

PSICOLOGIA NO TRABALHO E NAS ORGANIZAÇÕES:

REFLEXÕES SOBRE PRÁTICAS
CONTEMPORÂNEAS



CONSELHO
REGIONAL DE
PSICOLOGIA
MINAS GERAIS

Conselho Regional de Psicologia – Minas Gerais
Comissão de Psicologia do Trabalho e das Organizações (CPTO)

PSICOLOGIA NO TRABALHO E NAS ORGANIZAÇÕES: REFLEXÕES SOBRE PRÁTICAS CONTEMPORÂNEAS

Belo Horizonte



CONSELHO
REGIONAL DE
PSICOLOGIA
MINAS GERAIS

2019

© 2019, Conselho Regional de Psicologia – Minas Gerais
É permitida a reprodução desta publicação, desde que sem alterações e citada a fonte.

Revisão ortográfica e gramatical: Brasil84

Projeto e edição gráfica: Brasil84

Impressão: Global Print Editora Gráfica Eireli

Tiragem: 1.000 exemplares

Conselho Regional de Psicologia – Minas Gerais

Rua Timbiras, 1.532, 6º andar, Lourdes

CEP: 30.140-061 – Belo Horizonte/MG

Telefone: (31) 2138-6767

www.crpmg.org.br / crp04@crp04.org.br

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)**

C755p Conselho Regional de Psicologia – Minas Gerais.
Psicologia no trabalho e nas organizações: reflexões sobre
práticas contemporâneas / Conselho Regional de Psicologia -Minas
Gerais. – Belo Horizonte, MG: CRP04, 2019.
150 p. : 15 x 21 cm

ISBN 978-85-98515-30-4

1. Comportamento organizacional. 2. Relações humanas.
3. Psicologia. I. Título.

CDD 158.7

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

Conselho Regional de Psicologia – Minas Gerais
Comissão de Psicologia do Trabalho e das Organizações (CPTO)

Comissão de Psicologia do Trabalho e das Organizações (CPTO)

Almir Alves Massieri	Elizabeth Lacerda Barbosa
Ana Luzia Carvalho R. Fonseca	Iramar Clever de Sousa
Aparecida Cruvinel	Juliana Almeida
David Antonio Guzmán Chumo	Maria do Carmo Teixeira Costa
Diana Ferreira	Nanci Rajão

Conselheiras responsáveis

Elizabeth Lacerda Barbosa (CFP)

Aparecida Cruvinel

Psicóloga Referência Técnica

Luciana Franco

Estagiário

Breno Stefano

Gerência Técnica

Flávia Santana da Silva

CONSELHEIRAS(OS)

Aparecida Maria de Souza Cruvinel	Márcia Mansur Saadallah
Claudia Natividade	Mariana Tavares
Dalcira Ferrão	Marília Fraga
Décio Fernando Pereira	Odila Maria Fernandes Braga
Eliane de Souza Pimenta	Paula Khoury
Eriane Sueley de Souza Pimenta	Reinaldo Júnior
Érica Andrade Rocha	Rita Almeida
Ernane Maciel	Robson de Souza
Felipe Viegas Tameirão	Roseli de Melo
Filippe de Mello	Solange Coelho
Flávia Gotelip	Stela Maris Bretas Souza
Leila Aparecida Silveira	Tulio Picinini
Letícia Gonçalves	Vilene Eulálio
Madalena Luiz Tolentino	Waldomiro Salles
Marcelo Arinos	Yghor Gomes

Sumário

Apresentação	5
Psicologia & <i>coaching</i> : considerações éticas e técnicas.....	9
<i>Elizabeth Lacerda Barbosa</i>	
Uma experiência de orientação profissional nas políticas públicas.....	25
<i>Camila Pereira Lisboa</i>	
“Tô formando, e agora?”: apontamentos sobre a inserção profissional de psicólogos recém-formados	47
<i>João César de Freitas Fonseca e João Victor Almeida Pimenta</i>	
Conflitos, negociação coletiva e suas intersubjetividades	65
<i>David Antonio Guzmán Chumo</i>	
Contextualizando a inclusão de trabalhadores com deficiência e reabilitados do INSS no mercado de trabalho	77
<i>Elizabeth Leite Xavier, Iramar Clever de Sousa e Lúcio Mauro dos Reis</i>	
Produtivismo na universidade pública: dimensões paradoxais do trabalho docente	97
<i>Maristela de Souza Pereira</i>	
“Eu quero um deficiente normal!” - Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho: um estudo realizado com associados da Associação de Deficientes do Oeste de Minas (Adefom), em Divinópolis-MG.....	120
<i>Eloisa Borges e Juliana Luzia de Almeida</i>	

Apresentação

A Psicologia do Trabalho e a Psicologia Organizacional cresceram e ampliaram bastante suas fronteiras, apesar de três subdomínios ainda prevalecerem, a saber:

1. organizacional - que tem interesse no estudo das organizações como processos sociais estruturantes;
2. trabalho - cujo foco é o fenômeno do trabalho independente do contexto onde é realizado; e
3. gestão de pessoas – do qual o cerne é a utilização do conhecimento produzido em POT – Psicologia Organizacional e do Trabalho (como é mais comumente conhecida), com intuito de dar suporte às atividades gerenciais e ao desenvolvimento do potencial de pessoas e equipes.

Cada vez mais, o crescimento da Psicologia no âmbito do trabalho e das organizações tem evidenciado a necessidade de se compreender como as pessoas vivem e resolvem seus problemas dentro do seu contexto de função profissional.

Porém, é necessário estar atento a, no mínimo, dois requisitos que conferem *status* de ciência a determinado campo de conhecimento:

- os assuntos – a serem estudados – estejam bem delimitados e caracterizados;
- o estudo possua métodos próprios de investigação.

Sem estas considerações corremos o risco de banalizar o conhecimento acumulado e não oferecer fundamentação teórica suficiente para que o exercício profissional seja reconhecido

como científico, técnico e ético.

Com o propósito de discutir essas e outras questões relacionadas ao Mundo do Trabalho e ao Mundo das Organizações, a Comissão de Psicologia Organizacional e do Trabalho (CPTO) do Conselho Regional de Psicologia Minas Gerais (CRP-MG) se reúne mensalmente na sede do Conselho, em Belo Horizonte. Algumas subseções do CRP-MG também reúnem profissionais com este propósito, sendo elas: Sudeste, Centro-Oeste e Triângulo.

Os encontros são abertos à participação da categoria e os temas são definidos em conformidade com as propostas aprovadas no Congresso Nacional da Psicologia (CNP), que ocorre a cada três anos, num processo amplo, participativo e democrático. A humanização das condições de ofício, o combate ao trabalho análogo ao escravo, a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, os efeitos dos processos da função na subjetividade dos trabalhadores, a melhoria nas relações interpessoais no ambiente corporativo e a compreensão mais ampla e genérica das relações entre o trabalho e a saúde/doença das(os) trabalhadoras(es) são apenas alguns dos temas que pautaram nossos encontros.

Como produto dessas reflexões, surge a terceira publicação da CPTO do CRP-MG. A primeira: “Psicologia: Integrando o trabalho, o social e as organizações”, foi publicada na gestão do XII Plenário (2007-2010). A segunda: “Saúde do Trabalhador: saberes e fazeres possíveis da Psicologia do Trabalho e das Organizações”, foi publicada na gestão do XIV Plenário (2013-2016). E a terceira, esta que temos o prazer de lhes apresentar: “Psicologia no Trabalho e nas Organizações: reflexões sobre práticas contemporâneas”, publicada na atual gestão - XV Plenário (2016/2019).

Um princípio comum às três publicações e que norteia nossas reflexões é o compromisso com a qualificação e valorização do exercício profissional. Nossa luta é, principalmente, por condições justas e dignas de trabalho. E para isto não estamos só, contamos com o apoio de profissionais e entidades científicas ligadas à Psicologia, unidas em prol de uma ciência e profissão que têm a marca do compromisso social e da defesa de princípios e práticas éticos.

Em “Psicologia no Trabalho e nas Organizações: reflexões sobre práticas contemporâneas” encontramos artigos que abordam temas como: Psicologia & *Coaching*; Conflitos, negociações e suas intersubjetividades; Inclusão de Pessoas com Deficiência (PcD) no Mercado de Trabalho (MT); Reinserção de PcD e reabilitados do INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) no MT; Orientação Profissional nas Políticas Públicas; Produtivismo na Universidade Pública; e inserção profissional de Psicólogos(os) recém-formadas(os).

Não temos a pretensão de esgotar o debate, muito menos a intenção de oferecer uma solução mágica para as questões discutidas, por isto convidamos você para se juntar a nós e contribuir com seu conhecimento, experiência, questionamentos e inquietações. Nosso desejo maior é o registro das ações de modo que elas possam suscitar reflexões construtivas, ampliando o alcance das transformações advindas deste exercício.

Cabe ressaltar a importância destas intervenções no momento político que estamos vivendo. Pois, com a aprovação da reforma trabalhista, temas como: formas de contratação, flexibilização da jornada, rebaixamento da remuneração, alteração nas normas de saúde e segurança do trabalho, ataques aos conselhos de classe, fragilização sindical e limitação do acesso à Justiça do Trabalho evidenciam um retrocesso em direitos trabalhistas adquiridos e

o que é mais grave: propiciam condições que contribuem para o aumento da incidência de adoecimento ocupacional e de riscos de acidentes de trabalho.

Infelizmente, a saúde do trabalhador ainda não é tratada com o cuidado e atenção devida e merecida, isso se agrava ainda mais quando nos referimos à saúde mental.

Sendo assim, reforçamos o convite para você estar conosco neste bom combate!

Agradecemos às(aos) autoras(es), às(aos) integrantes da CPTO do CRP-MG, à equipe técnica do Setor de Apoio às Comissões, ao XV Plenário, às(aos) palestrantes, ao público presente nos eventos e também ao público virtual. Sem a contribuição e participação de cada um de vocês, certamente o resultado não seria o mesmo! Recebam, mais uma vez, nossos sinceros agradecimentos!

Boa e proveitosa leitura é o que lhe desejamos!

Elizabeth de Lacerda Barbosa

Conselheira XVII Plenário do Conselho Federal de Psicologia
(Gestão 2016-2019)

Para mais informações e possíveis contatos, consulte:

CRP-MG – Rua Timbiras, 1532 – 6º andar – Belo Horizonte/MG

Tel.: (31) 2138-6784

E-mail: comissoes@crp04.org.br

Psicologia & *coaching*: considerações éticas e técnicas

ELIZABETH LACERDA BARBOSA

Psicóloga Psicodramatista. Especialista em Gestão e Desenvolvimento de Pessoas. Coordenadora da Comissão de Psicologia Organizacional e do Trabalho da Subseção Sudeste do Conselho Regional de Psicologia - Minas Gerais. Conselheira do XVII Plenário do Conselho Federal de Psicologia. Sócia proprietária da EB Consultoria Empresarial Ltda.

*Não tenho caminho novo. O que tenho de novo é o
jeito de caminhar.
Thiago de Mello.*

Tentar delimitar a área de abrangência da Psicologia – ciência e profissão é tarefa árdua, pois seu alcance expandiu-se – e muito – especialmente depois de sua regulamentação, em 27 de agosto de 1962, por meio da Lei 4.119. Além disso, o crescimento da Psicologia também provocou a sobreposição a muitas outras disciplinas, influenciando e sendo influenciada por elas, dificultando ainda mais esta delimitação.

Talvez, em função disso, a atuação da(o) psicóloga(o) com práticas diversas, como é o caso do *Coaching*, suscita consideráveis questionamentos quanto à correspondência de aspectos éticos e técnicos da profissão. Não podemos e não devemos nos furtar a este diálogo, haja vista o aumento do número de psicólogas(os) que trabalham como *Coach*¹.

É notório que a Psicologia é uma ciência e profissão que pode intervir em diferentes campos de atuação e de diferentes formas. Este campo do saber ocupa-se cada vez mais da saúde mental dos indivíduos e de como ela é impactada pelas relações que estabelecem com os outros e com o meio onde se encontram.

A Psicologia não se concentra apenas nos comportamentos ditos “pouco saudáveis”, pois impacta na educação, no trabalho, na vida pessoal, no esporte, nas emergências e desastres, no desenvolvimento de pontos fortes dos indivíduos, etc. Aliás, é necessário e urgente sair do enfoque de saúde como ausência de doença, para um enfoque mais amplo, cujo intuito é reestabelecer a capacidade funcional, amenizar o sofrimento, etc.

1 *Coach* é um profissional que atua desenvolvendo as habilidades humanas, trabalhando com ferramentas e técnicas eficazes, que fazem com que o *coachee* (cliente) desenvolva o autoconhecimento e neutralize suas limitações para alcançar o sucesso pessoal e/ou profissional (FEBRACIS).

Este enfoque mais amplo da Psicologia – ciência e profissão – considera os fatores bio-psico-socio-espiritual importantes, interdependentes e interligados. Negligenciar qualquer um deles pode predispor o indivíduo ao estado de doença.

Neste sentido, podemos ver uma aproximação com o *Coaching*, que objetiva preparar o indivíduo para mudar uma situação com a qual não está satisfeito. Porém, geralmente este indivíduo pretende fazê-lo em um curto período de tempo e sem uma preocupação maior com as causas desta insatisfação, apenas quer se ver livre dela.

No entanto, há que se considerar que as formações de base das duas áreas: *Coaching* e Psicologia, não se comparam. Não bastasse a grande diferença de tempo exigido para a conclusão da formação em cada uma das áreas, há também uma gritante diferença na grade curricular ofertada pelas instituições formadoras.

Neste sentido, a Psicologia por toda regulamentação, orientação, fiscalização, disciplina e, sobretudo, grade curricular obrigatória, é possuidora de um diferencial ao fazer uso da metodologia do *Coaching* nas intervenções que realiza.

Cabe lembrar que a Psicologia surgiu como uma disciplina científica pelo estabelecimento do primeiro Instituto de Psicologia em 1879, em Leipzig, na Alemanha, por Wilhelm Wundt (1832-1920), onde os primeiros psicólogos profissionais adquiriram as competências de trabalho experimental para estudar a mente, adotando o método de “introspecção”. Com o passar do tempo, as(os) psicólogas(os) começaram rejeitando os diferentes métodos e abordagens baseadas em especulações e tentaram fornecer base científica para o assunto.

Desde então, a Psicologia se constitui como ciência e profissão, que trata dos estados e processos mentais, do comportamento do ser humano e de suas interações com um ambiente físico e social. É deste lugar que acreditamos que a Psicologia possui métodos e técnicas mais apropriadas para trabalhar os “desajustes” que causam descon-

forto e/ou sofrimento aos indivíduos. Importante não esquecer que a questão da felicidade humana é assunto em pauta desde sempre.

Mas, infelizmente, não totalmente sem razão, a Psicologia tem sido criticada por seu direcionamento preponderantemente voltado às questões de doença mental, em vez da “sanidade” mental. Felizmente, nos últimos tempos isso tem mudado. Temos hoje uma Psicologia muito mais preocupada e envolvida com a busca e a manutenção da saúde mental das pessoas. Psicólogas(os) são profissionais que estão comprometidas(os) e implicadas(os) com o bem-estar integral da pessoa.

Psicólogos humanistas, tais como Abraham Maslow, Carl Rogers, Erich Fromm e Carl Jung, desenvolveram teorias e práticas bem-sucedidas que envolvem a felicidade humana, mas seus sucessores não deram sequência à obra, enfatizando a fenomenologia e histórias de casos individuais (Seligman, 2002). Recentemente, as teorias de desenvolvimento humano encontraram suporte empírico em estudos feitos por psicólogos positivos e humanistas, especialmente na área da teoria autodeterminante (Patterson e Joseph, 2007).

Martin Seligman, em 1990, enquanto presidente da Associação Americana de Psicologia (APA), deu uma palestra onde disse ser necessário estudar, a partir do ponto de vista científico, tudo que faz o ser humano feliz. Dessa forma, a Psicologia poderia ajudar as pessoas a construir uma realidade mais satisfatória, ajudando-as a resolverem seus conflitos, bem como desenvolverem seus pontos fortes.

Nesta perspectiva, um movimento recente dentro da Psicologia que visa fazer com que as(os) psicólogas(os) adotem “uma visão mais aberta e apreciativa dos potenciais, das motivações e das capacidades humanas” (Sheldon, K. M. e King, L., 2001), denominado Psicologia Positiva, vem ganhando cada vez mais adeptos.

