

Inclusão, empresa e psicopedagogia

Priscila Aguirre Cabreira¹
Claus Dieter Stobaus²

Resumo: O presente trabalho é uma revisão bibliográfica que tem como objetivo focalizar uma questão muito relevante em nossa sociedade, discutida nos dias atuais, que é o processo de inclusão empresarial da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, já que esse processo, tanto na sociedade, na educação como no mercado de trabalho vem passando por provações. Muitos deficientes têm que mostrar o grau de capacidade e qualificação para que sejam incluídos no meio social, o que muitas vezes não ocorre pela falta de conhecimento e qualificação de alguns deles. Hoje, as empresas precisam contratá-los em função de cumprir a obrigatoriedade da Lei de Cotas, mas muitas empresas encontram dificuldades nesta contratação por diversos fatores presentes. Analisamos o tema a partir de algumas considerações, de que as empresas não devem apenas contratar deficientes pelo fato de cumprir a lei, mas devem fazê-lo por uma questão de responsabilidade social. Portanto, nosso trabalho também levantou, junto às empresas, elementos sobre as eventuais dificuldades encontradas ao longo do processo de contratação e o que ocorre posteriormente. Verificamos como a empresa realiza a inclusão e o acompanhamento do desempenho do deficiente em seu ambiente de trabalho. Reafirmamos, então, que o trabalho do psicopedagogo auxilia a empresa na obtenção de melhorias nos relacionamentos interpessoais, relações laborais e produtividade deste deficiente.

Palavras-chave: Deficiente; Inclusão; Mercado de Trabalho; Empresa; Psicopedagogia.

Inclusion and company psycho-pedagogy

Abstract: The present paper is a bibliographic review that aims to focus on a very important issue in our society, discussed in the present day, the process of corporate inclusion of person with disabilities in the labor market, because the process of inclusion of people with disabilities in society, in education and in the labor market has been undergoing trials where a lot of them have to show the degree of ability and qualification to be included in the social environment, which often does not occur due to lack of knowledge of the qualification of some disabled people. Today companies need to hire them by the obligatory quota law that they need to fulfill, but many companies encounter difficulties in hiring for several factors present. We analyze the theme from some considerations that companies should not only hire

¹ Psicopedagoga pelo UNILASALLE. E-mail: pacabreira@yahoo.com.br

² Pós-doutor em Psicologia pela Universidad Autónoma de Madrid- Espanha, Doutor em Ciências Humanas-Educação, professor titular nos Pós-Graduação em Educação e Gerontologia Biomédica-PUCRS e no UNILASALLE. E-mail: stobaus@pucls.br

the handicapped but they must do so as a matter of social responsibility. Therefore, our work also rose, with the company, elements of any difficulties encountered during the hiring process and what happens in this process after this hiring. We verified how the company conducts the inclusion and the monitoring of the poor performance in its workplace. We reaffirm, then, that the work of the psycho-pedagogue helps the company in getting improvements in interpersonal relationships, labor relations and productivity of this deficient.

Keywords: Disabled; Inclusion; Labor Market; Company; Psycho-Pedagogy.

Introdução

O tema inclusão já tem sido desenvolvido em inúmeras interfaces, na Educação e na Psicologia, inclusive pela Psicopedagogia, porém, na faceta que interconecta a empresa, o empresário e o trabalho de pessoas com deficiência ainda não está tão presente. Dessa forma, neste estudo abordamos a reflexão sobre os momentos históricos do início da exclusão e posterior inclusão pela/na sociedade, direcionado para a atual inclusão via trabalho na empresa. A partir dos referenciais abordados podemos verificar o quanto essa questão da inclusão ainda está presente em nossa sociedade, hoje não tão intensamente quanto na década de 80 e 90, mas ainda assim não deixa de ser um problema social atual. Este trabalho está dividido em um Referencial Teórico sobre a história da inclusão, Inclusão e Mercado de Trabalho e Campo Psicopedagógico, finalizando com Comentários Finais.

A história da Inclusão

Neste breve histórico aparecerão algumas deficiências, em um sentido mais amplo, lembrando que alguns subgrupos já estão tendo mais acesso, como os deficientes visuais (cegos), auditivos (surdos), deficientes físicos (muitos deles cadeirantes), deficientes mentais (leves), entre outros.

Sasaki (2006) conceitua Inclusão Social como o processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com necessidades especiais e, simultaneamente, essas preparam-se para assumir seus papéis na sociedade. A inclusão social constitui, então, um processo bilateral, no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade buscam, em parceria, equacionar problemas, decidir soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos. Em outras palavras, é o atendimento aos direitos e também o cumprimento dos deveres.

