o medo do desconhecido, e quem sabe reconhecer neste outro as próprias imperfeições.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Uma parte considerável de organizações no Brasil ainda vêm a Pessoa com Deficiência de maneira limitada e dependente de quem lhes estenda a mão, quase um ato de caridade e compaixão e esquecem serem estes sujeitos dotados de potenciais que podem contribuir produtivamente na sociedade.

Ainda existem resistências pelo modo como os gestores e colegas de trabalho avaliam as Pessoas com Deficiência de acordo com as matrizes apresentadas no início deste trabalho, além de serem caracterizadas dentro de concepções preconceituosas, estereotipadas e discriminatórias em grande parte das percepções pelos pares e chefias.

Tais concepções abarcam as crenças sobre a Pessoa com Deficiência enquanto alguém dentro de um dos padrões: totalmente ineficiente - “corpo mole”, ou com capacidade atrelada ao tipo de deficiência ou repulsiva (pavor de assumir determinadas características através do convívio).

Há também a crença de que as Pessoas com Deficiência se aproveitam de suas deficiências a fim de conseguirem privilégios. Poucos são os que acreditam e investem nas qualidades laborais deste grupo.

Assim, as falsas crenças de gestores e colegas de trabalho no Brasil têm causado dificuldades no processo de inclusão de Pessoas com Deficiências nas empresas.

Falsas crenças acerca de deficiências também influenciam nas atividades diárias das Pessoas com Deficiência nas empresas em que trabalham de maneira a ocorrerem limitações de potencialidades particulares destes indivíduos porque por mais esforços que façam, dificilmente são reconhecidos e valorizados devido às representações sociais idealizadas sobre elas, além disso, existe a limitação das possibilidades de participações efetivas laborais e sociais, muitas vezes baseadas no senso comum.

Falta diálogo de gestores e colegas de trabalho (dos gestores principalmente) com as Pessoas com Deficiência objetivando conhecer e construir junto a elas, as maneiras pelas quais podem realizar com melhor desempenho suas atividades desvendando o mito da incapacidade, e para alcançar tal objetivo é preciso envolver estes colaboradores com deficiência em todas as etapas pertinentes ao trabalho.

Ressalta-se ser o termo incapacidade inadequado quanto à maioria das deficiências em se tratando de seus potenciais de desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes, a tríade de competências, pois, estas deficiências carecem por vezes apenas de apoio, seja educacional, tecnológico, de infraestrutura ou socioambiental para não se tornarem obstáculo à boa adaptação de pessoas ao trabalho.

Outros detalhes ausentes são fazer os outros colaboradores conhecerem sobre as deficiências (suas possibilidades e devidas adaptações), integrar as pessoas logo no início do exercimento de sua função aos colegas, chefias bem como com os trabalhos que irá realizar, dar oportunidades e incentivos de participação com contribuição de ideias destes indivíduos e trabalhar com o provimento de incentivos para o estímulo da motivação e sentimento de pertença.

Para que se dê a inclusão, é necessário comumente à mudança de visão sobre as deficiências, garantir as condições e instrumentos adaptados com o intuito de fazer com que a pessoa exerça seu trabalho da melhor maneira possível, bem como obter melhor engajamento social.

A escassa orientação por parte da área de recursos humanos nas práticas de inclusão é um ponto importante a ser lembrado. Deste modo, são sugeridas algumas ideias a serem aplicadas por esta área como a conscientização dos membros da equipe sobre os diferentes tipos de deficiência com palestras e vivências incentivando a construção de ambiente solidário envolvendo desde os colegas, gerentes até a direção; adotar o apadrinhamento desde a integração para auxiliar a pessoa até que ela se sinta confiante em realizar as atividades de maneira autônoma; e promoção da acessibilidade com tecnologias assistivas.