A Psicologia Positiva estuda os fundamentos psicológicos do bem-estar, da felicidade, além das forças e virtudes do ser humano, que são fundamentais para o sucesso ao longo da vida e manutenção da

saúde social, física e mental, investigando tanto aspectos individuais como grupais que podem estar associados ao fortalecimento de aspectos positivos nas pessoas (Seligman, 2001).

Assim, quando submetidos a intervenções em Psicologia Positiva, os indivíduos podem obter uma melhor qualidade de vida, ter aspectos do funcionamento psicológico compreendidos e, portanto, tornarem-se mais resistentes às frustrações. Estas intervenções contribuem sensivelmente para a melhoria da qualidade das relações pessoais e profissionais, além de possibilitarem a melhoria no desempenho de diferentes tarefas em diferentes papéis que o indivíduo assume.

Para além disso, consideramos oportuno ressaltar alguns conceitos básicos da Psicologia Positiva, a saber:

- **Resiliência:** capacidade de se recobrar facilmente ou se adaptar à má sorte ou às mudanças, de forma saudável e construtiva.
- **Força e Virtude do Caráter:** qualidades pré-existentes que permitem aos indivíduos que as utilizam adequadamente se sentirem vitalizados e em condições de melhorar suas performances.
- **Contexto Cultural:** grupos sociais, condição socioeconômica, habilidades sociais etc, enfim todo o contexto em que cada indivíduo está inserido, tem importância crucial.

A Psicologia tem tido uma longa tradição de respeitar o comportamento ético e o bem-estar das pessoas. E isto não é nenhuma novidade, mas é importante ser aqui mencionado. No entanto, vivemos um momento em que as pessoas exigem respostas rápidas para seus dilemas. Não há disposição para entender os processos e disfunções para, a partir daí, readequá-los conforme desejo de cada um. Receita pronta e rápida é o que a maioria busca, se não todos.

As(os) *coaches* psicólogos(as) utilizam um conjunto amplo de abordagens teóricas – psicodinâmicas, sistêmicas, cognitivo-compor-

tamentais e humanistas – no seu trabalho. Isto precisa ser considerado, pois recebem em sua graduação conhecimentos que as(os) habilitam a esta prática. A compreensão dos princípios psicológicos que subjazem o comportamento humano é base para a eficácia das intervenções. E este é um diferencial muito potente!

O Código de Ética Profissional do Psicólogo – CEPP, fundamentado na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) e na Constituição Federal do Brasil (1988) – também conhecida como Constituição Cidadã – estabelece os padrões éticos para o exercício profissional. Enquanto profissionais atuantes estamos todas(os) submetidas(os) a ele, independente da área de atuação.

A filosofia básica do Código de Ética é que as(os) psicólogas(os) devem dar o melhor de si para não provocarem danos e problemas a outras pessoas por meio de seu trabalho profissional. Cumpre ressaltar nosso dever de conhecer e seguir o Código de Ética Profissional do Psicólogo - CEPP.

PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DO CÓDIGO DE ÉTICA DOS PSICÓLOGOS

O psicólogo baseará o seu trabalho no respeito e na promoção da liberdade, da dignidade, da igualdade e da integridade do ser humano, apoiado nos valores que embasam a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

II. O psicólogo trabalhará visando promover a saúde e a qualidade de vida das pessoas e das coletividades e contribuirá para a eliminação de quaisquer formas de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

III. O psicólogo atuará com responsabilidade social, analisando crítica e historicamente a realidade política, econômica, social e cultural.

IV. O psicólogo atuará com responsabilidade, por meio do contínuo aprimoramento profissional, contribuindo para o desenvolvimento da Psicologia como campo científico de conhecimento e de prática.

V. O psicólogo contribuirá para promover a universalização do acesso da população às informações, ao conhecimento da ciência psicológica, aos serviços e aos padrões éticos da profissão.

VI. O psicólogo zelará para que o exercício profissional seja efetuado com dignidade, rejeitando situações em que a Psicologia esteja sendo aviltada.

VII. O psicólogo considerará as relações de poder nos contextos em que atua e os impactos dessas relações sobre as suas atividades profissionais, posicionando-se de forma crítica e em consonância com os demais princípios deste Código.

Além dos princípios fundamentais acima citados, cumpre-nos ressaltar:

O artigo 19 do CEPP requer das(os) psicólogas(os) zelo para que seus pronunciamentos disseminem “o conhecimento a respeito das atribuições, da base científica e do papel social da profissão”, e a alínea “c” do artigo 20 delimita que a publicidade profissional seja restrita a qualificações, atividades e recursos relativos às técnicas reconhecidas ou regulamentadas pela profissão.

Também é necessário evitar a previsão taxativa de resultado (art. 20, alínea “e”, CEPP), considerando que a Psicologia trabalha com subjetividades e isso envolve a complexidade e multiplicidade de formas como cada pessoa irá receber as informações e intervenções, o

que pode gerar diferentes resultados, variando de acordo com cada contexto e sujeito. Ou seja, mesmo cursos e palestras que visam apresentar ferramentas, desenvolver habilidades e competências específicas, não podem dar garantia de determinado benefício decorrente da utilização do serviço.

O Código também veda a autopromoção em detrimento de outras(os) profissionais, divulgações sensacionalistas e utilização do preço do serviço como forma de propaganda (CEPP, art. 20, alíneas “d”, “e” e “h”). Divulgações com menção a valores, descontos, valores sociais, pacotes e promoções devem ser evitadas, por despertarem o interesse do público pela vantagem/oportunidade financeira em detrimento da qualidade do serviço oferecido.

Como mencionado, o Código veda associar o preço do serviço como forma de propaganda, revelando o cuidado da categoria para ser reconhecida por sua técnica e ética como profissão da saúde e afastar-se da concorrência puramente mercantil. Desta forma, informações sobre preços, valores e condições contratuais devem ser informadas ao consumidor em espaço reservado.

Sobre a habilitação profissional

A atuação como psicóloga(o), bem como a utilização de métodos e técnicas privativos da Psicologia, obriga a(o) profissional à inscrição no Conselho Regional de Psicologia de sua jurisdição. A não inscrição, nesta circunstância, se configura como exercício ilegal da profissão, o qual se constitui como contravenção penal, passível de ser denunciada em Delegacia de Polícia.

Já em relação ao *Coaching*, cabe dizer que se trata de uma palavra em inglês que indica uma atividade de formação pessoal em que um instrutor (*coach*) ajuda o seu cliente (*coachee*) a evoluir em alguma área da sua vida. O conceito de *coaching* surgiu por volta de 1830 na universidade britânica de Oxford. O *Coaching* consiste em promover

o potencial de alguém, maximizando o seu desempenho e facilitando a aprendizagem e o desenvolvimento de competências. Baseia-se em aspectos da teoria e da prática psicológicas e nas abordagens de educação de adultos (Palmer & Whybrow, 2007).

Segundo Grant (2006) o *Coaching* pode ser entendido como a aplicação sistemática da ciência comportamental à melhoria da experiência de vida, do desempenho no trabalho e do bem-estar dos indivíduos, grupos e organizações, que não apresentam problemas de saúde mental clinicamente significativos ou níveis muito elevados de sofrimento.

Dessa forma, em termos gerais, o *coaching* situa-se na intersecção da Psicologia Clínica, do Desporto, Organizacional e da Saúde. Qualquer uma destas formações de base preparam a(o) psicóloga(o) para trabalhar com os clientes recorrendo a técnicas científicas válidas para ajudá-las a atingir os seus objetivos pessoais e profissionais.

Só compreendendo os princípios psicológicos que subjazem o desempenho humano, o *coaching* será eficaz. Um *coach* não psicólogo reduz o *coaching* a uma técnica, menosprezando o seu verdadeiro potencial e benefício para o cliente (Palmer & Whybrow, 2007).

O *coaching* inclui um conjunto de estratégias psicológicas, de eficácia comprovada, cujo objetivo é contribuir para a motivação, a reflexão, o compromisso, o estabelecimento de objetivos, a tomada de decisões, a melhoria das relações interpessoais. E, tudo isto não pertence a uma nova ciência, mas sim a uma que já existe: a Psicologia.

É à Psicologia que compete estudar, compreender, avaliar e modificar o comportamento humano. Ainda que o *coaching* possa não ser um campo profissional exclusivo das(os) psicólogas(os), as(os) psicólogas(os) são a referência principal - o conhecimento científico da Psicologia é o pilar do *coaching*.

Alguns dos temas mais frequentes no *coaching* dizem respeito à gestão do estresse, à gestão dos conflitos, à gestão dos relaciona-

mentos interpessoais ou ao desenvolvimento do controle emocional - todos estes temas fazem parte das competências de uma psicóloga(o) e dos atos que realiza enquanto profissional de Psicologia – atos psicológicos.

Isto posto, faz-se necessário sublinhar dois aspectos importantíssimos:

1) O âmbito de aplicação do *coaching* tem algumas limitações e não deve ser utilizado em casos onde se verifique a existência de problemas de Saúde Psicológica;

2) A prática da Psicologia e a prestação de serviços psicológicos por profissionais não qualificados coloca uma ameaça à saúde pública, assim como à segurança e ao bem-estar da população.

Colocadas estas questões que diferenciam a Psicologia do *Coaching*, cabe também falar sobre os diferentes tipos de *coaching* existentes e que podem ser subdivididos em dois grandes grupos, quais sejam:

***Coaching* Pessoal ou *coaching* de vida:** de família; para emancipamento; de emoções; espiritual; de relacionamento; para grávidas; e férias; de crianças; esportivo; de comunicação; etc.

***Coaching* executivo:** de carreira; de liderança; de vendas; de performance; de equipes; empresarial; de negócios; de empreendimento; organizacional; de gestores; etc.

O *coaching* é uma metodologia embasada em técnicas de diferentes áreas, como da Administração, da Psicologia, dos Recursos Humanos, etc. Sua prática não é regulamentada por lei e isto acaba tornando-a “terra de ninguém”.

Esta metodologia tem como objetivo ofertar àqueles que dela fazem uso, uma ou mais das seguintes possibilidades: evoluir pessoal e/ou profissionalmente; identificar seus talentos e habilidades; descobrir sua missão de vida; desenvolver sua inteligência emocional; encontrar o equilíbrio pessoal e/ou profissional; viver integralmente;

dentre outros. Os elementos chave do processo de *coaching* são: foco, ação, sentimento/sensação, evolução contínua e resultados.

Para cumprir com seu objetivo, o processo de *coaching* lança mão de:

1. Exercícios de investigação, reflexão e conscientização.
2. Descoberta pessoal dos pontos fracos e das qualidades.
3. Aumento da consciência de si mesmo.
4. Aumento da capacidade de se responsabilizar pela própria vida.
5. Estrutura e foco.
6. Feedback realista.
7. Apoio.

Por tudo que foi exposto até aqui, nos atrevemos a dizer que não dá para ignorar que a diferença entre atingir os objetivos de vida, seja com a Psicologia, seja com o *Coaching*, está na atitude das pessoas. Atitudes estas que, por sua vez, são moldadas durante muitos anos tanto pela educação quanto pela cultura, as quais estas pessoas estão submetidas.

É primordial, ainda, respeitar alguns princípios de vida, tais como:

1. Ética, como princípio básico.
2. Integridade.
3. Responsabilidade.
4. O respeito pelas legislações e regulamentações vigentes.
5. O respeito da maioria dos cidadãos pelo direito do outro.
6. O amor ao trabalho.
7. O esforço para investir em si mesmo.
8. A vontade de ser produtivo.
9. A pontualidade e persistência.
10. O orgulho de cumprir com o dever.

Vale a pena frisar que além de Aceitar e Respeitar as diferenças, Escutar, Ver e Perceber o outro, é crucial para o sucesso da intervenção, quer seja ela feita por um *coach* ou por um(a) psicóloga(o).

Impossível não se atentar para o fato de que a utilização do *Coaching* é contraindicada em casos onde se constata a existência de problemas de saúde mental. Por outro lado, psicólogas(os) sem preparo e qualificação adequados para prestar os serviços psicológicos que se propõem, tornam-se uma ameaça à saúde pública, à segurança e ao bem-estar da população. Neste caso, devem ser devidamente punidas(os) pelo Conselho de Classe da jurisdição onde atuam.

Como já dito, se é à Psicologia que compete estudar, compreender, avaliar e modificar o comportamento humano, pode-se inferir que embora a prática de *Coaching* não seja exclusiva das(os) psicólogas(os), é esta classe de profissionais que possui habilitação mais apropriada a praticá-lo com maiores possibilidades de êxito.

Isto se justifica por tratar-se de uma profissão reconhecida, com qualificação acadêmica, uma formação bem estabelecida, sólida, rigorosa, com muitas horas de prática, em conformidade com um Código Deontológico e um Código de Ética exigente. Não obstante, possui um Sistema Conselhos responsável por orientar, fiscalizar e disciplinar o exercício da profissão de psicóloga(o), bem como zelar pela fiel observância dos princípios ético-profissionais além de contribuir para o desenvolvimento da Psicologia como ciência e profissão.

Faz-se necessário ressaltar que, ao exercer o *Coaching*, enquanto psicóloga(o), a(o) profissional está sujeita(o) à totalidade do Código de Ética (Resolução CFP n. 010/2005), devendo respeitar seus princípios fundamentais e artigos, bem como as Resoluções do Sistema Conselhos de Psicologia e demais legislações pertinentes, impreterivelmente.

Atento às práticas emergentes no campo da saúde, o Sistema Conselhos de Psicologia aprovou em Assembleia das Políticas, da Admi-

nistração e das Finanças (APAF), ocorrida nos dias 16 e 17 de dezembro de 2017, a criação de um mecanismo de avaliação de práticas diversas que objetiva o estudo e a análise criteriosa sobre as possibilidades de associação entre a Psicologia e estas práticas emergentes, dentre as quais está o *Coaching*.

Finalizando estas considerações, porém, longe de pretender esgotá-las, reiteramos que o Conselho Federal de Psicologia publicou em 14 de março de 2019 uma Nota Orientativa sobre *Coaching*, que se encontra abaixo na íntegra.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA

Nota Orientativa sobre COACHING

O Conselho Federal de Psicologia (CFP), no uso de suas atribuições legais conferidas pela Lei 5766, de 20 de dezembro de 1971, e considerando as demandas da categoria em relação a um posicionamento referente à utilização do coaching na prática profissional, vem a público orientar:

A(o) psicóloga(o), ao utilizar o coaching na sua prática profissional deverá seguir rigorosamente os princípios fundamentais e artigos do Código de Ética Profissional do Psicólogo (Res. CFP nº 010/2005).

A(o) psicóloga(o) baseará seu trabalho no conhecimento técnico, científico e ético da profissão e zelará pela garantia dos serviços prestados, visando à proteção da população atendida.

O Conselho Federal de Psicologia destaca ainda que, embora não exista regulamentação legal específica para a utilização do coaching, tal prática é caracterizada por ser um processo breve que se propõe a auxiliar o indivíduo a alcançar objetivos previamente definidos a partir de metodologias que envolvam a conscientização de elementos da vida, da história, interesses e potencialidades, e que transita em campos de atuação que permeiam o autoconhecimento e o desenvolvimento humano. Assim sendo, entende que o trabalho da(do) psicóloga(o) na utilização do

coaching é de extrema importância para a realização de um trabalho que vise à proteção e garantia do cuidado com a sociedade.

É necessário ressaltar que, ao exercer o coaching, enquanto psicóloga(o), a(o) profissional está sujeita(o) à totalidade do Código de Ética (Res. CFP n. 010/2005), devendo respeitar seus princípios fundamentais, conhecer e cumprir com suas responsabilidades, garantindo que seu trabalho seja baseado no respeito, na promoção da liberdade, da dignidade, da igualdade e da integridade do ser humano, visando promover a saúde e a qualidade de vida das pessoas. Sempre com o compromisso de que sua atuação não caracterize negligência, preconceito, exploração, violência, crueldade ou opressão, não induzindo a convicções políticas, filosóficas, morais, ideológicas, religiosas, raciais, de orientação sexual e identidade de gênero.