Conforme Correia (apud STOBÄUS; MOSQUERA, 2006), a história assinala, desde a Idade Antiga, as políticas extremas de exclusão de crianças deficientes. Em Esparta, na antiga Grécia, essas crianças eram abandonadas nas montanhas; em Roma, atiradas nos rios. Os registros históricos comprovam que vem de longo tempo a resistência à aceitação social das pessoas com deficiência e demonstram como suas vidas eram ameaçadas. Ao longo da Idade Média, nos países europeus, os ditos deficientes eram associados à imagem do diabo e a atos de feitiçaria, e eram então perseguidos e mortos, pois faziam partes de uma mesma categoria: a dos excluídos. Deviam ser afastados do convívio social e “sacrificados”. Comenta que havia posições ambíguas: a marca da punição divina, a expiação dos pecados *versus* a expressão do poder sobrenatural, o privilégio de ter acesso a “verdades inatingíveis à maioria”.

Segundo Sasaki (apud STOBÄUS; MOSQUERA, 2012), a ideia de integração surgiu para derrubar a prática da exclusão social a que foram submetidas as pessoas com deficiência por vários séculos. A exclusão ocorria em seu sentido total, ou seja, as pessoas com deficiência eram excluídas da sociedade para qualquer atividade porque, antigamente, eram consideradas inválidas, sem utilidade para a sociedade e incapazes para trabalhar, características atribuídas indistintamente a todos os “diferentes”.

Conforme descreve Jiménez (apud STOBÄUS e MOSQUERA, 2012), ao final do século XVIII e princípios do século XIX, se inicia, nos países escandinavos e na América do Norte, o período da institucionalização especializada das pessoas com deficiências, e a partir daí surge a Educação Especial. A sociedade toma consciência da necessidade de atender melhor essas pessoas, mais com caráter assistencial do que educativo. A assistência era proporcionada em centros, nos quais pessoas com deficiências eram atendidas e, assim, a sociedade era “protegida do contato com os anormais”.

Com isso, começa o denominado período de segregação, no qual, segundo Correia (apud STOBÄUS; MOSQUERA, 2012), criaram-se as denominadas escolas especiais, nas quais a política era separar e isolar as crianças do grupo principal e majoritário da sociedade, tentando evidenciar um empenho na resolução de problemas.

Nesse período da história da Educação Especial, aparecem os primeiros estudos sobre tratamento de pessoas portadoras de deficiência, entre eles, os de Philippe Pinel, em 1800, que escreve os primeiros tratados sobre atrasados mentais: os de Esquirol, entre 1780 e 1820, que estabeleceu a diferenciação entre idiotia e demência; o de Seguin, de 1840 a 1870, que elaborou um método para a educação de crianças com atraso mental, que denominou método fisiológico.

Já a educação escolar para o deficiente mental, o primeiro a receber atenção educacional, no mundo ocidental, e a desinstitucionalização ocorrem no século XX, pela criação de programas escolares para os deficientes mentais leves e moderados, e pela relativa abertura das instituições. Também ampliam-se e se diversificam os serviços especiais. Alunos com necessidades educacionais especiais (ANEE), na época chamados de “excepcionais”, aparecem na escola.

Também no século XX, descrito por Goyos e Araújo (2006), a pessoa com deficiência passou a ser vista como cidadão com direitos e deveres, de participação na sociedade, mas sob uma ótica predominantemente assistencialista e caritativa. A primeira diretriz política relacionada surgiu em 1948, com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que estabelece que todo ser humano tem direito à educação.

Os anos 60 foram marcados por movimentos em prol da educação das pessoas com deficiência. Os pais, parentes e amigos de pessoas com deficiência organizaram-se no sentido de fundar instituições especializadas, a fim de oferecer tratamento diferenciado e educação a seus dependentes. Surgiram, então, as primeiras críticas à segregação. Teóricos defendem a normalização, ou seja, a adequação do deficiente à sociedade, para permitir sua integração. No Brasil, a educação de pessoas com deficiência apareceu pela primeira vez na Lei de Diretrizes e Bases (LDB) 4024, de 1961, que apontou que ela deveria, se fosse possível, aplicar-se no sistema geral de Educação.

Para Goyos e Araújo (2006), na década de 1980, declarações e tratados mundiais passaram a defender a inclusão em larga escala, sendo que, em 1985, a Assembleia Geral das Nações Unidas lançou o Programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência, que assim recomenda: quando for pedagogicamente factível o ensino de pessoas com deficiência, deve acontecer dentro do sistema escolar normal.

No Brasil, o interesse pelo assunto foi incitado pelo debate antes e depois da Assembleia Constituinte. A nova Constituição, promulgada em 1988, garantiu atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, também com o enfoque que deveria ocorrer preferencialmente na rede regular de ensino.