Outro ponto é convidar as Pessoas com Deficiência a darem palestras e elas mesmas, dizerem de suas percepções quanto ao que conseguem realizar evitando a igualdade uniformizadora, de que tipos de apoios precisam, suas ideias para ajudar na adaptação das atividades e instrumentos de trabalho.

Antes de fazer o desfecho, em sentido estratégico, são propostos mapeamentos de cargos para verificar a possibilidade de dar oportunidade às Pessoas com Deficiência de ocupação dos mesmos através de contratação de consultores especializados nesta área da deficiência, com o objetivo de evitar decisões baseadas no senso comum, bem como quando da contratação, a área de Recursos Humanos esteja bem preparada e adaptada; pensar em estratégias de qualificação deste grupo observando primeiro, as potencialidades de cada indivíduo; as políticas de gestão de pessoas devem praticar ações de antidiscriminação em todos os aspectos, inclusive quanto à remuneração e também nos planos de carreira.

Por fim, o presente artigo visou fornecer um panorama das crenças aqui apresentadas e não tem a pretensão de esgotar o assunto, ao contrário, futuras pesquisas poderão ser realizadas com a intenção de predizer se as concepções sobre deficiência podem influenciar no comprometimento de tal grupo e na mudança organizacional, entre outras questões.

REFERÊNCIAS

Almeida, L. A. D.; Carvalho-Freitas, M. N. & Marques, A. L. (2010). Análise comparativa das percepções das pessoas com deficiência em relação à inserção no mercado formal de trabalho. In: M. N. de Carvalho-Freitas, A. L. Marques (Orgs.), *Trabalho e as pessoas com deficiência: pesquisas práticas e instrumentos de diagnóstico* (pp. 55-69). Paraná: ed. Curitiba.

Alves, M. A. & Galeão-Silva, L. G. (2004). A crítica da gestão da diversidade nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, *44*(3), 20-29.

Amaral, L. (1988). *Do olimpo ao mundo dos mortais*. São Paulo, SP: Edmetec.

Amaral, L. A. (1992). Mercado de trabalho e deficiência. *Revista Brasileira de Educação Especial*, *2*(1), 127-136.

Barros, P. C. da R. & Mendes, A. M. B. (2003). Sofrimento psíquico no trabalho e estratégias dos operários terceirizados da construção civil. *Psico-USF*, *8*(1), 63-70.

Bock, A. M. B., Furtado, O. & Teixeira, M. de L. T. (2001). *Psicologias: uma introdução ao estudo de psicologia.* São Paulo, SP: Editora Saraiva.

Carvalho, S. M. C. R. de. (2007). *Representação social da pessoa com deficiência frente a exclusão / inclusão*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Educação do Centro de Educação, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, PB.

Carvalho-Freitas, M. N. de. (2009). Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. *Revista de Administração Contemporânea (RAC)*, *13*, Edição Especial, 121-138.

Carvalho-Freitas, M. N. de. & Marques, A. L. (2007). A diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência. *O&S, 14*(41), 59-78.

Carvalho-Freitas, M. N. de. & Marques, A. L. (2010). Formas de ver as pessoas com deficiência: um estudo empírico do constructo de concepções de deficiência em situações de trabalho. *Revista de Administração Mackenzie (RAM), 11*(3), Edição Especial, 100-129.

Carvalho-Freitas, M. N. de, Marques, A. L. & Almeida, L. A. D. de (2009). Pessoas com deficiência: comprometimento organizacional, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia, 2*(2), 92-105.

Carvalho-Freitas, M. N., Marques, A. L. & Scherer, F. L. (2004). Inclusão no mercado de trabalho: um estudo com pessoas portadoras de deficiência. In XXVIII Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração, *Anais eletrônicos* (p.28). Curitiba: EnANPAD.

Dejours, C. (2004). Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In S. Lancman. & L. I. Sznelwar. (Orgs.), *Christophe Dejours*: *da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 47-104). Rio de Janeiro: Fiocruz.