Além disso, é importante destacar que a(o) psicóloga(o) assumirá a responsabilidade profissional desde que capacitada(o) pessoal, teórica e tecnicamente, não realizando previsão taxativa de resultados, assegurando o sigilo profissional, exceto, em caso de previsão em legislações vigentes, realizando registro documental conforme orientação da Resolução CFP n. 001/2009, fornecendo a quem de direito resultados decorrentes da prestação de serviços e, fornecendo sempre que solicitado, os documentos pertinentes ao bom termo do trabalho, estabelecendo acordos de prestação de serviços que respeitem o direito da(o) usuária(o), estando atenta(o) para situações nas quais seus vínculos pessoais e profissionais atuais ou anteriores possam afetar a qualidade do trabalho a ser realizado e encaminhando demandas que sejam conflitantes com a proposta profissional estabelecida.

Ademais, qualquer profissional que não esteja inscrito no CRP, e que se utilizar de métodos e técnicas privativas da(o) psicóloga(o) durante sessões de coaching, ou que desenvolva, de alguma forma, atribuições restritas à Psicologia, estará incorrendo em exercício ilegal da profissão, de acordo com o art. 30 da Lei nº 5.766/71, e art. 47 da Lei das Con-

travenções Penais, sob pena de prisão simples ou multa (Decreto-lei N° 3.688, de 3 de outubro de 1941).

Apesar do destaque de alguns pontos da legislação profissional nessa nota por ter maior relação com a prática do coaching, ressaltamos que o Código de Ética, demais Resoluções do Sistema Conselho de Psicologia e demais legislações pertinentes deverão ser consideradas no exercício profissional.

Nota de Rodapé:

O terceiro e quarto parágrafos desta Nota Orientativa abarca os princípios fundamentais I e II, além dos Artigos 1º, “b”, “e”, “f” e “g” e “h”, Art. 2º, “g”, “h” e “k”, Art. 9º, Art. 10 e Art. 20, “e” do CEPP.

Referências:

«Age and happiness: The U-bend of life». *The Economist*. 16 de dezembro de 2010.

Conselho Federal de Psicologia. https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2019/03/14_03_2019_Nota-Orientativa-sobre-COA-CHING.pdf, 2019.

Eunkook, S. (2002). Subjective Well-Being Across Cultures. <http://free-books-online.org/psychology/cross-cultural-psychology/subjective-well-being-across-cultures/>

FEBRACIS: <https://www.febracis.com.br>

Grant, A. (2006). A personal perspective on professional coaching and the development of coaching psychology. *International Coaching Psychology Review*, 1 (50), 12-22.

Nordqvist, Christian. «Happiness Gene Located». *Medical News Today*.

Ordem dos Psicólogos Portugueses (2014). *Parecer sobre Coaching*. Lisboa, 2014.

Palmer, S. & Whybrow, A. (2007) (eds.). *Handbook of Coaching Psychology*. East Sussex: Routledge.

Paludo, Simone S.; Koller, Silvia H.: *Psicologia Positiva: uma nova abordagem para antigas questões*. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Brasil. Disponível em www.scielo.br/paideia

Patterson, T.G., e Joseph, S. (2007). *Person-centered personality theory: Support from self-determination theory and positive psychology*. “Journal of Humanistic Psychology”, 47(1), 117-139.

Peterson, C., & Seligman, M. (2004). *Character strengths and virtues: A classification and handbook*. Washington, DC: American Psychological Association.

Positive Psychology Center - FAQ, Universidade de Pensilvânia.

Seligman, Martin E.P. (2002). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. Nova York: Free Press. p. 275. ISBN 0-7432-2297-0.

Sheldon, K. M. e King, L. (2001). *Why positive psychology is necessary*. “American Psychologist”, 56(3), 216-217.

Spector, Paul E. *Psicologia nas Organizações*. São Paulo: Saraiva, 2003.

Weiss A; Bates T.C.; Luciano M. (2008). «Happiness is a personal(i-ty) thing: the genetics of personality and well-being in a representative sample». *Psychol Sci.* 19 (3): 205–10. PMID 18315789. doi:10.1111/j.1467-9280.2008.02068.x



Uma experiência de orientação profissional nas políticas públicas

CAMILA PEREIRA LISBOA

Bacharel em Psicologia (UFBA), especialista em Gestão Pública (Faculdade Del Rey) e mestre em Psicologia Social (UFMG). Na época da escrita do artigo era referência técnica da Diretoria de Inclusão Produtiva da Prefeitura de Nova Lima.

1. Apresentando o contexto

A proposta das páginas que seguem é relatar a experiência dos grupos e atendimentos individuais de Orientação Profissional realizados pela equipe da Diretoria de Inclusão Produtiva (DIP), órgão da Secretaria de Desenvolvimento Social do município de Nova Lima (MG)². Partimos do pressuposto de que ela deve adaptar-se ao contexto e ao público a que se destina. Assim sendo, quanto maior a divulgação dos diferentes espaços em que ela ocorre, maiores as possibilidades de aprimorar essa prática. Pretendemos então ofertar uma contribuição sobre essa atividade realizada no contexto das políticas públicas que envolvem a geração de emprego, trabalho e renda para as pessoas atendidas pela Assistência Social. Acreditamos que, embora a Orientação Profissional não seja uma recomendação direta desse tipo de política, ela tem muito a contribuir para o acesso ao mercado de trabalho, favorecendo um desenvolvimento socioeconômico efetivo dos usuários da Assistência e dos órgãos públicos em geral que trabalhem com esse objetivo.

2. Incentivo à empregabilidade na assistência social

Para melhor compreender o trabalho de Orientação Profissional executado na DIP, é importante citar algumas das políticas que orientam o funcionamento desta Diretoria. As políticas de geração de emprego, ocupação e renda no país seguem a orientação mais ampla da Constituição Federal de 1988, que defende como um de seus fundamentos “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa” (Art. 1, inc. IV). O trabalho aparece como um direito social que deve ser assegurado a todos os cidadãos brasileiros, uma das prioridades do Governo Federal na elaboração de suas propostas.

2 A primeira versão deste artigo foi redigida em janeiro de 2016. A realidade descrita refere-se, portanto, a esse período.

A Lei Orgânica da Assistência Social, sancionada em dezembro de 1993, estabelece a “promoção da integração ao mercado de trabalho” como um dos objetivos da assistência social (Lei 8.742, Art. 2, inc. III). O acesso às oportunidades que compõem do mundo trabalho aparece como uma das estratégias mais eficazes de enfrentamento à pobreza, que apresenta características relativas, multidimensionais e dinâmicas³. Para além de outras formas de assistência prestadas pelo Estado a um público em condições socioeconômicas vulneráveis, o trabalho emerge como alternativa duradoura para o desenvolvimento do indivíduo atendido e de seus familiares.

Em 2011, surge o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec), “com a finalidade de ampliar a oferta de educação profissional e tecnológica, por meio de programas, projetos e ações de assistência técnica e financeira” (Lei 12.513/11). Integrado ao Plano Brasil Sem Miséria, um de seus intuitos é a expansão da oferta de cursos técnicos e de qualificação profissional gratuitos⁴, visando o ingresso no mercado de trabalho de seus alunos. Não por acaso o público-alvo prioritário do Pronatec são os beneficiários dos Programas Federais de Transferência de Renda, asseguradas também vagas para indígenas, quilombolas, jovens em cumprimento de medidas socioeducativas e pessoas inscritas no Cadastro Único⁵.

3 Mais informações sobre como essas características da pobreza aparecem na realidade brasileira, comparativamente a outros países, podem ser obtidas na pesquisa de Feres e Villatoro (2013). Estudos como esse indicam as dificuldades de enfrentar a pobreza através de uma única vertente, a exemplo das políticas de transferência de renda.

4 Os cursos técnicos do Pronatec possuem carga horária mínima de 800 horas, enquanto os cursos de qualificação profissional – também denominados de cursos de Formação Inicial e Continuada (FIC) – são mais breves, com carga horária mínima de 160 horas.

5 O CadÚnico é um instrumento do Governo Federal para cadastramento de famílias de baixa renda (renda igual ou inferior a meio salário mínimo *per capita* ou até três salários mínimos de renda familiar mensal). O objetivo é obter um diagnóstico socioeconômico das famílias cadastradas, assegurando ainda benefícios eventuais para aquelas em situação de vulnerabilidade social, mesmo que não estejam

O Plano Brasil Sem Miséria visa não apenas a qualificação profissional, mas também a articulação com um conjunto de outras políticas que incentivem a geração de renda no país, com prioridade aos usuários da Assistência Social (MDS, 2014). Dentre essas políticas, estão a intermediação de mão de obra (em parceria com as agências do Sistema Nacional de Emprego: o Sine), o estímulo ao microempreendedorismo individual e à economia solidária (através da parceria com as unidades do Sebrae espalhadas pelo país) e a oferta do microcrédito produtivo orientado (fornecido por bancos públicos brasileiros).

Diante do surgimento dessas políticas e da necessidade de assegurar o atendimento ao público prioritário mencionado, o Conselho Nacional de Assistência Social, através da Resolução 18, de 24 de maio de 2012, instituiu o Programa Nacional de Acesso ao Mundo do Trabalho (Acessuas Trabalho). Com isso, surgiu um importante marco dentro da Assistência Social: a criação de um conjunto de medidas específicas, com financiamento próprio, voltadas para cumprir as metas de qualificação profissional e inclusão produtiva das pessoas atendidas pela Assistência Social. Assim nasceu a Diretoria de Inclusão Produtiva no município de Nova Lima. Antes dessas políticas, já eram ofertados cursos profissionalizantes, Orientação Profissional, ao empreendedorismo e intermediação de mão de obra na Secretaria de Assistência Social. Um dos núcleos responsáveis pela execução dessas atividades era o setor de qualificação profissional do Programa Vida Nova.

Esse Programa municipal foi criado em 2005, a fim de fornecer uma transferência condicionada de renda em complementação ao Bolsa Família, realizando ainda acompanhamento às famílias em situação de pobreza e extrema pobreza que residam há mais de cinco

dentro dos critérios para receber o Bolsa Família (Ex: Isenção de taxas para inscrição em concursos públicos, descontos em contas de água e luz, cadastramento no Programa Minha Casa Minha Vida, dentre outros).

anos na cidade, visando o desenvolvimento das mesmas. A criação de um setor que trabalhasse juntamente às políticas de transferência de renda para potencializar o acesso de seus beneficiários ao mundo do trabalho seguia a ideia de auxiliar a família financeiramente numa condição emergencial, mas também ofertar condições para que ela pudesse adquirir o autossustento e então não dependesse mais da transferência de renda.

Em 2012, o setor de qualificação profissional foi transformado na Diretoria de Inclusão Produtiva, com autonomia em relação ao Programa Vida Nova e com recurso próprio proveniente do Acessuas. Além de ser responsável pela execução do Acessuas em Nova Lima, a DIP também assumiu a gestão do Pronatec no município, atuando, portanto, na interface das legislações que seguem essas duas políticas.

3. Por que a Orientação Profissional nas ações da Diretoria?

A Orientação Profissional começou a ser oferecida no setor de qualificação logo depois da criação deste. Já nas primeiras inscrições em cursos, verificou-se uma grande demanda para que ela fosse realizada. Havia aqueles que ficavam confusos na hora de escolher uma formação, muitas vezes optando pela inscrição em diferentes cursos, de áreas bem distintas, não raramente sob o discurso do “qualquer um está bom”. Muitos estavam verdadeiramente ávidos pela formação, mas tinham dificuldade de escolher diante das diversas opções que lhes eram apresentadas.

Em paralelo, o setor também encontrou alguns entraves na intermediação de mão de obra. Eram pessoas com dificuldades de (re) colocação no mercado de trabalho, de serem aprovadas em processos seletivos ou se manterem na empresa. Aqui, também se repetia o dilema da escolha, onde a urgência pelo trabalho impedia alguns candida-

tos de fazerem uma avaliação mais criteriosa sobre qual oportunidade escolher em muitas situações. Como resultado desse quadro, foram constatadas sucessivas evasões dos cursos de qualificação profissional. Uma pesquisa à época apontou que um dos grandes motivos para isso era o fato do curso não estar de acordo com os interesses dos candidatos. Os professores, instituições ofertantes e métodos eram avaliados positivamente, mas os temas abordados não eram coerentes com o que o aluno desejava exercer em seu futuro profissional.

Na intermediação, algumas empresas parceiras reclamavam do desempenho dos candidatos encaminhados aos processos seletivos. Muitos eram reprovados ou dispensados logo no período de experiência, por causa de comportamentos julgados inadequados pela empresa, e que os candidatos achavam naturais (a exemplo de chegar atrasado, com vestimentas incompatíveis para a vaga, não saber falar sobre suas qualidades ou expectativas profissionais etc.).

Para amenizar esses problemas que estavam comprometendo a eficácia das ações do setor, a equipe de Psicologia contratada à época concluiu que a Orientação Profissional poderia ser uma estratégia útil. A partir de então, as inscrições em cursos passaram a ser acompanhadas pelos atendentes, prontos para esclarecer dúvidas sobre o que eram os cursos e o que faziam os profissionais daquela área, incitando também reflexões sobre o que a pessoa pretendia com a formação e quais eram suas expectativas de atuação no mercado de trabalho. O intuito era auxiliar essa pessoa a escolher uma formação mais compatível com suas habilidades e com suas expectativas para o futuro de longo prazo.

Para os casos em que a dúvida prevalecia, ou naqueles que apresentavam alguma outra peculiaridade que necessitava de um atendimento mais delongado e específico, passou a ser feito o encaminhamento para a equipe de Psicologia, que iniciava o processo de Orientação Profissional propriamente dito. Em geral, os atendimentos ocorriam no período de 1 a 5 sessões, a depender do caso atendido.

Na intermediação de mão de obra, a equipe começou a acompanhar cada processo seletivo, desde o encaminhamento, passando pela seleção (que ocorria na própria empresa ou no espaço físico do setor de qualificação), até o resultado relatado pelas empresas e pelos candidatos. O objetivo era ter uma visão prática, para além do que a teoria já nos apontava, sobre o que as empresas avaliavam a partir de suas culturas, áreas de atuação e cargos para os quais selecionavam pessoas. Da maior compreensão sobre os diferentes perfis buscados nas diferentes vagas, começamos a formular um programa de orientação específico a processos seletivos, que ocorria também através de atendimentos individuais ou em grupo.

Os grupos de Orientação Profissional surgiram no intuito de atender a um número maior de pessoas, com o desafio de manter o foco nas dificuldades, dúvidas e potencialidades de cada sujeito atendido. Embora a equipe desejasse estender os atendimentos individuais a todo o público, não havia um número suficiente de profissionais para tal demanda. Assim, apenas os casos avaliados como mais críticos ou urgentes (aqueles que não poderiam aguardar as datas de ocorrência do grupo), eram encaminhados para o atendimento individual.

Foram criadas diferentes equipes, de acordo com o objetivo daqueles que buscavam o setor. Assim, surgiram os grupos de orientação para as primeiras escolhas profissionais e para o primeiro emprego, em geral voltado para adolescentes⁶. Havia também as turmas preparatórias para processos seletivos, as equipes de orientação para atividades de empreendedorismo e economia solidária, além daqueles destinados ao recém-admitidos em empresas e aos alunos dos cursos de qualificação que promovíamos. Cada grupo tinha uma duração

6 Todas as ações deste setor e, posteriormente, da Diretoria de Inclusão Produtiva, são voltadas para jovens de 14 anos, seguindo as orientações legais da permissão para o trabalho apenas a partir dessa idade. Para mais informações, ver os Arts. 60 a 69 do ECA; os Arts.402 a 401 da CLT; a Emenda Constitucional nº 20; o Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005; e Portaria nº 20, de 13 de setembro de 2001, do Ministério do Trabalho e Emprego.”

média de duas semanas e era executado por psicólogos e estagiários de Psicologia, formando uma equipe de cerca de 22 pessoas. Com o passar dos anos, a política de estágio deixou de ser ofertada no município, o que comprometeu as ações do setor. Embora os atendimentos individuais permaneçam⁷, apenas algumas dessas turmas puderam continuar ocorrendo, e com uma periodicidade menor (um dia ou, no máximo, uma semana).