Em 1989, a Lei Federal 7853, no item da Educação, previu a oferta obrigatória e gratuita da Educação Especial em estabelecimentos públicos de ensino e crime punível com reclusão de um a quatro anos e multa para os dirigentes do ensino público ou particular que recusassem e/ou suspendessem, sem justa causa, a matrícula de um aluno com necessidades

especiais. A LDB 9394/1996, ajustou-se à Constituição e apontou que a educação das pessoas com necessidades especiais deveria ocorrer, preferencialmente, na rede regular de ensino, com aspectos educacionais específicos da Educação Especial.

Ainda de acordo com Goyos e Araújo (2006), em 1994, dirigentes de mais de 80 países reuniram-se na Espanha e assinaram a Declaração de Salamanca (UNESCO, 1994), que constitui-se em um dos mais importantes documentos de compromisso de garantia de direitos educacionais. Essa Declaração proclamou as escolas regulares inclusivas como o meio mais eficaz de combate à discriminação. Determinou, também, que as escolas deveriam acolher todas as pessoas, independentemente de suas condições físicas, intelectuais, sociais, emocionais e linguísticas.

Conforme Mazzotta (2005, p. 15), a defesa da cidadania e do direito à educação das pessoas portadoras de deficiência é atitude muito recente em nossa sociedade, manifestando-se através de medidas isoladas, de indivíduos ou grupos, através da conquista e o reconhecimento de (alguns) direitos dos portadores de deficiência, que agora podem ser identificados como elementos integrantes de políticas sociais.

Buscando na história informações significativas sobre atendimento educacional de pessoas com deficiência, pode-se constatar que, até o século XVIII, as noções a respeito da deficiência eram basicamente ligadas a misticismo e ocultismo, não havendo base científica para o desenvolvimento de noções realísticas. O conceito de diferenças individuais não era compreendido ou avaliado. As noções de democracias e igualdade eram ainda meras centelhas na imaginação de alguns indivíduos criadores.

Considerando que, de modo geral, as coisas e situações desconhecidas causam temor, a falta de conhecimento sobre as deficiências em muito contribui, ainda hoje, para que as pessoas portadoras de deficiência – por serem diferentes –, permaneçam ainda marginalizadas e ignoradas. Por outro lado, observa-se que existe um consenso social mais pessimista, fundamentado essencialmente na ideia de que a condição de “incapacitado, deficiente, inválido” é uma condição imutável, levando à completa omissão da sociedade em relação à organização de serviços para atender a estas necessidades individuais específicas dessa população.

Segundo Mantoan (1997), a questão da integração da pessoa com deficiência passa por aspectos que vão do próprio conceito de deficiente mental até as suas implicações sob o ponto

de vista pessoal e social. A pessoa portadora de deficiência está convivendo na família, em nível social, mas na vida pública está sendo “diferenciada”.

Conseqüentemente adotou-se, durante décadas, uma concepção mais individualista de trabalho com a pessoa portadora de deficiência, uma educação que, na tentativa de lhe proporcionar um desenvolvimento semelhante ao de todas as pessoas que estavam na escola, visava a aproximar seu nível de expressar-se e de produzir no nível da média populacional, conforme destacaram Stobäus e Mosquera (2012).

Do ponto de vista desta concepção, a integração da pessoa daria-se com maior facilidade, tanto quanto mais ela conseguisse aprender. Concepções críticas da sociedade, por outro lado, dão um enfoque maior ao processo de estigmatização, desencadeado pelos valores e pela própria dinâmica da sociedade, em que o indivíduo torna-se “alvo e vítima”.

A partir dessas reflexões surgiu o discurso da necessidade da integração da pessoa portadora de deficiência. O termo integração representa, nesse contexto, o desejo, ou seja, a intenção de proporcionar a sensação individual ao sujeito e no coletivo, de que ele é integrante do grupo social, seja família, escola, bairro, entre outros possíveis contextos, e isso, hoje, é frequentemente caracterizado como cidadania.

Destaca Sasaki (apud STOBÄUS; MOSQUERA, 2012, p. 27) que:

Os conceitos são fundamentais para o entendimento das práticas sociais. Eles moldam nossas ações. E nos permitem analisar nossos programas, serviços e políticas sociais, pois os conceitos acompanham a evolução de certos valores éticos, como aqueles em torno da pessoa com deficiência. Portanto, é imprescindível denominarmos bem os conceitos exclusivistas para que possamos ser participantes ativos na construção de uma sociedade que seja realmente para todas as pessoas, independente de sua cor, idade, gênero, tipo de necessidade especial e qualquer outro atributo pessoal.

Historicamente, quando realizavam a inclusão, comentam Stobäus e Mosquera (2012), as escolas baseavam-se no modelo social da deficiência, da doença. Para incluir todas as pessoas, a sociedade deve ser modificada a partir do entendimento de que é ela que precisa ser capaz de atender às necessidades de seus membros. O desenvolvimento de pessoas com deficiência deve ocorrer como processo de inclusão e não como um pré-requisito para que estas pessoas possam fazer parte da sociedade.