Dejours, C. (1986). Por um novo conceito de saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, *14*(54), 7-11.

Fernandez, A. B. (2012). Deficiência e trabalho: uma experiência de estágio em psicologia organizacional e do trabalho. *Cadernos de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento, 12*(1), 16-26.

Fonseca, R. T. M. da (2006). *O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa.* São Paulo, SP: LTr.

Freund, P. (2001). Bodies, disability and spaces: the social model and disabling spatial organizations. *Disability & Society*, *16*(5), 689-706.

Gallagher, H. G. (1995). "Slapping up spastics": the persistence of social attitudes toward people with disabilities. *Law & Medicine*, *10*(4), 401-414.

Goss, D., Goss, F. & Adam-Smith, D. (2000). Disability and employment: a comparative critique of UK legislation. *The International Journal of Human Resource Management*, *11*(4), 807-821.

Heinski, R. M. M. S., & Bignetti, L. P. (2002). *A inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho.* Porto Alegre, RS: Cladea.

Jodelet, D. (Org.) (2001). *As representações sociais.* Rio de Janeiro, RJ: EdUERJ.

Kitchin, R. (1998). "Out of Place", "knowing one's place": space, power and the exclusion of disabled people. *Disability & Society*, *13*(3), 343-356.

Lara, G. B., Ávila, M. R. do C. & Carvalho-Freitas, M. N. de. (2008). A questão cognitiva e afetiva na inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Psicologia em Pesquisa (UFJF), 2*(1), 46-59.

Leão, M. A. B. G. & Silva, L. S. (2012). Vivências de trabalhadores com deficiência: uma análise à luz da psicodinâmica do trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, *37*(125), 159-169.

Lima, C. T. P. (2009). *Inclusão de Pessoas com Deficiência ao mundo do trabalho*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-graduação em Administração (PPGA), Universidade de Brasília (UnB), Brasília, DF.

Lima, M. P. De, Tavares, N. V., Brito, M. J. & Cappelle, M. C. A. (2013). O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. *Revista de Administração Mackenzie (RAM), 14*(2), 42-68.

Marques, C. A. (1998). Implicações políticas da institucionalização da deficiência. *Educação & Sociedade*, *19*(62), 105-122.

Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS). Governo Federal. BPC – Benefício de Prestação Continuada (2015). Recuperado de < http://www.mds.gov.br/falemds/perguntas-frequentes/assistencia-social/bpcbeneficio-de-prestacao-continuada-1/bpc-beneficio-de-prestacao-continuada>.

Moscovici, S. (2003). Representações sociais. In P. A. Guaresch, & S. Jovchelovitch. *Textos em representações sociais* (pp. 12). Petrópolis, RJ: Vozes.

Neri, M. C., Pinto, A. & Soares, W. (2003). *Retratos da deficiência no Brasil*. Rio de Janeiro, RJ: FGV/IBRE, CPS.
Pessotti, I. (1984). *Deficiência mental: da superstição à ciência.* São Paulo, SP: Editora TA Queiroz/EDUSP.

Pochmann, M. (2000). *O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século.* São Paulo, SP: Contexto.

Presidência da República. Casa Civil. Lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991. Recuperado de <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8213cons.htm>.

Ribas, J. B. C. (1994). *Quem são pessoas deficientes?* São Paulo, SP: Moderna.

Thomé, C. & Leal, L. N. *Brasil tem 45,6 milhões de deficientes*. (2012). Disponível em: <http://www.estadao.com.br/noticias/geral,brasil-tem-45-6-milhoes-de deficientes, 893424>. Acesso em 05 jun. 2015.

Thompson, J. B. (1995). *Ideologia e cultura moderna: teoria social crítica na era dos meios de comunicação de massa.* Petrópolis, RJ: Vozes.

Werneck, C. (1999). *Quem cabe no seu "todos"?*. Rio de Janeiro, RJ: WVA.