Além dos desafios institucionais, percebemos alguns outros no âmbito do público atendido. Enquanto estudávamos textos e técnicas voltadas, em geral, para a orientação executada com jovens de escolas privadas com o dilema de escolher um curso universitário, nosso público nos colocava desafios bem mais amplos: alguns envolvidos com o uso de drogas e/ou com o tráfico de drogas, jovens grávidas ou já com filhos, outros encerrando o Ensino Médio que não sabiam o que era vestibular ou que não acreditavam ter condições de cursar uma Faculdade. No grupo de adultos, os desafios não eram menores: situações de violência familiar, submissão a condições precárias de trabalho diante da urgência imposta pela pobreza, escolaridade baixa diante das expectativas descritas, dentre outros.

Com esses exemplos, não desejamos recair em estigmas e caricaturas que descrevem o público atendido pela Assistência Social, sendo ele muito diverso e, em tantos casos, fugindo totalmente aos exemplos apresentados. Nossa intenção é apenas exemplificar as dificuldades iniciais em adaptar nossas técnicas – seja nos grupos ou atendimentos individuais – ao que o contexto apresentava. Em todo

7 A equipe de Psicologia decidiu manter o número de atendimentos individuais, mesmo diante da redução do número de oficinas, devido à complexidade dos casos recebidos. A demanda pela escuta, avaliação e encaminhamento psicológico se manteve, então ela teve que ser priorizada em relação às oficinas. Além disso, os atendimentos individuais eram realizados exclusivamente pelos psicólogos, ao passo que alguns grupos eram facilitados ou co-facilitados por estagiários de Psicologia. Assim, com a saída dos estagiários, os grupos de orientação profissional que já ocorriam foram os mais prejudicados.

o caso, havia um público diversificado, que exigia métodos adaptados a suas necessidades. Vivenciamos a dificuldade de encontrar referências teóricas ou outras experiências executadas pelos serviços públicos que nos auxiliassem.

Assim, descreveremos brevemente algumas considerações teóricas que auxiliaram a ampliar o nosso olhar, a fim de que pudéssemos criar ferramentas mais adaptadas ao trabalho na DIP. Após, partiremos para a descrição da experiência atual da equipe, seguida de alguns desafios colocados por esta prática.

4. A Orientação Profissional e seu público

Dada a diversidade de definições na literatura sobre o que é a Orientação Profissional, trazemos aqui uma descrição de Rodolfo Bohoslavsky, por acreditarmos que ela sintetiza bem o trabalho exercido na DIP: “uma ampla gama de tarefas, que inclui o pedagógico e o psicológico, em nível de diagnóstico, de investigação, de prevenção”, uma autêntica “psicoprofilaxia individual e social” (Bohoslavsky, 1998, p. 137)⁸. Com isso, percebemos que atuar em Orientação Profissional exige uma atenção ao sujeito enquanto ser integral – na relação de sua subjetividade com o universo social.

De fato, a objetividade e a subjetividade do homem estão presentes no mundo do trabalho, “afeto e razão em cada gesto produtivo” (Codo, 2003, p. 179). O trabalho localiza-se no mundo social enquanto um dos critérios de inclusão dos sujeitos na sociedade. Aqueles excluídos

8 Bohoslavsky (1998) se refere aqui mais especificamente à Orientação Vocacional. No decorrer do texto, preferimos adotar o termo mais genérico “Orientação Profissional”, para se referir tanto às orientações voltadas à escolha de uma formação quanto àquelas que se destinam a aspectos mais amplos da vida profissional (colocação e recolocação no mercado de trabalho, orientação a atividades empreendedoras e à mudança de carreira, dentre outros dramas que envolvam a relação do sujeito com o mundo do trabalho).

do mundo produtivo costumam ser culpabilizados por sua ineficácia⁹, sendo que outros fatores também operam nesse processo: as realidades macro e microeconômicas, as redes de apoio social, as políticas de incentivo à educação e à profissionalização de qualidade, dentre muitos outros. Seja como for, uma adequada orientação que considere a integração dessas duas esferas – a subjetiva e a social – é importante tanto na remediação quanto na prevenção do adoecimento mental. Socialmente, os ganhos também são numerosos: menor número de *turnover* e absenteísmo nas empresas, profissionais mais motivados à oferta de serviços de qualidade à população e ao desenvolvimento de novas tecnologias produtivas que podem representar avanços sociais significativos.

A Orientação Profissional pode então ser considerada como promotora de saúde, ao ampliar a consciência do indivíduo sobre a realidade que o cerca e instrumentá-lo para agir, ressignificar relações, transformar essa realidade, e resolver as dificuldades que ela lhe apresenta (Bock, 2011). Para tanto, é necessário que sejam considerados aspectos do desenvolvimento psicossocial desse sujeito, situacionais, de sua educação formal, de suas experiências profissionais, de sua história, expectativas, possibilidades, acervo de competências e capacidade de planejamento (Zacharias, 2010).

Patterson e Eisenberg (2013) fazem uma interessante descrição do que seria o objetivo do processo de orientação¹⁰: capacitar o sujeito “a dominar diferentes situações da vida, a engajar-se em atividades que produza crescimento e a tomar decisões” (p. 01). Essa é uma das premissas que adotamos: a de que o método de Orientação Profissional deve estimular a pessoa atendida a refletir sobre suas características, possibilidades, expectativas, condições factuais do mercado de tra-

9 Uma interessante análise da culpabilização perversa atribuída socialmente aos indivíduos, sendo ela mesma produtora de mais exclusão, pode ser encontrada na obra de Sawaia (2014).

10 Os autores se referem ao processo de Aconselhamento e Orientação em Psicologia, que abrange, dentre outras práticas, a Orientação Profissional.

balho, dentre outros elementos que a auxiliem a fazer escolhas conscientes sobre a sua vida profissional.

O “orientador” profissional, nesse sentido, exerce muito mais a função de um facilitador do processo de escolha, que é invariavelmente realizado pelo próprio “orientando”. Em alguns casos, a atitude mais útil do técnico é apresentar um conjunto de alternativas construtivas, de acordo com os elementos de análise que lhes são oferecidos pelo orientando – aquele quem deve fazer a escolha ao final (May, 2009).

Tal processo convoca a grande responsabilidade desse orientador. A ele, cabe o papel de incentivar a reflexão dos sujeitos sobre a relação de sua identidade individual com o trabalho que é executado, o significado de seu trabalho e o que este produz – para si e para outras pessoas (Lehman, 2010). Toda prática de Orientação Profissional deve ser feita de modo realista, considerando os diferentes contextos onde ele ocorre. Tratando de um público em vulnerabilidade socioeconômica.

Valore (2010) ressalta que caberá ao orientador saber lidar com as possíveis diferenças quanto à realidade social de seus orientandos, sem escamoteá-las em nome de um discurso falsamente democrático em que se mistifica a ‘igualdade de oportunidades’ em uma sociedade marcada, o tempo todo, pela exclusão. Em contrapartida, caberá ao orientador, igualmente, conseguir se deparar com seus próprios preconceitos e com representações construídas a respeito de tais diferenças que, em geral, configuram a comunidade como carente, desfavorecida, desprivilegiada. (p.77-78).

Não é papel do orientador apontar caminhos ou fazer escolhas pe-

los candidatos, a partir de seus próprios referenciais de mundo. Aqui, é necessário escutar e compreender as demandas específicas de cada orientando, com o cuidado de não recair em rótulos, mas realizando uma análise realista sobre quais as condições concretas do sujeito em atingir seus objetivos. O intuito não é desencorajar aquele que idealiza seu futuro, mas ajudá-lo na percepção de suas reais condições de alcançar tais metas. Evita-se frustração, ao mesmo tempo no qual incentiva-se a elaboração de um planejamento que enumere os passos a serem dados para que os referidos objetivos sejam concretizados, sendo esse o desejo do orientando.

Desde logo, é necessário que as técnicas sejam adaptadas ao público, “oferecendo aos participantes oportunidades de reflexão e mudanças de atitude sobre o sentido do trabalho nas suas múltiplas dimensões, sociais, políticas e pessoais” (Ferreti, 1988, p. 47). Para além da mera informação profissional, é importante fomentar a crítica no orientando, que deve refletir sobre sua própria identidade, bem como sobre o contexto social, econômico e político com o qual ela relaciona-se.

No que tange à prática da Orientação Profissional no contexto público, está mais relacionada na literatura ao trabalho realizado com estudantes de escolas públicas ou a atividades clínicas exercidas em algumas comunidades isoladamente, em geral associadas à oferta de serviços gratuitos pertencentes a cursos de Psicologia na exigência de seus estágios profissionalizantes (Mello-Silva, Lassance & Soares, 2004; Abade, 2005). Efetivamente, ela encontra-se ausente das políticas públicas nacionais, embora tenham bastante a oferecer em diferentes espaços.

Através do presente relato, citamos aqui uma possibilidade na interface entre políticas dos Ministérios da Educação, do Desenvolvimento Social e do Trabalho e Emprego¹¹. No caso da DIP, a Orien-

11 Via integração entre as propostas do Pronatec, Acessuas e de outras normativas para a geração de emprego, trabalho e renda no país.

tação Profissional surgiu a partir da necessidade de maior eficácia de nossas ações, assegurando um melhor acesso, quantitativo e qualitativo, do público atendido ao mercado de trabalho. Certamente, existem várias outras possibilidades, na exigência de assegurar políticas de incentivo à autonomia, participação, desenvolvimento pessoal e comunitário, bem como ações interdisciplinares entre diferentes agentes e políticas públicas (Machado, 2009).

É preciso que as práticas administrativas sejam planejadas e executadas de acordo com as especificidades das demandas populares, caracterizando a dimensão sociopolítica na gestão pública (Paes, 2005). Eis uma responsabilidade do Estado, enquanto proponente de políticas públicas, mas também da população e dos técnicos responsáveis pela execução delas. Em conjunto, essas esferas são capazes de propor métodos mais adaptados à realidade social à qual deseja-se alcançar.

A Assistência Social é um exemplo. Nela, sucessivas políticas de inclusão produtiva fracassaram, até que foram formuladas estratégias que contemplassem as especificidades desse grupo. Muito desse público não aderiu a propostas de qualificação profissional devido à divulgação inadequada dos cursos, à alta escolaridade que estes exigiam, à falta de dinheiro para custear o deslocamento até a escola ou aos horários em que os cursos eram ofertados. O envolvimento dos técnicos da Assistência na mobilização das pessoas, a oferta de uma ajuda de custo por parte do Governo Federal, a execução de cursos noturnos e para diferentes graus de escolaridade foram algumas medidas que fizeram com que esse tipo de política começasse a atingir seus objetivos. Ao invés de ações pontuais, fragmentais e meramente assistencialistas, iniciou-se uma efetiva inclusão produtiva, ao ser consideradas as peculiaridades do público a qual tais ações são destinadas (Souza, 2013; Cassiolato & Garcia, 2014; Costa & Muller, 2014).

Passaremos agora ao relato propriamente dito da experiência atual

na Diretoria de Inclusão Produtiva. Com isso, será possível perceber que a Orientação Profissional vai sendo moldada, a partir das necessidades da Diretoria e do público que ela atende. Veremos o trabalho executado em suas potencialidades e diversos desafios, estando ainda em contínuo aperfeiçoamento.

5. A experiência da Orientação Profissional na DIP

Atualmente, a Diretoria de Inclusão Produtiva conta com uma equipe de 15 membros para a execução de suas ações. São cinco psicólogos, dois Assistentes Sociais, dois Pedagogos, um Administrador, um profissional de Marketing e mais quatro especialistas de Ensino Médio, entre concursados e profissionais comissionados. Eles distribuem-se entre as atividades já mencionadas: mobilização do público-alvo; divulgação e inscrições em cursos de qualificação profissional gratuitos; intermediação de mão de obra; oferta de microcrédito produtivo orientado, em parceria com a Caixa Econômica Federal; atendimentos individuais e realização de oficinas para a orientação/apoio a iniciativas empreendedoras e de economia solidária; encaminhamentos gerais para outros serviços ofertados pela rede pública do município e Orientação Profissional, foco deste texto. Embora constituam ações diferentes, elas interagem para possibilitar o objetivo da Diretoria, que é favorecer a integração do público atendido ao mundo do trabalho.

A Orientação Profissional recebe pessoas encaminhadas tanto pela própria equipe da Diretoria quanto de outros órgãos da rede pública do município. Os atendimentos individuais em Orientação Profissional são realizados exclusivamente pela equipe da Psicologia. Os grupos e oficinas são feitos geralmente em dupla, também com a participação de pelo menos um membro da Psicologia. Os atendimentos individuais são realizados em poucas sessões. Identificada a neces-

cidade de um acompanhamento psicológico com um prazo maior, a pessoa é encaminhada para a psicoterapia, realizada nos centros de saúde pública da cidade.

As Oficinas com o tema da Orientação Profissional são realizadas para grupos entre três e 20 pessoas, que espontaneamente inscreveram-se e escolheram o melhor dia e horário para participarem da atividade¹². Há pelo menos um grupo de Orientação Profissional ofertado mensalmente para jovens nos turnos da manhã e tarde; o mesmo ocorre no caso do público adulto. Conforme já mencionado, os temas abordados variam de acordo com o objetivo dos envolvidos: a escolha profissional, preparação para processos seletivos, dentre outros.

As Oficinas são realizadas por meio de técnicas vivenciais, visando uma reflexão racional, mas também buscando envolver os sujeitos de forma integral, no seu “pensar, sentir e agir” (Afonso, 2010, p. 09). Busca-se acessar a vivência do sujeito, através de seus aspectos emocionais e inconscientes, para além de trabalhar com conteúdo no nível da mera informação. Concluímos que as técnicas vivenciais e em dinâmica de grupo são um poderoso instrumento para motivar a reflexão, a crítica e a participação de todos os membros do grupo em suas atividades.

Existe um planejamento prévio das técnicas e temas a serem trabalhados nas oficinas, mas também uma flexibilidade para abordar temas emergentes do próprio grupo e através de dinâmicas diferentes, a depender das necessidades que dele emergem¹³. Essa flexibilidade

12 As Oficinas de Orientação Profissional da Diretoria de Inclusão Produtiva eram ofertadas nos turnos da manhã, tarde e noite. Com a redução do quadro de colaboradores, ficou restrita aos horários da manhã e tarde.

13 Cada grupo apresenta sua especificidade, que exige a flexibilização das técnicas em muitos casos. Um exemplo são os grupos mais retraídos, nos quais é necessário um número maior de dinâmicas que estimulem a desinibição e a comunicação dos participantes. Temas recorrentes que surgem nesse processo também merecem atenção. Alguns deles relacionam-se com a gravidez da adolescência, o uso de álcool e outras drogas, além da situação de violência familiar. Tais demandas são acolhidas

de surge do necessário respeito aos conhecimentos e demandas dos próprios membros dos laboratórios, um respeito a cada um deles enquanto indivíduos e a toda a sua “experiência social” (Freire, 1996, p. 30), também ela carregada de conhecimentos e experiências a compartilhar. Isso exige uma atenção às peculiaridades de cada equipe às forças que neles atuam – forças internas (dos próprios indivíduos) e pressões externas (decorrentes da relação dos indivíduos com o ambiente social que os cercam) (Ramalho, 2011).

Quanto aos técnicos responsáveis pelas Oficinas, estes buscam assumir um papel de “facilitador”, não lhes cabendo “conduzir” uma discussão ou “transmitir” conhecimentos, mas promover uma aprendizagem significativa. Ele “facilita” porque não é quem provoca a mudança, mas a incentiva ser realizada pelo próprio sujeito a partir de suas próprias potencialidades. A respeito da aprendizagem significativa, objetivo central das oficinas da Diretoria, poderíamos sintetizá-la de acordo com a definição de Rogers (2012, p. 322):

Aquela que provoca uma modificação, quer seja no comportamento do indivíduo, na orientação da ação futura que escolhe ou nas suas atitudes e na sua personalidade. É uma aprendizagem penetrante, que não se limita a um aumento de conhecimentos, mas que penetra profundamente todas as parcelas da sua existência.

Ao adotarmos essas estratégias, temos percebido que os resultados dos laboratórios impactam de modo concreto em nossas outras ações. Desde que a Orientação Profissional começou a ser ofertada, quer por meio dos atendimentos individuais ou das práticas em grupo, o número de evadidos dos cursos de qualificação, devido à expectativa frustrada em relação ao curso escolhido, é quase nulo. Outro exemplo

e trabalhadas transversalmente aos temas inicialmente propostos, com o cuidado de não perder o foco do grupo, que é a Orientação Profissional.”