Assim, conforme Sasaki (apud STOBÄUS; MOSQUERA, 2012), a integração social, afinal de contas, era o esforço de inserir na sociedade pessoas com deficiência que alcançassem um nível de competência compatível com os padrões sociais vigentes. A integração tinha o mérito de inserir pessoas com deficiência na sociedade, mas desde que

elas estivessem, de alguma forma, capacitadas a superar as barreiras físicas pragmáticas e atitudinais nela existentes. Sob a ótica dos dias de hoje, a integração constituiu-se em um esforço unilateral tão somente da pessoa com deficiência e seus aliados (a família, a instituição especializada e algumas pessoas da comunidade que abraçam a causa da inserção social), sendo que estestentam torná-la mais aceitável no seio da sociedade.

O processo de inclusão ainda hoje é fundamental, em nossa sociedade, quando tentamos perseguir as metas já alcançadas nos denominados países mais desenvolvidos. Novamente salientamos (STOBÄUS; MOSQUERA, 2012) que, se queremos uma sociedade mais inclusiva, que dê possibilidade para essas pessoas com deficiência colocarem em prática suas capacidades e potencialidades, acreditando mais em si mesmos, o que realmente falta parece ser oferecer reais oportunidades, quer seja na família, quer seja na escola, e, no caso que estamos propondo, em um local de trabalho. Se nossa sociedade não mudar suas concepções em relação a um processo mais inclusivo, será cada vez mais difícil para essas pessoas ingressarem no mercado de trabalho ou exercerem verdadeiramente sua cidadania. Quanto mais cedo a sociedade começar a modificar seus conceitos e possibilitar processos de inclusão, mais cedo será completamente inclusiva.

De acordo com Sasaki (apud STOBÄUS; MOSQUERA, 2012), pelo modelo social de “deficiência”, os problemas da pessoa com deficiência estão nela mesma tanto quanto estão na sociedade. Assim, a sociedade é chamada a ver que ela cria também “problemas” para as pessoas com necessidades especiais, causando-lhes incapacidade (ou desvantagem) no desempenho de papéis sociais em virtude de:

- seus ambientes restritivos;
- suas políticas discriminatórias e suas atitudes preconceituosas, que rejeitam a minoria e todas as formas de diferenças;
- seus discutíveis padrões de normalidade;
- seus objetos e outros bens inacessíveis do ponto de vista físico;
- seus pré-requisitos atingíveis apenas pela maioria supostamente homogênea;
- sua quase total desinformação sobre deficiências e sobre direitos das pessoas que têm essas deficiências;
- suas práticas discriminatórias, em muitos setores da atividade humana.

Esses aspectos chamam a atenção para a corresponsabilidade sujeito/família/escola/sociedade.

Inclusão e Mercado de Trabalho

Sasaki (apud STOBÄUS; MOSQUERA, 2012) diz que houve, ao longo da história, empresários que realizaram inclusão e obtiveram experiências positivas na absorção da mão-de-obra de pessoas com deficiência, destacando, especialmente, pessoas cegas e surdas, deficientes físicos, com Síndrome de Down e deficientes mentais (leves), inseridos como trabalhadores, posteriormente também em empresas estatais (como os Correios, Banco do Brasil e Caixa Econômica). Hoje, mais do que nunca, várias empresas proporcionam as condições necessárias e suficientes para o desempenho profissional de seus trabalhadores que têm necessidades especiais diversificadas.

No Brasil, a inclusão vem ainda sendo praticada em pequena escala, por algumas empresas não estatais, mais ao adotarem elementos por necessidade de atendimento à legislação (tais como implementar acessibilidade com rampas e adaptação de banheiros) e com pequenas adaptações especificamente no posto de trabalho e/ou nos instrumentais de trabalho, com o apoio daqueles empregadores mais compreensivos, que reconhecem a necessidade de a sociedade abrir mais espaços para estas pessoas

Também com qualificação para a realização de seu trabalho (SENAI, SESI, SENAC), e que desejavam envolver suas empresas no esforço de empregá-las, entre elas grandes redes de supermercados locais (Carrefour, Big, Zaffari), ou atendendo legislação que possibilita determinado número de pessoas com deficiência entre seus empregados (também levando em conta a redução/isenção de impostos).

Uma empresa mais inclusiva seria, então, aquela que acredita no valor da diversidade humana, contempla as diferenças individuais, efetua mudanças fundamentais nas práticas administrativas, implementa adaptações no ambiente físico e nos procedimentos e instrumentos de trabalho, treina os recursos humanos na questão da inclusão, etc.

Uma empresa pode tornar-se inclusiva por iniciativa e empenho dos próprios empregadores, que, para tanto, buscam informações pertinentes ao princípio da inclusão, e/ou a consultoria de profissionais inclusivistas que atuam também em entidades sociais (ONGs, por exemplo). Portanto, para obtermos uma sociedade inclusiva, devemos quebrar os paradigmas existentes em todos nós para que haja uma acolhida destes indivíduos em nosso meio social, fazendo com que deixem de ser segregados e passem a ser cidadãos com os mesmos direitos.