é a soma de candidatos aprovados em processos seletivos, que cresceu substancialmente. Apesar dos resultados positivos, terem mantido a oferta da Orientação Profissional na Diretoria há mais de 10 anos, são muitos os desafios enfrentados. Relataremos alguns deles.

5.1. Alguns desafios da prática

Uma das primeiras dificuldades enfrentadas para a execução da Orientação Profissional na Diretoria de Inclusão Produtiva é o não comparecimento das pessoas inscritas. Conforme mencionado, as inscrições são espontâneas. Existem exceções, a exemplo daqueles grupos realizados em escolas ou imediatamente antes de processos seletivos que ocorrem no espaço físico da Diretoria. Em alguns desses casos, os alunos encaminhados pelos professores ou aos candidatos à vaga de emprego participam da oficina, embora esclareçamos que tal participação não é obrigatória.

Em geral, os integrantes dos laboratórios são aqueles que nos procuram para fazer inscrição em cursos de qualificação ou para a intermediação de mão de obra; são raras as ocorrências dos que buscam inscrever-se apenas para as oficinas. Além da informação oral durante o atendimento sobre os objetivos dos laboratórios de Orientação Profissional, cada pessoa que manifesta interesse em participar do grupo recebe um informativo sobre o que é a Orientação Profissional e seus objetivos. Nesse mesmo folheto, está o dia e o horário em que o encontro será realizado, segundo a preferência apontada pela própria pessoa. Na véspera de cada encontro, a equipe liga para o inscrito, lembrando-o da ocorrência da atividade no dia seguinte – uma estratégia que vimos ser necessária para assegurar a presença dos participantes.

A nível de ilustração, consideraremos apenas a amostra entre janeiro e outubro de 2015, ano da escrita deste artigo. Foram oferecidas 47 Oficinas de Orientação Profissional, para as quais foram inscritas 624 pessoas. Destas, conseguimos contato telefônico com apenas

310, sendo que o restante estava indisponível no momento da ligação ou a chamada não era atendida. Ao final, compareceram 263 participantes, menos da metade dos inscritos.

A avaliação da Oficina por parte dos candidatos é bastante positiva, seja a partir de seus relatos orais ao final do encontro ou pela avaliação – escrita e anônima – que preenchem, atribuindo uma nota a aspectos como conteúdo trabalhado, didática, facilitador e local, além de poderem deixar um texto com críticas e sugestões. Em notas de 0 a 10, as avaliações escritas registraram uma média de 99% de aprovação ao conteúdo, à didática e ao facilitador. Já a aprovação atribuída ao local dessa, foi de 94%. Essa análise mais baixa do local refere-se a uma das salas da Diretoria, que foi descrita por alguns participantes como possuindo uma acústica ruim. No registro qualitativo de sugestões, os participantes sugeriram, dentre outros, a adoção de vídeos como estratégia metodológica.

Apesar das boas avaliações dos participantes, o número de pessoas que efetuam seus cadastram nos grupos e não comparecem é alto. Em pesquisa posterior à ocorrência do encontro, constatamos que boa parte das pessoas que não comparecem são aquelas com as quais não conseguimos contato telefônico e que justificam a ausência como esquecimento do dia do laboratório. Entretanto, cogitamos algumas outras razões.

Uma delas é a associação que pensamos ser feita entre a participação na oficina e a inclusão em outros serviços. Durante os cadastros para cursos ou para a intermediação, oferecemos a Orientação Profissional como mais uma possibilidade de inserção, explicando seus possíveis benefícios. Cogitamos que muito da aceitação para participar dos laboratórios, que é feita nesse momento, ocorre porque algumas pessoas ou não querem frustrar a oferta do atendente ou condicionam a inserção nas outras ações à participação da oficina. Acreditamos que isso ocorra, apesar do empenho dos atendentes em explicar que são atividades diferentes e que a Orientação não é obrigatória.

Outro desafio decorre dos casos encaminhados. Para citar um exemplo, muitas pessoas são enviadas para a Diretoria pelos técnicos do Bolsa Família, que atuam no mesmo prédio que a equipe da DIP. Em alguns casos, percebemos que há pessoas que optam por fazer a inscrição nas oficinas por essa ser uma recomendação de tais técnicos, com medo da perda do seu benefício. Assim, inscrevem-se, mas não comparecem no dia do grupo.

Existe ainda certa dificuldade para atender o público-alvo prioritário sugerido pelo Acessuas e pelo Pronatec, em especial as pessoas com deficiência. Embora sejam raras as inscrições desses sujeitos, existem inadequações na infraestrutura local e a falta de qualificação da equipe para lidar com tais pessoas, principalmente aquelas que exigem a comunicação em Libras. O número reduzido de profissionais, que dividem sua atenção com outras ações também, dificulta a oferta de um quantitativo maior de atendimentos individuais e de oficinas, estas que também poderiam ocorrer num número maior de dias caso houvesse mais facilitadores disponíveis para tal.

Outro desafio importante é a limitação do recurso financeiro. Embora sejamos guarnecidos pelo recurso vinculado do Acessuas, o uso do mesmo é restrito¹⁴ e ainda depende da aprovação do município para ser utilizado. É o que impede, por exemplo a contratação de mais colaboradores para atuarem especificamente com as atividades desta política; a legislação que regula do recurso permite isso, porém existe o entrave a lei de responsabilidade fiscal do município. Este é apenas um caso entre outros em que os entraves burocráticos na execução das políticas públicas dificultam a ocorrência delas com maior eficácia.

Há também o desafio já anunciado, de encontrar livros, textos ou outras referências que contribuam para a qualificação técnica da equipe, no que diz respeito à prática da Orientação Profissional no contexto das políticas públicas. Disso decorre que o profissional que

¹⁴ Especificações sobre a utilização deste recurso podem ser encontradas na Resolução 18, de 24 de maio de 2012.

atua nesse tipo de contexto necessita buscar conhecimentos transversais (Orientação Profissional em outros contextos, legislação pública, trabalho com pessoas e comunidades, grupos em situação de vulnerabilidade etc.) para adaptá-los a suas atividades. De todo modo, sustentamos a certeza da necessidade de manter o olhar aberto e atento para captar as necessidades das demandas do público específico com o qual trabalhamos, adaptando ou criando novas técnicas que visem atingir essas pessoas de modo mais efetivo.

Recebemos um público muito diverso. São diferentes faixas etárias, níveis de escolaridade, ocupações e expectativas em relação ao mundo do trabalho. Daí surge o desafio dessa criação ou adaptação constante das nossas estratégias de mobilização e de ação. Aqui, também, destaca-se a importância de pesquisas qualitativas, que tentamos fazer com o intuito de melhor compreender os entraves do nosso trabalho e o que pode ser aprimorado.

Para a superação de tais desafios, é válido destacar que temos tido apoio da própria Secretaria Municipal de Desenvolvimento Social e da administração municipal como um todo, que valorizam a continuidade da Orientação Profissional no espaço da Diretoria de Inclusão Produtiva. Mesmo que esse trabalho não seja uma exigência direta das políticas do Acessuas ou do Pronatec, seus resultados mostram-se importantes para a eficácia dela no município. A ação conjunta com outros atores da rede municipal igualmente tem sido essencial, na medida em que os mútuos encaminhamentos apenas fortalecem as possibilidades de inclusão no mercado de trabalho¹⁵.

15 Destaca-se a parceria com a secretaria de Educação, para onde encaminhamos pessoas que necessitam dar continuidade a seus estudos. Os serviços da Secretaria de Saúde, em especial os Centros de Atendimento Psicossocial (CAPS) e as Unidades Básicas de Saúde são essenciais para que os encaminhados tenham suporte psicológico ou de saúde física, essenciais em muitas situações, para que a pessoa consiga ter uma boa avaliação em processos seletivos e manter-se no emprego. Os Centros de Referência da Assistência Social – Básica e Especializada (CRAS e CREAS), são parceiros ativos na garantia de direitos socioassistenciais. São muitos outros parceiros, sem os quais o trabalho da Diretoria não seria possível.

Essas foram apenas algumas das dificuldades enfrentadas pela Diretoria de Inclusão Produtiva. Ao invés de representarem entraves ao trabalho, elas constituem desafios à construção de estratégias novas, que potencializem as propostas contidas nas políticas públicas que orientam as nossas ações.

Considerações finais

Este artigo não propõe apresentar conclusões definitivas sobre a prática da Orientação Profissional no contexto descrito. Ao invés disso, o intuito é provocar uma interlocução com outros atores que possam auxiliar a estender essa discussão a outros locais.

Assim, esperamos que a Orientação Profissional ganhe mais espaço na execução de políticas públicas, em especial aquelas voltadas à geração de emprego, trabalho e renda. Isso traria benefícios para os técnicos que a realizam, gerando um novo campo de atuação. Os benefícios também seriam para as próprias políticas, que adquiririam novas ferramentas para assegurar sua eficácia.

No caso da interlocução com a Assistência Social, os ganhos são ainda maiores. Esse é um lugar fértil para novas proposições que possam ser efetivas para agir em conjunto com outras políticas emergenciais como o Bolsa Família. Considerando que a concessão deste benefício para famílias em situação de pobreza não deve ser vitalícia, é necessário pensar em ferramentas que facilitem a seus beneficiários acessar o mundo do trabalho, construindo soluções mais duradouras para o combate à pobreza e à exclusão social. Nesse sentido, a Orientação Profissional certamente tem muito a contribuir.

REFERÊNCIAS

ABADE, F. L. (2005). *Orientação profissional no Brasil: uma revisão histórica da produção científica*. Revista Brasileira de Orientação Profissional, 6(1), 15-24.

AFONSO, M. L. M. (2010). *Oficinas em dinâmica de grupo: um método de intervenção psicossocial* (3ª ed.). São Paulo: Casa do Psicólogo.

BOCK, A. M. (2011). *A escolha profissional em questão* (3a ed.). São Paulo: Casa do Psicólogo.

BOHOSLAVSKY, R. (1998). *Orientação vocacional: a estratégia clínica* (11a ed.). São Paulo, Martins Fontes.

CASSIOLATO, M. M. C., & GARCIA, R. C. (2014). *Pronatec: múltiplos arranjos e ações para ampliar o acesso à educação profissional*. Brasília: IPEA.

CODO, W. (2003). *Um diagnóstico integrado do trabalho em ênfase em saúde mental*. In M. G. Jacques & W. Codo (Orgs.), *Saúde mental & trabalho: leituras* (2a ed.). Petrópolis, Vozes.

Constituição Federal, de 5 de outubro de 1988 (48a ed.) (1988). Brasília: Congresso Nacional, Câmara dos Deputados.

COSTA, P. V., & MULLER, L. H. (2014). *A qualificação profissional na estratégia de inclusão produtiva urbana do Plano Brasil sem Miséria*. Brasília: MDS.

FERES, J. C., & VILLATORO, P. (2013). *A viabilidade de se erradicar a pobreza: uma análise conceitual e metodológica*. Cadernos de Estudos Desenvolvimento Social em Debate, 15, pp.1-88.

FERRETI, C. J. (1988). *Uma nova proposta de orientação profissional*. São Paulo: Cortez.

FREIRE, P. (1996). *Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa*. São Paulo: Paz e Terra.

LEHMAN, Y. P. (2010). *Orientação profissional na pós-modernidade*. In R. S. Levenfus & D. H. P. Soares (Orgs.), *Orientação vocacional ocupacional* (2ª ed.). Porto Alegre: Artmed.

Lei n. 12.513, de 26 de outubro de 2011 (2011). Brasília: Congresso Nacional, Câmara dos Deputados.

Lei n. 8.742, de 7 de dezembro de 1993 (1993). Brasília: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome.

MACHADO, Lucília (2009). *Orientação profissional: a necessária renovação conceitual e reorganização política*. In F. Blas, F. & J. Planells, *Desafios atuais da educação técnico-profissional*. Madri: OEI; Fundação Santillana.

MAY, R. 2009. *A arte do aconselhamento psicológico* (17a ed.). Petrópolis: Vozes.

MELO-SILVA, L. L., LASSANCE, M. C. P., & SOARES, D. H. P. (2004). *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 5(2), 31-52.

MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL E COMBATE À FOME (MDS) (2014). *O Brasil sem miséria*. Brasília: MDS.

PAES, A. P. (2005). *Por uma nova gestão pública*. Rio de Janeiro: Editora FGV.

PATTERSON, L. E., & Eisenberg, S. (2013). *O processo de aconselhamento* (4a ed.). São Paulo: Martins Fontes.

RAMALHO, C. M. R. (2011). *Psicodrama e dinâmica de grupo*. São Paulo: Iglu.

RESOLUÇÃO 18, de 24 de maio de 2012 (2012). Brasília: Conselho Nacional de Assistência Social.

ROGERS, C. R. (2012). *Tornar-se pessoa* (6a ed.). São Paulo: Martins

Fontes.

SAWAIA, B. (Org.) (2014). *As artimanhas da exclusão* (14ª ed.). Petrópolis: vozes.

SOUZA, F. V. F. (2013). *Assistência social e inclusão produtiva: algumas indagações*. *O Social em Questão*, 30, pp. 287-298. Recuperado em 08 de janeiro de 2016, de http://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/media/OSQ_30_Souza_14.pdf

VALORE, L. A. (2010). *Orientação profissional em grupo na escola pública: direções possíveis, desafios necessários*. In R. S. Levenfus & D. H. P. Soares (Orgs.), *Orientação vocacional ocupacional* (2ª ed.). Porto Alegre: Artmed.

ZACHARIAS, J. J. M. (2010). *Breve guia para orientação de carreira e coaching*. São Paulo: Vetor.

“Tô formando, e agora?”: apontamentos sobre a inserção profissional de psicólogos recém-formados

JOÃO CÉSAR DE FREITAS FONSECA

Graduado em Psicologia, (1994) Especialista em Gestão de Recursos Humanos (1995), Mestre em Psicologia Social (2000), Doutor em Educação pela Universidade Federal de Minas Gerais (2008). Professor Adjunto na Faculdade de Psicologia da PUC Minas, onde faz atualmente seu pós-doutoramento. Atuou como: Pró-Reitor Adjunto de Recursos Humanos da UFMG (período de 2002-2006). Coordenador de Pesquisa da Faculdade de Psicologia (PUC Minas). Assessor de RH da Escola de Engenharia da UFMG. Desenvolve estudos em torno das Clínicas do Trabalho e da inserção dos psicólogos na carreira profissional. Membro do GT Trabalho e Saúde da ANPEPP.

JOÃO VICTOR ALMEIDA PIMENTA

Acadêmico do curso de Psicologia da PUC Minas – Unidade São Gabriel.

1. À guisa de introdução

O presente artigo tem como objetivo registrar e ampliar o conteúdo exposto na palestra realizada no Conselho Regional de Psicologia - Minas Gerais (CRP 04), sob o título “*Tô formando... e agora?*”. O escopo dessa atividade foi estimular questionamentos acerca das possibilidades atuais de inserção do psicólogo recém-formado no mercado de trabalho, além de fazer outras provocações sobre o processo formativo em Psicologia, contemplando seu caráter como ciência e profissão.

Saramago (1982, p.329) nos convida à reflexão quando enuncia que “tudo no mundo está dando respostas, o que demora é o tempo das perguntas”. A pergunta contida no título da palestra (“*Tô formando, e agora?*”) expressa uma expectativa de resposta. Trata-se de uma característica própria da condição humana, inquieta e potencialmente inquiridora desde sempre. Esse é o mote da ciência (esfinge), que desafia continuamente o pesquisador interessado com uma inevitável tarefa: responder uma pergunta.

No contexto atual, caracterizado pelo uso intenso de redes sociais virtuais que nos fornecem rapidamente pseudocertezas acerca de qualquer assunto, fica praticamente impossível produzir conhecimento de forma consistente. As respostas imediatas, sem nenhum tipo de reflexão que lhe atribua maior valor, comprometem a possibilidade de auto questionamento e abrem espaço para o campo das ditas “certezas”; das (in)verdades. Trata-se então de, como forma de enfrentamento, adotar um paradigma crítico, que estimule a controvérsia e o debate e recuse as ideias de passividade e assujeitamento tão em voga. Em seus estudos sobre a teoria das organizações, Gray (2004) expressa a concepção do fetiche da mudança:

Não há base para avaliar a afirmação de que vivemos taxas de mudança sem precedentes, e a mu-

dança não é algo a que as organizações precisem responder; ao contrário, é resultado de suas próprias ações. Técnicas de gerenciamento de mudança são grandes fracassos, e as explicações recorrentes para essas falhas são inadequadas (Gray, 2004, pg.10).

Esse pensamento endossa a crítica à ideia de que as organizações possuem uma resposta universal para os dilemas das mudanças e que este segredo só será revelado a quem puder comprá-lo. O conceito, alimentada pelo senso comum, seria de que a mudança é como um totem, ante ao qual nos imobilizamos e sob o qual não temos poder (Grey, 2004). Nesse argumento, lidar com a mudança seria adaptar-se incansavelmente, na medida em que “novas mudanças” aparecem, sustentando um ciclo de corrida a um fim idealizado. O fetiche da mudança incorpora a ideia de mudanças sem precedentes e também, o advento de novas tecnologias associadas à globalização. Nele, tem-se, portanto, como plano de fundo, um modelo que produz angústia contínua e crescente, fazendo com que as pessoas entendam o mercado de trabalho como uma entidade que deverá ser respondida a qualquer custo. As “pseudossoluções mágicas” que inundam livrarias com títulos de autoajuda – embora tenham em si um valor relativo – não são capazes de alcançar com profundidade a problemática acerca do processo formativo, não só em relação à Psicologia, mas em qualquer campo de conhecimento.

O sociólogo Vincent de Gaulejac segue um raciocínio semelhante, e também sintetiza críticas a respeito da “idealização da gestão”.

Cada indivíduo se torna uma ‘partícula elementar’, que deve-se libertar de todos os entraves que supõe impedi-lo de ‘ter sucesso’, de assumir riscos para se realizar plenamente e fazer carrei-

ra. A mobilidade torna-se a norma. O homem flexível substitui o homem de profissão. A profissão, que era o elemento fundador da identidade profissional, não é mais o elemento persistente das trajetórias”. (Gaulejac, 2002, p. 244-245).

A afirmação de que, em momentos de crise pessoas, grupos, organizações e sociedades devem buscar a forma correta de gerenciar os problemas (como se a questão fosse apenas técnica), exemplifica o quanto os modelos de gestão têm sido idealizados na atualidade.

Por outro lado, os limites da formação já não demonstram contornos tão aparentes, na medida em que ao longo do tempo, diversas exigências são cobradas dos profissionais, tais como o domínio de outro idioma, o conhecimento acerca das novas tecnologias digitais ou a adesão à lógica da formação continuada. Devem sim capacitar-se; entretanto, não é saudável assumir como referência principal desse processo um paradigma idealizado, marcado *a priori* como um eterno “vir a ser”, que nunca será efetivado, mas deverá ser sempre buscado. O debate sobre a inserção no mercado de trabalho requer uma reflexão acerca da diferenciação entre o que é desejado, do que é imprescindível, do que é “exigido”, em função das possibilidades do campo em questão.

2. Inserções profissionais dos psicólogos: considerações sobre os caminhos tradicionalmente percorridos

Com base na pesquisa intitulada “Inserção dos(as) Psicólogos(as) no mercado de trabalho”, fruto de parceria entre o Dieese (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) e o CFP (Conselho Federal de Psicologia), é possível analisar alguns dados significativos, como mostra a figura 1.

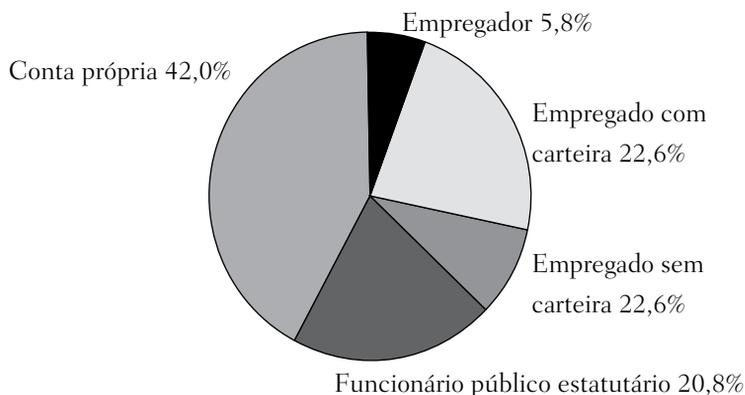
Na figura abaixo, os psicólogos empregados com carteira representam 22,6%. No mesmo quesito, outros profissionais com ensino superior representam 40,8%. Em contrapartida, no item trabalhador por conta própria, a maior concentração dos psicólogos(as) está em 42%, enquanto o de outros profissionais, com ensino superior, representa 13,5%.

Figura 1

Estimativa do número e distribuição dos(as) psicólogos(as) e dos(as) ocupados(as) com ensino superior, segundo posição na ocupação Brasil - 2014

Posição na ocupação	Psicólogos(as)		Ocupados(as) com ensino superior	
	Em número	Em %	Em número	Em %
Empregado com carteira	33.095	22,6	5.742.097	40,8
Empregado sem carteira	13.123	8,9	1.428.965	10,2
Funcionário público estatutário	30.451	20,8	3.584.133	25,5
Conta própria	61.568	42,0	1.901.627	13,5
Empregador	8.484	5,8	1.113.500	7,9
Total	146.721	100,0	14.060.741	100,0

Distribuição dos(as) psicólogos(as), segundo posição na ocupação Brasil - 2014



Fonte: IBGE. Pnad | Elaboração: DIEESE

Por conseguinte, é possível entender que os profissionais da área da Psicologia tendem a trabalhar por conta própria, até mesmo pela própria atividade mais usual, que é como profissional liberal. Então, remetendo à pergunta problema, (“Formei e agora?”), uma das possíveis respostas seria: “você terá que assumir o controle de sua vida profissional”. E não somos formados para isso, visto que o assunto é pouco discutido na Universidade.

Outro dado interessante encontra-se na pesquisa de Antonio Virgílio Bastos, professor da Universidade Federal da Bahia, que é um pesquisador interessado na questão da inserção do psicólogo. Em 1989, ele já advertia: em média, 20% das pessoas a formarem-se em Psicologia não ficam na área. Este não é um dado atualizado, mas existem razões para se acreditar que tenham aumentado porque cresceu a oferta de cursos, embora tenha expandido, também, a oferta de emprego na nossa área. Provavelmente, não foi um crescimento equivalente de ambas as variáveis (número de alunos e número de vagas). Nesta linha então de buscar algumas reflexões para instrumentalizar perguntas, esta reportagem saiu no site do G1, em junho de 2018: 10 carreiras têm quase a metade de todos os formandos do Brasil, desde 2001.

Na mesma reportagem, é possível observar outros dados interessantes: em 2017, na FUVEST, a concorrência da carreira de Psicologia só ficou atrás do curso de Medicina. Segundo o INEP, no mesmo período, Psicologia era a sétima carreira com mais matrículas de graduação. Nos últimos 15 anos, a média de novos profissionais formados na área, foi mais de 16 mil por ano. Em 2015, aproximadamente 23.285 pegaram diploma em Psicologia.

Esse crescimento de interesse pela Psicologia pode estar vinculado a vários fatores: a) o aumento da exposição dos temas correlatos à área na mídia –novela, cinema, jornais, *blogs*, *vlogs*, etc.; b) o incremento de políticas públicas, especialmente nas áreas de saúde, segurança, direitos humanos e educação, o que po-

tencializa o aumento de vagas para profissionais; c) o recorrente fracasso a que inevitavelmente vão chegando os vários modismos (terapêuticos, organizacionais, educacionais), sem a capacidade de sobreviverem a quaisquer critérios de análise um pouco mais rigorosa, especialmente pelo crivo científico.

Aliás, a dúvida e a reflexão, próprias do método científico, devem sustentar o debate e não o impossibilitar. Carece de manter o espírito crítico voltado inclusive para si mesmo, referendando as ponderações de Pedro Demo, a respeito da filosofia da ciência:

Entretanto, o *métier* da crítica tem seus ardis. Em primeiro lugar, a coerência da crítica está na auto-crítica. Não é possível, por lógica e por justiça, criticar sem apresentar-se como criticável. Em segundo lugar, a crítica se completa na contraproposta, de cunho prático também. Não é sustentável a mera crítica, destrutiva, virulenta, sem compromisso com alguma construção concreta, que, por sinal, também será criticável. (Demo, 1989, p. 127).

Este pensamento do autor é muito inspirador e faz pensar no que poderíamos trazer como contribuição efetiva para ajudar esses profissionais da Psicologia a serem inseridos no mercado. Foi daí que surgiu o projeto “Psicologia como Profissão: orientações e apontamentos sobre carreira.”

3. Fundamentos teóricos e metodológicos do projeto

Um ponto importante a considerar é a realidade social da maioria dos alunos participantes: majoritariamente são jovens oriundos da classe trabalhadora, que lutam contra várias restrições e impedimen-

tos a fim de permanecerem na Universidade. Esse público tende a pressionar mais a organização de ensino, órgão de representação, conselho pela temática da inserção profissional, pois trata-se de uma expectativa bastante compartilhada pelos seus próprios grupos sociais. A pessoa vem sustentando-se ao longo do curso, com essa perspectiva, argumentando: “eu estou fazendo essa disciplina?”, “eu posso fazer aquele estágio ou não, em função de meu horário de trabalho?”

Isso tem que ser pensado e debatido. A pergunta: “Como lidar com o momento da formatura e ingresso no mercado de trabalho?”, já deve ser objeto de reflexão durante a própria trajetória do curso e não apenas na sua conclusão. Para os alunos oriundos da classe trabalhadora, essa reflexão tem que fazer parte do processo. E, evidentemente, isso vale para os professores também, que, em grande parte, são da classe trabalhadora. Há de considerar a referência de classe social de origem, no exercício da atividade docente. A ausência dessa referência reproduz um método dissociativo, medonho e, apesar disso, bastante frequente.

Evidentemente, não é uma prerrogativa única da Psicologia. O ensino superior no Brasil ainda é estratificado e existe essa herança da Grécia antiga de quem estuda não trabalha e quem trabalha não estuda. Aristóteles dizia:

Em um estado perfeitamente governado [...] os cidadãos não devem exercer as artes mecânicas nem as profissões mercantis, porque esse gênero de vida tem qualquer coisa de vil, e é contrário à virtude. É preciso mesmo, para que sejam verdadeiramente cidadãos, que eles não se façam lavradores, porque o descanso lhes é necessário para fazer nascer a virtude em sua alma, e para executar os deveres civis. (Aristóteles, apud CUNHA 2005a, p. 9).

Ou seja, essa herança excludente é reapresentada cotidianamente para os alunos de Psicologia. Quando considerada a perspectiva de classe social, frases como “você vai se inserir no mercado” ganham um enquadramento específico, que precisa ser debatido. Inserido onde? Como? A que preço? E esse referencial de classe será balizado, ao mesmo tempo, pela trama subjetiva, pela história de vida e trabalho do sujeito que busca realizar-se, inclusive na formação.

Evidentemente, estamos assumindo que o projeto “Psicologia como Profissão” é baseado numa concepção sócio-histórico de sujeito humano. Essa perspectiva apresenta-se desde os esboços iniciais da formulação do programa até a criação de um Catálogo de Profissionais¹⁶, passando pela realização dos vários encontros temáticos. Yves Schwartz, filósofo francês e autor ligado ao campo da Ergologia, tem uma expressão chamada *curriculum laboris*, que pode ser traduzida como o itinerário formativo de uma pessoa e sua trajetória industriosa, seja formalizada ou não. (Schwartz, 2010; Durrive e Schwartz, 2008).

É importante situar essa concepção teórica, especialmente nesse projeto, porque a demanda de psicólogos(as) para ingressarem e manterem-se no mercado de trabalho já despertou o interesse de diversos empreendedores, que enxergam nesse grupo uma “janela de oportunidade” para excelentes negócios. Reproduzindo a lógica já consagrada de determinados autores ligados à autoajuda pessoal e empresarial, volta-se a atribuir a responsabilidade pelo insucesso e à inclusão periférica aos próprios sujeitos excluídos, num movimento perverso de retroalimentação que, levado às últimas instâncias, implica em dor e morte.

Então, é preciso registrar que o projeto “Psicologia como Profissão” surge também com essa intenção: ajudar os concluintes do curso de Psicologia a entenderem os componentes sociais de

16 Um dos subprodutos derivados desse projeto é o “LOGOS - Catálogo de Profissionais em Psicologia”, sobre o qual discorreremos mais a frente nesse mesmo texto.

seu processo de inserção na vida profissional. Além de perceberem que nem tudo é sua culpa, inclusive organizando aquele conjunto de conhecimentos tão amplos o qual foram desenvolvidos durante a graduação e utilizando-o para posicionarem-se criticamente na promoção da sua própria saúde psicossocial.

4. Forma do funcionamento do projeto: duas estratégias

Tendo explicado um pouco da origem e fundamentos dessa iniciativa, seria importante falar um pouco sobre seu funcionamento, na prática. O programa “Psicologia como Profissão” é dividido em duas estratégias.

4.1. Encontros presenciais: compartilhamento de informações e formação de competências

A primeira estratégia consiste na realização de encontros presenciais, com carga horária em torno de 12 a 20 horas, que trabalham fundamentalmente com uma premissa: o compartilhamento de informações. Percebe-se que a ênfase dada durante o curso à Psicologia como Ciência tem deixado pouco espaço para trabalhar informações essenciais para o exercício prático da vida profissional.

As limitações desse texto não permitiriam aprofundar muito nas causas primárias desse distanciamento entre teoria e prática, mas é possível localizar alguns elementos bastante nítidos. Um deles encontra-se localizado na fragmentação entre trabalho intelectual e manual, intensificada no modo capitalista (SADALA, 2000). Com certeza, vários elementos dessa cisão são refletidos nas concepções curriculares de diferentes cursos, na medida em que entendemos currículos como artefatos culturais, que espelham os interesses e representações de diferentes grupos sociais.

Outro elemento diz respeito à história de vida e trabalho dos professores, que podem ser considerados os responsáveis pela efetiva aplicação dos processos pedagógicos (disciplinas e estágios). São eles que transformam o trabalho prescrito em real, balizados evidentemente por seus próprios referenciais de classe e de trabalho. Como muitas vezes esses professores não trazem em sua formação um histórico de atuação profissional, essa característica acaba sendo refletida na ampliação das lacunas identificadas nos projetos pedagógicos dos cursos.

Feita essa breve digressão sobre alguns dos motivos pelos quais informações pertinentes ao exercício da profissão não vêm recebendo atenção nos cursos de Psicologia, é importante destacar também a premissa que o projeto adota, no sentido de enfatizar o desenvolvimento de competências¹⁷ específicas, as quais podem ser constituídas como um diferencial na inserção profissional.

Uma das competências a ser trabalhada envolve a capacidade de gerenciamento de um negócio. Nos encontros realizados com os alunos (concluintes e recém-formados), discutimos aspectos próprios do que seria considerado um “plano de negócios” em Psicologia, dentre os quais podemos destacar:

- a. Orientações mercadológicas: formas de divulgação da atividade profissional, observando as normatizações existentes, como o artigo 38 do Código de Ética Profissional (que proíbe o uso do preço como forma de propaganda) ou a Resolução 010/97, do Conselho Federal de Psicologia, que estabelece, em seu Artigo 1º, somente ser permitido ao psicólogo “vincular ou associar o título de psicólogo e/ou ao exercício profissional, (...) técnicas ou práticas psi-

17 Importa frisar aqui que a noção de competência que estamos trabalhando assenta-se no modelo de Durant, citado por Brandão e Borges-Andrade (2008), definido como uma complexa e multifacetada articulação entre conhecimento, habilidades e atitudes.

cológicas já reconhecidas como próprias do profissional psicólogo e que estejam de acordo com os critérios científicos estabelecidos no campo da Psicologia (CFP, 1997)”.

- b. Cuidados jurídicos e contábeis: como a preservação de dados sigilosos de pacientes; a necessidade de cadastramento junto às autoridades municipais (alvará de funcionamento, recolhimento de Imposto sobre Serviços, etc.); a importância de controle de recebimentos e adequação de fluxo de caixa (receitas e despesas).
- c. O estabelecimento de parcerias e de uma rede de relacionamento profissional: a importância do assim chamado *network*; as vantagens e desvantagens de um convênio com planos de saúde e associações profissionais; cuidados a observar nas indicações de serviços; as sociedades e parcerias com outros psicólogos; práticas de compartilhamento de espaço (*coworking*).