Conforme descrito por Goyos e Araújo (2006), uma das formas de integrar a pessoa com deficiência na sociedade é por meio de um trabalho. O trabalho torna-se uma via de

inclusão da pessoa na sociedade, na medida em que, participando produtivamente na comunidade, aumenta suas possibilidades e condições para o exercício de sua cidadania. Podemos perceber que, em nossa sociedade, as pessoas com deficiência vêm ganhando algum espaço dentro do mercado de trabalho, mas ainda existem grandes obstáculos que devem ser superados, que são os de reconhecimento e aceitação destas pessoas. São essas dificuldades e algumas outras encontradas que faz com elas se limitem seus espaços familiares e sociais, tornando-se, assim, excluídas do convívio social mais amplo.

Ainda parece ser bem difícil o processo de inclusão daquelas ditas “pessoas portadoras de deficiência”, como destacava-se na Lei 8.213/91 (Lei de Cotas para PPDs), determinando que as empresas reservem uma cota de vagas destinadas à contratação de PPDs. O volume de contratações de profissionais portadores de deficiência não é representativo da grande população de PPDs. Entre as possíveis causas deste comportamento, por parte das empresas, indicadas na literatura, estão a falta de conhecimento do que é a deficiência, os padrões socialmente já bem-estabelecidos que levam à estigmatização dessas pessoas, e, ainda, a lógica de gestão empresarial vigente no mercado competitivo, que tende a dar mais espaço à influência destes padrões socialmente estabelecidos e de aspectos de racionalidade instrumental.

Colocam Goyos e Araújo (2006, p. 20) que:

Algumas providências devem, portanto, ser tomadas para que se possa resguardar o direito do deficiente como trabalhador, considerando-se os seguintes aspectos: saúde e segurança no trabalho, orientação vocacional ou levantamento de interesse, participação nos órgãos de classe, adaptação ao trabalho, adaptação de equipamentos e condições de locomoção e acesso ao trabalho.

A falta de formação e informação dentro das empresas acaba dificultando a contratação destes deficientes, em função de ter conhecimento das deficiências mas não saber como enquadrá-las, portanto ajudar a delimitar em qual setor poderão trabalhar. Muitas vezes falta esta melhor formação de profissionais que desenvolvam projetos dentro da empresa para inseri-los conforme estabelece a lei.

Portanto, uma melhor Política Nacional para integração de pessoas com deficiência viabilizaria a inclusão desse segmento social no mercado de trabalho. Todavia, tal inclusão efetiva-se nas dimensões: seletiva ou focalizada, marginal, precária, instável. Isto porque, embora as políticas sociais resultem da relação de forças entre as classes sociais antagônicas, elas reproduzem a lógica da sociedade dita mais capitalista, que é estruturalmente excludente.

As organizações devem contratar a pessoa portadora de deficiência não simplesmente porque há o “mandamento legal” para tanto, devem fazê-lo porque tal atitude traz consigo uma enorme carga de responsabilidade social. Nesta perspectiva, as iniciativas voltadas para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho constituem-se em um grande desafio para a sociedade de modo geral, mas, de forma especial, para as empresas.

O fato é que, se a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho traz benefícios à pessoa contratada, é verdade que traz vantagens também à empresa, podendo inclusive gerar lucros, de forma a colaborar com o abandono da ideia (já ultrapassada) de um mero assistencialismo às pessoas portadoras de deficiência, e efetivar o princípio da dignidade da pessoa humana através do trabalho. Dito de outra forma, e reforçando, a contratação de pessoas com deficiência não deve ser pelo fato de apenas se cumprir o que a lei diz, mas para efetivamente tentar incluir, como forma de oportunidade de reconhecimento deste profissional no mercado.

Isto é um desafio, tanto para empresa quanto para a própria pessoa com deficiência, pois quem tem que adaptar-se não é só ela à empresa, mas a própria empresa também adaptar-se à pessoa. É a empresa que deverá dar o suporte necessário, prepará-la e ensiná-la e tratá-la bem, para que ela atinja o que é esperado. Essa questão de responsabilidade social leva a pensar que não basta somente incluir a pessoa, mas também desenvolver alternativas de trabalho para que ela possa, aos poucos, desenvolver suas capacidades e potencialidades, e capacitá-la para o trabalho, incluindo reciclagens, com aumento de desafios.

Outra questão que nos leva a refletir mais profundamente é que as empresas não devem manter essa pessoa com deficiência em um único setor, não lhe possibilitando descobrir e desenvolver seus conhecimentos ao longo da sua jornada de trabalho, pois isso acarretaria seu isolamento, por não ter contato com outros setores e pessoas e não interagindo com os demais colegas funcionários, podendo ocorrer problemas dentro da empresa, especialmente dificuldades de adaptação e de antissociabilidade. Para que haja igualdade de oportunidades entre todos os funcionários, é importantíssima a compreensão e valorização de todos.