Outra competência que o projeto busca desenvolver é a capacidade de escolha por diferentes modalidades de carreira, que traduzem concepções diversas de realização pessoal e profissional.

- a. Carreira no serviço público: busca-se apresentar orientações para o ingresso e permanência no setor público, detalhando inclusive as especificidades do processo do concurso público. Discute-se a importância de observar os editais do mesmo, as condições de trabalho, as perspectivas de carreira e a possibilidade de conjugá-las (ou não) com outras inserções profissionais.
- b. Residências multiprofissionais: essa modalidade formativa vem ganhando espaço, com oferta de vagas em várias instituições de saúde. Articula-se a importância de uma preparação prévia por parte dos interessados que se inicie no decorrer do curso de graduação. Observa-se um relativo desconheci-

mento por parte dos docentes em relação à essa perspectiva, o que reflete sobre os alunos. Cada vez mais, percebe-se a proximidade entre as residências multiprofissionais e as políticas públicas na área de saúde (LIMA e SANTOS, 2012), o que justifica a inclusão do tema no projeto.

- c. Projetos sociais: nesse tópico, são apresentadas as possibilidades de atuação em projetos sociais, desde o acompanhamento de oportunidades em instituições que fomentam esse tipo de projeto como a UNESCO, Instituto ELO ou através, por exemplo, do Sistema PROSAS¹⁸. Aborda-se também os cuidados a serem tomados no momento de submissão de programas, atentando inclusive para as formas de repasse dos recursos e a necessidade de definição de indicadores, como forma de acompanhar resultados. Essa é uma área que exige competências bem específicas, como o conhecimento da legislação e a disponibilidade para o trabalho interdisciplinar (EDELWEIN, 2005).
- d. Consultoria: nitidamente, aumenta o interesse dos concluintes do curso de Psicologia na atuação como consultores independentes, especialmente na área de Recursos Humanos. As transformações dos vínculos laborais, especialmente as derivadas das chamadas Reforma Trabalhista e Reforma Previdenciária, provocam uma maior procura por essa modalidade de prestação de serviço, apesar de todo cenário de precariedade relacionado às mesmas (GUIMARÃES JUNIOR, OLIVEIRA e MATOS, 2017). Outro contexto de atuação das consultorias que vêm ganhando espaço é o escolar, principalmente, no que diz respeito a práticas de inclusão (PEREIRA, 2009).
- e. Docência: é uma das modalidades de carreira que vem sendo objeto de muitas idealizações por parte dos alunos, que

18 O Sistema Prosas trabalha com a divulgação de editais para projetos sociais <https://prosas.com.br/>. Acessado em 27 fev. 2019.

desconhecem questões importantes, como por exemplo os vínculos entre carreira docente e a produtividade acadêmica (ROWE e BASTOS, 2010). Trabalha-se as especificidades da área da Psicologia que, diferente de outros campos, como as ciências naturais, não atrai tantas possibilidades de financiamento para pesquisas, o que produz impactos óbvios sobre a carreira acadêmica. Além disso, as dificuldades em conciliar projetos de longo prazo (como a realização de mestrados e doutorados) com a necessidade de garantir modos de subsistência têm sido objeto de permanente debate e angústia, fazendo emergir de forma recorrente o já mencionado processo de afastamento da classe trabalhadora dessa modalidade de carreira. Diferencia-se o papel da pós-graduação *lato sensu* e a pós-graduação *stricto sensu* ao comentar o papel atual das disciplinas isoladas, que acabam se tornando uma forma de aproximação do programa de pós-graduação, principalmente para aqueles que não foram alunos daquela instituição. Para além da preparação em termos curriculares, é necessário calcular custos e a capacidade novamente de conjugar essa inserção com outras atividades que viabilizam o mestrado/doutorado.

- f. Voluntariado: os participantes são levados a pensar na atuação voluntária como forma de divulgação do trabalho, observando as peculiaridades dessa modalidade de ação, inclusive dos seus reflexos sobre a subjetividade (CALDANA, 2008). Nesse espaço, são fornecidas orientações sobre preceitos legais a serem observados (termos de compromisso), além de recomendar a discussão sobre a viabilidade ou não de estabelecer alguma contrapartida mínima para realização do ofício (alimentação e transporte, por exemplo).
- g. *Coworking*: pode ser compreendido como movimento pós-crise econômica mundial, referente ao compartilhamen-

to do espaço de trabalho entre trabalhadores autônomos, com a possibilidade de atingir um resultado material superior em comparação com investimento individual em um espaço de trabalho exclusivo (NAKAO e MUSSI, 2018; MEDINA e KRAWULSKY, 2015).

4.2. O LOGOS - Catálogo de profissionais em Psicologia

Uma das percepções mais claras da coordenação do projeto “Psicologia como Profissão” era a necessidade de oferecer algo de concreto para os concluintes do curso e que, de certa forma, funcionasse como um “fio de Ariadne” no labirinto que a vida pós-formatura se torna.

A partir dessa perspectiva, buscou-se devolver o LOGOS - Catálogo de Profissionais em Psicologia, segundo subproduto deste projeto. Isso porque, além do compartilhamento de informações, foi desenvolvido pela PUC Minas um sistema para armazenamento, cadastro e consulta de ex-alunos que estão atuando como profissionais da Psicologia, em suas diferentes áreas e abordagens.

O LOGOS, em sua fase inicial de implantação, funcionará por meio de indicações do corpo docente vinculado ao curso de Psicologia. Os nomes indicados serão analisados por uma Comissão Gestora, que analisará as propostas, à luz de critérios previamente definidos, como desempenho acadêmico demonstrado em disciplinas e estágios, boa capacidade de articulação com colegas, professores e demonstração de comprometimento técnico e ético, dentre outros critérios. Constarão neste catálogo o nome das pessoas, a formação, contato, e-mail, *link* para site próprio e endereço. Servirá como ferramenta para apresentar profissionais formados e referendados à sociedade, disponibilizando uma informação qualificada. Nessa trajetória descobrimos que essa iniciativa está muito alinhada com um conjunto de ações que outras universidades têm mantido, cada um ao seu estilo.

5. Considerações finais

É sabido que medidas inovadoras carregam consigo alto potencial disruptivo, na medida em que convocam os diversos atores sociais por elas afetados a novos posicionamentos, nem sempre de fácil compreensão. Em especial no campo educativo, práticas inovadoras costumam ser criticadas por não apresentarem garantias de resultados, ainda mais porque comumente exigem tempo para a aferição dos mesmos. De um lado sociedades cada vez mais alimentadas com as promessas de efeitos de curto prazo e baixo custo tendem a desenvolver uma relação ambígua com projetos/programas que cobram uma sustentação teórico-metodológica de maior consistência, que consiga assumir um debate sério no qual seja explicitada uma visão de ser humano marcada pela ética e pelo compromisso com a qualidade técnica. De outro lado, modelos formativos cristalizados e instituições tradicionalmente apegadas às suas próprias certezas do que deve ou não ser feito. Desconfiando aprioristicamente de toda e qualquer iniciativa cuja aplicação em repensar as mesmas fórmulas, utilizadas por anos a fio, tendem a não encorajar iniciativas que estimulam o pensamento crítico e pretendem incitar a aprendizagem contínua.

Ainda mesmo em contexto tão adverso – e talvez até mesmo por causa dele – impõe-se a necessidade de propor alternativas que assumam riscos e, resgatando a condição de sujeitos engajados na transformação de suas vidas, promovam a reflexão e o compartilhamento de informações tão necessárias para o êxito profissional de nossos colegas recém-formados.

É razoável considerar que somente a união dos atores sociais realmente comprometidos com essa crítica propositiva pode reverter condições precárias de assujeitamento e alienação. Nesse contexto, importa cumprimentar a Câmara de Psicologia do Trabalho e das Organizações do Conselho Regional de Psicologia de Minas Gerais, pela iniciativa de fomentar esse debate e estimular a criação de novos espaços de debate.

REFERÊNCIAS

- BASTOS, A. V. B. ; GOMIDE, P. I. C. (1989). O Psicólogo Brasileiro: Sua Atuação e Formação Profissional. *Psicologia Ciência e Profissão*, v. 9, n.1, p. 6-15. Disponível em: <http://ref.scielo.org/ytyk5v> Acesso em: 27/02/2019.
- CALDANA, A. C. F., & de CASTRO FIGUEIREDO, M. A. (2008). O voluntariado em questão: a subjetividade permitida. *Psicologia: ciência e profissão*, 28(3), 466-479.
- CUNHA, L.A. (2005). *O ensino de ofícios artesanais e manufactureiros no Brasil escravocrata*. São Paulo: Editora UNESP; Brasília: FLACSO.
- DEMO, P. (1989). *Metodologia Científica em Ciências Sociais*. São Paulo: Atlas.
- BRANDÃO, H. P., & BORGES-ANDRADE, J. E. (2008). Causas e efeitos da expressão de competências no trabalho: para entender melhor a noção de competência. *Revista de Administração Mackenzie (Mackenzie Management Review)*, 8 (3). Disponível em: <https://www.redalyc.org/html/1954/195416704003/>. Acesso em 27/09/2019.
- DURRIVE, L. & SCHWARTZ, Y. (2008). *Glossário da Ergologia*. In: *Laboreal*, 4, (1), 23-28. Disponível em: <http://laboreal.up.pt/pt/articles/glossario-da-ergologia/>. Acesso em 27/02/2019.
- EIDELWEIN, K. (2005). A Psicologia em projetos sociais de educação e trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 17(3), 62-66. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v17n3/a09v17n3>. Acesso em 01/03/2019.
- GUIMARÃES JUNIOR, S. D., OLIVEIRA, V. R. D., & MATOS, A. A. (2017). Precarização do trabalho e efeitos subjetivos: interlocuções entre práticas de pesquisa. *Revista Psicologia Política*, 17(39), 304-317. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_art-

text&pid=S1519-549X2017000200009&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt.
Acesso em 01/03/2019.

LIMA, M., & SANTOS, L. (2012). Formação de psicólogos em residência multiprofissional: transdisciplinaridade, núcleo profissional e saúde mental. *Psicologia: ciência e profissão*, 32(1), 126-141. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v32n1/v32n1a10>. Acesso em 01/03/2019.

MEDINA, P. F., & KRAWULSKI, E. (2015). Coworking como modalidade e espaço de trabalho: uma análise bibliométrica. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 18(2), 181-190.

NAKAO, B; MUSSI C. (2018). Uma nova configuração do trabalho: Análise Interpretativa da Literatura de Coworking. *Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, v. 16 n. 2 p.53-89. Disponível em: <http://www.periodicos.ufc.br/contextus/article/view/33165/73223>. Acesso em: 27/02/2019

PEREIRA, V. A. (2009)., *Consultoria colaborativa na escola: contribuições da Psicologia para inclusão escolar do aluno surdo*. Tese (Doutorado) - Programa de Pós-Graduação em Educação Especial, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.

SADALA, P. (2000). Trabalho intelectual. Trabalho manual. In: Fidalgo, F. & Machado, L. *Dicionário da Educação Profissional*. Belo Horizonte: Faculdade de Educação/UFMG.

ROWE, D. E. O., & BASTOS, A. V. B. (2010). Vínculos com a carreira e produção acadêmica: comparando docentes de IES públicas e privadas. *Revista de Administração Contemporânea (RAC)*, 14 (6), p. 1011-1030. Disponível em: <https://rac.anpad.org.br/index.php/rac/article/view/811/808>. Acesso em 28/02/2018.

SCHWARTZ, Y. (2010). A Experiência é Formadora? In: *Educação & Realidade*, 35 (1), 35-48.



Conflitos, negociação coletiva e suas intersubjetividades

DAVID ANTONIO GUZMÁN CHUMO

Psicólogo (UFMG), com mestrado em Administração (UFMG) e em Gerência para o Desenvolvimento Social (UASB). Mais de 30 anos de experiência em Gestão Corporativa em áreas de Recursos Humanos, Administração, Solução de Conflitos e Negociação Coletiva no Brasil e demais países da América Latina. Cônsul Honorário do Peru, em Belo Horizonte desde maio de 2018.

Há vários artigos sobre negociação, não gostaríamos de escrever outro, explicando apenas suas técnicas ou métodos. Por isso, neste artigo, Conflitos Negociação Coletiva e suas Intersubjetividades, falaremos de negociações ocorridas nos países latino americanos, mostraremos a influência da cultura nos acordos comerciais e como suas estratégias foram desenvolvidas.

No progresso dos casos, serão visualizadas as subjetividades e traços de personalidade dos atores, os quais têm uma forte influência, descritos durante as negociações realizadas nos casos latinos. Nossa vontade é que o público saiba como ocorrem os mecanismos internos de uma negociação e como o ser humano é movido, impulsionado por forças internas: egoísmo, medo, poder, idealismo, paixão, conforto, irá, prazer, inveja, vingança, poder econômico, regionalismo, cultura, hábitos, costumes. Essas forças podem ser manifestas de forma emocional e racional. E, dependendo do formato, contribuem para uma melhor ou pior negociação, a ser definida pela postura tomada por seus atores nos bastidores e na mesa.

Com isto não queremos dizer que os acordos comerciais se dão por impulsos ou levados pela emoção, pois existe um planejamento, uma linha de ação, mas é claro que há uma forte influência dessas forças internas e subjetivas, seja emocional ou racionalmente. Essas forças internas estão relacionadas com a cultura, aspectos sociais, ambiente, família, regionalismos, políticos que estão governando, religião ou pessoas que interferem na subjetividade e personalidade dos negociadores, uma vez mais, de forma racional ou emocional.

Anteriormente, havia um forte conceito de que o conflito devia ser evitado. A seguir, veremos como ele pode ser um motor de mudança, um gerente de inovação, para estágios superiores de progresso e desenvolvimento.

O conflito é aquela situação na qual um ou vários atores estão em dificuldade com eles mesmos e com outros por circunstâncias sobre as quais, em seu momento, não tem conformidade. Isso quando o ator ou os atores estão em confrontação com uma ideia, objetivo ou maneira de perceber as coisas, originadas na necessidade de resolver as necessidades próprias ou alheias.

Ralf Dahrendorf defende que o conflito é um eixo social universal, necessário de ser resolvido na mudança social. Para Karl Marx é uma interpretação econômica na dialética da superestrutura ideológica, bem como, o poder das classes dominantes, meios de produção e a luta de classes. Em Hegel, a lógica baseia-se no princípio da contradição na qual Marx constrói uma dialética para a transformação revolucionária, que Engels descreve como a lei da unidade e da luta dos opostos, a lei da conversão, da quantidade, da qualidade e a negação da negação.

O conflito designa os conjuntos de duas ou mais situações hipotéticas excludentes, isto é, não podem ocorrer simultaneamente. A diversidade humana é um fato natural que nos leva a entender que os interesses de todos nem sempre convergem, de modo que, em um dado momento, um conflito pode sim ser gerado.

As organizações manuseiam, em seu interior, um complexo e diverso conjunto de interesses que espera formar um assunto de acordo com seus padrões a fim de efetivar seu trabalho. Porém, na relação laboral não deixamos de ser seres humanos que contêm um mundo de subjetividades confrontados com outros sujeitos ou aspirações da organização. Portanto, os conflitos deveriam ser vistos e gerenciados como elementos naturais do contexto organizacional e parte da construção da subjetividade humana, a ser levado em conta no momento de uma negociação individual ou coletiva.

Essa premissa sustenta o objetivo das teses de verificar como as subjetividades estão presentes e manifestam-se nos conflitos e nos processos de negociação coletiva. A análise de diversos casos e o aprofundamento dos conceitos levantados, nos mostra que em todos eles há um tema que nunca deixou de manifestar-se: a intervenção consciente ou inconsciente das subjetividades ou intersubjetividades e seu papel preponderante na formação de tais conflitos e nos acordos das negociações.

Investigamos, por muito tempo, diversos casos de negociações coletivas e chegamos à conclusão de que: as subjetividades individuais estão estreitamente vinculadas e articuladas com as intersubjetividades, quer dizer, o sujeito só pode ser concebido em sua relação com o outro sujeito quando ele está em um relacionamento intersubjetivo. Com base nisso e na definição de Foucault, para quem a subjetividade consiste em um conjunto de formas que um indivíduo utiliza para ser sujeito e ser reconhecido dentro do espaço laboral, é possível entender a dimensão social da subjetividade humana.