Segundo a empresa Ethos (2003), buscar trazer “a diferença e a diversidade” para dentro da empresa, explicitando sobre preconceitos e reconhecendo a igualdade essencial entre as pessoas é uma atitude que faz parte da postura ética a ser adotada como valor e prática também na área empresarial. Em decorrência dessa postura, os programas corporativos de valorização da diversidade estão sendo cada vez mais introduzidos nas organizações como

um componente positivo de integração social, que destaca a riqueza de talentos e capacitações de cada pessoa.

A diversidade evidencia os valores da partilha, da complementaridade e da solidariedade. Num quadro social marcado por discrepâncias profundas, fica cada vez mais clara, também para as empresas, a importância estratégica de criar uma realidade social inclusiva, que absorva as demandas e necessidades de todos os segmentos sociais. Afinal, a “vida dos negócios” está intimamente relacionada à criação de um modelo sustentável de desenvolvimento para toda a sociedade.

Incrementar a aceitação da diversidade e do diferente é promover a igualdade de chances para que todos possam desenvolver seus potenciais. No caso das pessoas com deficiência, devemos começar garantindo-lhes o direito de acesso aos bens da sociedade, educação, saúde, trabalho, remuneração digna. Quanto à inclusão no mercado de trabalho, é necessário assegurar as condições de interação das pessoas portadoras de deficiência com os quais lhes caiba manter relacionamento. Não se trata, portanto, somente de contratar pessoas com deficiência, mas também de oferecer as possibilidades para que possam desenvolver seus talentos e permanecer e progredir na empresa, atendendo aos critérios de desempenho previamente estabelecidos.

Segundo Goyos e Araújo (2006), as pessoas diferem em muitos aspectos, principalmente aqueles relacionados ao nível intelectual, capacidade de aprendizagem, habilidades adaptativas, condições físicas e vivências sociais. No entanto, em relação às pessoas com deficiência mental, tem-se uma noção de incompetência generalizada, descredibilizando possibilidades de escolha, manifestação de desejos, sentimentos e, principalmente, de convívio social adaptado. Ressalta-se, assim, a importância dos níveis de apoio que deve receber, de modo a favorecer seu pleno desenvolvimento.

No setor em que esteja trabalhando é importante que se desenvolva todo um trabalho interno também com os colegas funcionários e as chefias.

Cabe lembrar, também, que os deficientes, a partir do momento que se sentem mais aptos a desenvolver alguma atividade laboral dentro de uma empresa, podem ser vistos pelos outros colegas como quaisquer outros, e se eles forem capazes para isso, a empresa deve olhá-los com igualdade e respeito. O importante é a empresa valorizá-los como profissionais; à medida que eles forem aprendendo, irão se sentir cada vez mais úteis naqueles setores em que

trabalham e realizam seu labor. Por isso a valorização de todos à sua volta é tão importante para um bom desempenho global da empresa.

Portanto, o processo de inclusão no mercado de trabalho é de suma importância para essas pessoas, que precisam de oportunidades, pois querem o direito de ser vistos como cidadãos, não como “doentes e incapazes” de trabalhar, e querem mostrar que têm grandes potencialidades, podendo desenvolver-se como qualquer outra pessoa. Estas oportunidades farão com que eles, aos poucos, conquistem seus espaços no mercado de trabalho, e essa “porta de acesso” para sua inserção social fará com que eles se sintam mais realizados, por estar sendo reconhecidos também profissionalmente.

Campo Psicopedagógico

O campo de atuação do psicopedagogo refere-se não só ao espaço físico em que acontece esse trabalho, mas especialmente ao espaço epistemológico que lhe cabe, ou seja, o lugar deste campo de atividade e o modo de abordar o seu objeto de estudo, podendo ter estas modalidades: Clínica, Preventiva e Teórica.

O trabalho psicopedagógico não deixa de ser preventivo, uma vez que, ao diagnosticar e trabalhar com pessoas com dificuldades de aprendizagem, pode também evitar o aparecimento de outras. Um trabalho preventivo, numa abordagem psicopedagógica, leva em conta a singularidade de cada processo pessoal e social de aprendizagem. Nessas duas formas de desempenho, por sua vez, sua atuação não deixa de resultar numa abordagem também mais teórica, visto que geram novos conhecimentos e habilidades que podem ser (re)organizados e (re)sistematizados, tanto na direção de uma prática preventiva como na de ampliação do conhecimento (teórico) sobre o tema, procedendo, sempre, embasado no referencial teórico adotado. Pode dar-se na forma individual ou na grupal, na área da saúde mental e mesmo em direção à Educação.

Em uma atuação mais preventiva, cabe ao psicopedagogo:

- detectar possíveis perturbações no processo de aprendizagem;
- participar da dinâmica das relações da comunidade educativa, a fim de favorecer processos de integração e troca;
- promover orientações metodológicas de acordo com as características dos indivíduos e grupos;
- realizar processos de orientação educacional, vocacional e ocupacional, tanto na forma individual quanto em grupo.

Historicamente, a Psicopedagogia nasceu para atender à patologia da aprendizagem, mas ela se tem voltado cada vez mais para uma ação preventiva, acreditando que muitas dificuldades de aprendizagem se devem à inadequada pedagogia institucional e familiar. A sua proposta, numa ação preventiva, é adotar uma postura crítica frente ao fracasso escolar, numa concepção mais totalizante, visando a propor novas alternativas de ação voltadas para a melhoria da prática pedagógica nas escolas.

Segundo Bossa (2000), o psicopedagogo, no Brasil, ocupa-se das seguintes atividades:

- orientação de estudos, que consiste em organizar a vida escolar da criança quando esta não sabe fazê-lo espontaneamente. Procura promover o melhor uso do tempo, a elaboração de uma agenda e tudo aquilo que é necessário ao “como estudar”.
- Apropriação dos conteúdos escolares, em que o psicopedagogo visa a propiciar o domínio de disciplinas escolares em que a criança não vem tendo um bom aproveitamento. Ele se diferencia do professor particular, pois o conteúdo escolar é usado apenas como estratégia para ajudar e fornecer ao aluno o domínio de si próprio e as condições ao desenvolvimento cognitivo.
- Desenvolvimento do raciocínio, no trabalho feito com os processos de pensamento necessários ao ato de aprender. Os jogos são muito utilizados, pois são férteis no sentido de criarem um contexto de observação e diálogo sobre processos de pensar e de construir o conhecimento. Este procedimento pode promover um desenvolvimento cognitivo maior do que aquele que as escolas costumam conseguir.
- Atendimento às crianças através da Psicopedagogia que se presta a auxiliar a detectar e a atuar com deficientes mentais, autistas ou com comprometimentos orgânicos mais graves, podendo até complementar o trabalho da escola.

Para a autora, essas quatro atividades não são excludentes entre si e nem em relação a outras. O atendimento psicopedagógico poderá, em determinados casos, recorrer a propostas corporais, artísticas. De qualquer forma, está sempre relacionado com o trabalho escolar, ainda que com ele não esteja diretamente comprometido.

Dependendo da natureza da instituição, a Psicopedagogia pode contribuir trabalhando em/com vários contextos:

- Psicopedagogia familiar, ampliando a percepção sobre os processos de aprendizagem de seus filhos, resgatando a família no papel educacional, complementar à escola, diferenciando as múltiplas formas de aprender, respeitando as diferenças dos filhos.
- Psicopedagogia hospitalar, possibilitando a aprendizagem, o lúdico e as oficinas psicopedagógicas com os internos.
- Psicopedagogia escolar, priorizando diferentes projetos.
- Diagnóstico na escola.
- Busca da identidade da escola.

- Definições de papéis na dinâmica relacional em busca de funções e identidades, diante do aprender.
- Instrumentalização de professores, coordenadores, orientadores e diretores sobre práticas e reflexões diante de novas formas de aprender.
- Reprogramação curricular, implantação de programas e sistemas avaliativos.
- Oficinas para vivências de novas formas de aprender.
- Análise de conteúdo e reconstrução conceitual.
- Releitura, ressignificando sistemas de recuperação e reintegração do aluno no processo.
- O papel da escola no diálogo com a família.
- Psicopedagogia empresarial, ampliando formas de treinamento, resgatando a visão do todo, as múltiplas inteligências, trabalhando a criatividade e os diferentes caminhos para buscar saídas, desenvolvendo o imaginário, a função humanística e dos sentimentos na empresa, ao construir projetos e dialogar sobre eles. Algumas destas ideias, sem dúvida, devem redirecionar-se também à empresa.

O trabalho psicopedagógico é importante, pois, visa a melhorar as condições de vida da organização, como também dos funcionários, cujo objetivo principal é a qualificação profissional. Para que uma análise seja feita com ótima qualidade e bons resultados, destacamos algumas premissas básicas, a saber:

- ter uma análise continuada pelos próprios profissionais na organização, pois como o objetivo é que se tenham resultados, então as mudanças serão constantes e a análise, conseqüentemente, deverá ser no dia a dia de todos os funcionários.
- Pesquisar métodos de intervenção que visem a compreender e trabalhar as dificuldades do grupo em seu cotidiano da organização, sabendo sua cultura social.
- Revelar ao grupo o nível, que antes estava oculto, de funcionamento para ser despertado para uma nova forma de trabalho, com autonomia, autoanálise e comprometimento. Resumindo a análise, como um todo, assume o papel de mostrar a realidade concreta, mostrando os aspectos positivos ou negativos.

Comentários finais: inclusão de pessoas com deficiência e a responsabilidade social empresarial

Buscar trazer a diferença para dentro da empresa, combatendo o preconceito e reconhecendo a igualdade essencial entre as pessoas, é uma atitude que faz parte da postura ética a ser adotada como valor e prática nos negócios. Em decorrência dessa postura, os programas corporativos de valorização da diversidade estão sendo cada vez mais introduzidos nas organizações como um componente positivo de integração social, que destaca a riqueza de talentos e capacitações de cada pessoa. A diversidade evidencia os valores da partilha, da complementaridade e da solidariedade. Num quadro social marcado por discrepâncias

profundas, cabe lembrar, de forma cada vez mais clara – também para as empresas –, a importância estratégica de criar uma realidade social inclusiva, que detecte e atenda às demandas e necessidades de todos os segmentos sociais. Afinal, a vida longa da empresa está intimamente relacionada à criação de um modelo sustentável de desenvolvimento para toda a sociedade.

Incrementar a diversidade é tentar promover uma igualdade de oportunidades para que todos possam desenvolver seus potenciais. No caso das pessoas com deficiência, deve-se começar por ter corretos diagnósticos e apoios, incluindo os aspectos de saúde, de educação e quem sabe psicopedagógicos, para então possibilitar garantir-lhes o direito de acesso a mais bens da sociedade, entre eles o trabalho, com remuneração digna, e outros fatores a serem considerados. Quanto à inclusão no mercado de trabalho, é necessário assegurar as condições de interação das pessoas com deficiência com os quais lhes caiba manter relacionamentos interpessoais mais sadios e produtivos. Não se trata, portanto, somente de contratar essas pessoas, mas de também oferecer as possibilidades para que possam desenvolver-se e permanecer na empresa, atendendo aos critérios de desempenho previamente estabelecidos.

Para uma empresa socialmente mais responsável, a contratação das pessoas com deficiência não deve ser vista apenas com uma obrigação legal, mas passar a ser um compromisso e um dos itens de sua política de responsabilidade social. Para tanto, deveria tentar desenvolver um programa mais amplo, estruturado, com recrutamento, seleção, contratação, capacitação contínua. Muitas empresas já entenderam que a inclusão de pessoas com deficiência é um grande aprendizado para o desenvolvimento de políticas de promoção e respeito à diversidade no ambiente de trabalho. Além disso, elas estão descobrindo, nesse processo, que há um grande segmento de mercado composto de pessoas com deficiência. E, para atingi-lo, adequadamente, precisam ter uma linguagem e uma estrutura a ele acessível.

REFERÊNCIAS

- BOSSA, Nadia A. **A Psicopedagogia no Brasil: Contribuições a partir da prática**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2000.
- BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **A inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho**. Brasília: MTE, SIT, 2009.
- COSTA, Marília Maria. **Psicopedagogia Empresarial**. Rio de Janeiro: Wak 2009.

- GOYOS, Celso; ARAÚJO, Eliane. **Inclusão Social:** Formação do deficiente mental para o trabalho. São Paulo: Rima, 2006.
- ETHOS- Instituto de Empresas e Responsabilidade Social. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência.** São Paulo: 2003.
- MANTOAN, Maria T. E. **A Integração de Pessoas com Deficiência:** contribuições para uma reflexão sobre o tema. São Paulo: Memnon, 1997.
- MAZZOTTA, Marcos J. S. **Educação Especial no Brasil – História e Políticas Públicas.** São Paulo: Cortez, 2005.
- NETO, Francisco P. de M; FROES, Cesar. **Responsabilidade Social & Cidadania Empresarial:** Administração do Terceiro Setor. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.
- FRITZEN, Silvino J. **Relações Humanas Interpessoais:** nas Convivências Grupais e Comunitárias. Rio de Janeiro: Vozes, 2008.
- PORTO, Olívia. **Psicopedagogia Institucional.** Rio de Janeiro: Wak, 2007.
- SASSAKI, Romeu K. **Inclusão:** Construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 2006.
- SILVA, Léia M. da P. **Psicopedagogia Empresarial:** a possibilidade de atuação de um psicopedagogo numa empresa. Acesso: 23 agosto 2009. Disponível em <http://www.profjoabeauclair.net/visualizar.php?id=1235591>.
- STOBÄUS, Claus D.; MOSQUERA, Juan J. M. **Educação Especial:** em direção à Educação Inclusiva. 4 . ed. rev. e amp. Porto Alegre: PUCRS, 2012.
- WEISS, Maria L. L. **Psicopedagogia Clínica:** uma Visão Diagnóstica dos Problemas de Aprendizagem Escolar. Rio de Janeiro: Lamparina, 2007.