Dentro das organizações as relações são interdependentes e cada uma delas influenciam positiva ou negativamente nos interesses individuais ou grupais. Neste sentido, é possível ver o conflito como parte inerente nos processos intersubjetivos e que, da mesma maneira, a subjetividade é parte do conflito, tanto de sua formação como de sua negociação. Como temos visto nos casos analisados, os elementos subjetivos estão presentes de maneira constante, em todo o âmbito humano e social, entendendo este como a cultura, os hábitos, os costumes, as formas de pensar, os valores, dentro das instituições ou por regiões, em comunidades, enfim todo tipo de agrupamentos. Sob a mesma ótica na atitude dos indivíduos afloram características próprias como o temperamento, as expressões, o caráter, as emoções e as formas de posicionar-se frente os conflitos. Todos esses elementos influenciam a negociação.

A subjetividade resgata o caráter multidimensional do ser humano, daí a importância da análise das subjetividades nos conflitos e no processo de negociação. É impossível controlar o ser “humano” em sua totalidade e o que isso significa na sua subjetividade. Outro achado importante a ser percebido é que no conflito, o recurso do poder é assimétrico, sempre uma das partes tem a sensação de estar em desvantagem. Na mesa de negociações, este recurso tende a ser simétrico e a pressão não eficaz, o que produz uma tendência a uma relação entre iguais. Geralmente, se na mesa de negociações o outro não é reconhecido como legítimo e com condições similares de atuar e negociar, quer dizer, dentro de uma perspectiva igual de poder, o conflito continua e pode se complicar.

A partir do momento que os elementos subjetivos convergem para transformar o conflito e o poder assimétrico em um diálogo onde as partes têm a mesma possibilidade de atuar, de manifestar seus pontos de vista e de usar recursos de poder. Ambas se reconhecem como legítimas; esses elementos subjetivos podem transformar a relação de poder assimétrica em uma relação simétrica e o conflito pode ser resolvido.

Nas negociações as reivindicações estão relacionadas com a busca de poder formal ou informal. Muitas vezes as formas de pressão servem para contrariar ou equilibrar as forças de poder. Em *La Sopa*, obra de Bolívia, os trabalhadores solicitavam que dessem sopa à frente de serviço. A questão principal não estava em dar ou não sopa aos trabalhadores, isso poderia ser empurrado ou adiado. Contudo, quando a empresa percebeu que uma greve por vários dias afetaria sua economia, decidiu dar a sopa aos trabalhadores. Nesse caso as forças de poder estavam equilibradas, a parte supostamente fraca – que não era detentora do poder formal agora, tinha poder e estava legitimada pela parte que detinha o poder formal. Portanto, podemos entender que os recursos de poder nem sempre estão con-

centrados na dimensão formal e estrutural da organização, este pode mudar de mãos de acordo com a pressão exercida nas negociações. Tendo clareza dos pontos sensíveis de cada parte é possível descobrir o calcanhar de Aquiles da organização.

O manuseio dos recursos de poder é parte da construção de subjetividade e intersubjetividades, pois ele depende do significado que o sujeito consegue construir e qual é sua representação para a empresa. Enquanto os trabalhadores bolivianos ficaram reclamando, a empresa não os levou em conta, apenas quando as ameaças se tornaram efetivas – ativando os recursos e interesses de ambos os grupos – é que o grupo local de trabalhadores conseguiu sua legitimidade como sujeito na relação e foram à mesa de negociação coletiva.

Mas antes de chegar lá, várias posições emocionais estiveram em ação. Conta-se que um brasileiro disse “não dê importância a essa ordem, eles devem desistir. Sopa boliviana é apenas água com batatas, legumes e um pedaço de frango.” Um gerente proferiu: “é muito difícil levá-la para às frentes de serviço, a sopa derrama”. Sua visão estava limitada ao plano operativo e instrumental. Ele não percebeu os elementos subjetivos presentes: valores, cultura, emoções e sentimentos envolvidos nesse simples pedido. Outros ousaram dizer: “vamos deixá-los! Eles não vão além de um dia de greve, a comida aqui é muito boa e eles não vão entrar em greve.”

Por outro lado, o líder sindicalista arengou seus associados em uma assembleia, antes de entregar a carta onde eles disseram que entrariam em greve caso não recebessem a sopa.

Não é possível que os estrangeiros não nos deem comida e querem impor costumes que não são nossos, nem sabem o que comemos. Temos que lutar pela nossa dignidade, não é possível que eles pisem nos nossos costumes, mantenhamos o nos-

so patriotismo, e não paremos, esta greve vai até as últimas consequências, até que consigamos o nosso propósito. TODOS PARA A GREVE!

O líder usou o discurso do nacionalismo, que em momentos de crise emerge nas pessoas. Ele lidou bem com o discurso e as pessoas.

O chefe da obra analisou: “greve por uma tigela de sopa? Que não vai melhorar ou piorar a situação da empresa? Já a paralisação complica a situação do trabalho. Além disso, a empresa nunca atrasou os salários e deu-lhes boa comida. Por outro lado, os trabalhadores bolivianos veem a empresa como imperialista, que está no país para tirar dinheiro do governo. Caso não dermos a sopa foi por um capricho ou para economizar custos?”

Cada um tinha seus argumentos válidos e validados por seus respectivos grupos e referências culturais e cada qual sua percepção da situação. Enquanto que a greve foi um elemento legitimador e foi motivada por rudimentos subjetivos: emoção, ira, alegria, euforia, medo, agressividade, angústia, solidariedade, re-provação e visão do mundo.

Os dias passaram, seis no total e a greve continuou. O chefe do trabalho novamente ponderou: “não podemos continuar assim! Vamos chamar o sindicato para negociar.”

Durante o processo de negociação foi esclarecido o que significava a sopa para os bolivianos (prato principal que é tomado diariamente) o que não era costume dos brasileiros — que tomam sopa muito ocasionalmente, quando está frio.

Como vemos as subjetividades tiveram uma forte influência nos conflitos e principalmente nas negociações do caso. É necessário entender as alegações em profundidade e resolver a situação com um planejamento, pois isso nos ajudará a perceber os pontos fortes e fracos de cada grupo. Esse caso serviu para conhecermos as diferenças culturais da organização e do sindicato.

Outro elemento forte que vemos nos conflitos e nas negociações é o afeto. Esse componente, dependendo da negociação, faz com que o conflito piore ou seja resolvido. Isso pode ser visto no caso de negociação de casas desapropriadas, de pessoas de alto poder econômico, em que o carinho foi fundamental para resolver a questão. No episódio em questão, sete casas seriam expropriadas para a construção de uma ponte. Os proprietários não aceitaram o preço oferecido pelo governo, porque não confiavam nele. Acreditavam mais na empresa estrangeira que estava por trás das negociações. No final, o preço das casas estava correto, contudo parecia desconfortável, visto que eles não queriam sair de suas casas. A corporação percebeu que por trás das objeções eles tinham muitos objetos de afeto nas casas e não apenas de valor econômico.

O caso foi resolvido, pois antes da demolição ser realizada completamente permitiram que tirassem parte da construção de suas casas – portas, janelas, fontes de água – e outros objetos carregados de memórias, sentimentos e histórias pessoais, que só tinham valor para os proprietários. Como tal entendimento e autorização, deixaram as casas de forma tranquila e o trabalho pode ser realizado.

Dentro do marco referencial de conflitos e negociação, podemos também perceber que para entender e resolver os conflitos é necessário analisar os atores e envolvidos, isso é, os *stakeholders* e seus alcances em forma sistêmica. Só então, a partir da compreensão desses, é possível realizar um planejamento estratégico de ação para minimizar o conflito e buscar uma solução conjunta que atenda aos interesses de ambas as partes.

As intersubjetividades e personalidade dos atores insertos nos conflitos e negociações, são chave para argumentar a possibilidade de construir modelos ou receitas únicas nos processos de acordos comerciais, devido a própria característica da humanidade: diversa, imprevisível, complexa, individual carregada por sua cultura e história social. Isto quer dizer também, que o mesmo

grupo de indivíduos pode ser um ator principal em uma situação e na outra apenas estar envolvido.

Ao incluir as análises dos atores e envolvidos em uma situação de conflito e no processo de negociação coletiva, busca não só aproximar-se de modo mais real a dinâmica social, mas ter clareza sobre os possíveis recursos e poder que cada parte tem na negociação. Enfim, é necessário identificar os elementos intersubjetivos presentes na mesa e nos conflitos que se manifestam nas relações individuais e grupais. Isso pode conquistar com ferramentas de análise de atores e envolvidos, um bom diagnóstico dos *stakeholders*. E, a partir disto, elaborar estratégias que incluam os elementos intersubjetivos, buscando transformar o conflito em respostas que favoreçam as partes em contencioso.

A negociação coletiva é um caminho para conciliar as ideias divergentes; porém, trata-se de um instrumento de natureza complexa, impossível de ser qualificado somente como político, social ou econômico, porque apresenta todas estas características combinadas ao mesmo tempo e outras mais como as individuais: emoções, temperamento, caráter como já temos visto em diversos casos de negociação e pesquisas. O acordo pode ser demorado porque tem normas, debates dialéticos e ideológicos, além dos elementos subjetivos e intersubjetivos de cada ator. Da mesma maneira, os atores têm que sair da negociação convencidos de que estão realizando um bom acordo e que fizeram seu maior esforço. Consequentemente, isso demanda tempo. Em toda negociação é importante estar disponível até chegar a um bom acordo, do contrário, quem não tem tempo, fará uma má negociação.

Em outros países a solução de conflitos é refletida por meio de um processo sistemático de negociação em que a intervenção busca dar-se no início do conflito, já que existe uma planificação do acordo. Desta forma, preparam-se antes, levantando os pontos críticos que serão ajustados durante meses por um determinado tempo e se firma-

rão convenções para cada três anos. Antes de concluir esse tempo a negociação para outra convenção de mais três anos é iniciada.

Em nossa região latino-americana é comum deixar os conflitos, nas relações interpessoais e organizacionais, serem incrementalmente fazendo com que os problemas aumentem em sua complexidade. Como resultado dessa prática, os processos humanos tornam-se abstrusos e as subjetividades ganham mais força, vivendo em organizações tensas, cheias de conflitos sem resolve-los. Por este motivo é importante ter áreas de negociação coletiva nas organizações, governos, com pessoas das ciências sociais, como psicólogos, sociólogos, assistentes sociais, bem como economistas dentro do grupo de negociações coletivas, além das pessoas específicas que fazem parte da negociação do conflito.

Das pesquisas e experiências anteriores, a sugestão é que quando se negocia ou se busca resolver um conflito, tem que encarar o problema como um projeto e planejar a busca de soluções no contexto ganhar-ganhar. Neste planejamento, é necessário saber os antecedentes, os atores do conflito, as intersubjetividades dos negociadores e, obviamente, as intersubjetividades que vão sendo apresentadas.

Em toda negociação há etapas, a primeira é a preparação – há que se planejar os itens a negociar, antes de entrar na mesa de negociação. O grupo negociador tem que estar preparado, tanto física como organizacionalmente, ter todos os argumentos claros para debater na mesa de negociação. É importante que se fale muito, para que a outra parte tenha argumentos para levar as bases.

A segunda parte, seria a negociação em si, levantar todos os itens que são necessários para rebater seu adversário. É bom iniciar pelos mais difíceis, para gastar o tempo que seja necessário, não podemos negociar com tempo limitado, toda acordo tem que ser transparente. E o terceiro item é depois da negociação, a hora de criar alguns mecanismos que deixem esclarecidos os itens do

acordo. Ele tem que estar firmado pelo sindicato e o diretor geral de forma clara e objetiva, depois de ser revisado minuciosamente.

Como recomendações práticas, é importante que as grandes empresas ou organizações tenham um departamento especializado em negociação e resolução de conflitos, onde seus membros são citados permanentemente na análise dos atores e tenham envolvidas suas intersubjetividades no processo de conflito e de negociações coletivas. O feito de criar uma cultura de solução de embates fará que a qualidade dos resultados melhore, as empresas otimizem sua produtividade e as pessoas possam envolver-se mais com as estratégias organizacionais, já que teriam a cultura de reivindicar, negociar e pressionar para resolver as inconformidades e divergências entre objetivos organizacionais e individuais.

Ao analisar as intersubjetividades dentro das negociações será possível conhecer melhor a cultura, hábitos, regionalismos e subjetividades. Poderia incluir esta abordagem em carreiras acadêmicas, como administração de relações internacionais e assuntos que contemplam aspectos culturais, subjetivos e de poder nas negociações. Como recomendação acadêmica, este artigo sugere que sejam investigadas as negociações coletivas, elementos que, todavia, não foram aprofundados, como a análise das características da personalidade e da inveja. Por último, está evidenciado com estas investigações e estudos de casos, que não existem receitas únicas nos processos complexos de negociação coletiva, pelo contrário, todo processo é diferente e tem suas próprias características. As mesmas são configuradas por aspectos subjetivos e intersubjetivos nas interações da negociação.

REFERÊNCIAS

COHEN, Herb. *Você pode negociar qualquer coisa*. Rio de Janeiro, Ed. Recorde, 1982

DAHRENDORF, Ralf Clases e Clase, *conflictos en la sociedad Industrial* 1959. Teoria del Conflicto Mayo 2008.

FREIRE, Paulo, *Pedagogia del Oprimido*, Montevideo, Ed. Tierra nueva, 1970

LOBO, Julio, *Sindicalismo e Negociação*, Rio de Janeiro. Ed; José Olympio, 1985

LOPERA, Jaime. *El lado Humano del Conflicto*. Bogota, Colombia Ed. Circulo de lectores, 2006

MARTINEZ SUÁREZ, Mediación, *Teoria del Conflicto*, 1996

MELO Marlene Catarina, *estrategias dos empregados no cotidiano das relações de trabalho “Recursos” Humanos e subjetividade*, 4ta Ed. Rio de Janeiro, Vozes 1995

PATROCINIO, José *Jung e o Negociador*, Tesis Universidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro 2004.

RÍOS, José, *Como negociar a partir de la importancia del otro*, Santa Fe de Bogota. Ed. Planeta, 1997

SICOLI Carlos, *Negociando nos Bastidores*, UFMG, BRASIL 1987 Tesis de Maestria

VOLNOVICH, Jorge *Subjetividade e organizações* Petropolis, Ed. Vozes 1996

ZAJDSNASJDER, Luciano *Teoria e pratica da negociação* Rio de Janeiro, Ed. José Olympio, 1985

Contextualizando a inclusão de trabalhadores com deficiência e reabilitados do INSS no mercado de trabalho

ELIZABETH LEITE XAVIER

Formada em Comunicação Social/Publicidade e Propaganda. Socióloga membra da Equipe Técnica de RP/INSS/MG, responsável pela pesquisa de fixação dos reabilitados (aposentada).

IRAMAR CLEVER DE SOUSA

Psicóloga com formação em Psicologia Clínica e Organizacional, licenciatura e bacharelado. Pós-graduada em Qualidade em RH, Pedagogia Empresarial e Ciências Políticas. Psicóloga na Equipe Técnica de RP/INSS/MG e membra da CPTO/CRP-MG (Comissão de Psicologia do Trabalho e Organizacional do Conselho Regional de Psicologia de Minas Gerais).

LÚCIO MAURO DOS REIS

Psicólogo, mestre em Educação, Cultura e Organizações Sociais. Consultor em processos inclusivos, revisor de periódico em temas inclusivos e professor do Centro Universitário UNA.

Este artigo atualiza os dados elaborados em 2007, “Inclusão de Trabalhadores com Deficiência e Reabilitados no Mercado de Trabalho”, publicado em 2010. Utilizamos o relatório de pesquisa de fixação de 2017, com os segurados do INSS desligados em 2016, um ano após, o término do programa de Reabilitação Profissional. Os números pesquisados sobre as pessoas com deficiência são provenientes do IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística e Ministério do Trabalho e Emprego, de 2016.

Os dados referenciais desse trabalho foram elaborados com as variáveis de gênero, idade, escolaridade, patologia e situação empregatícia. Buscando discutir o processo de exclusão historicamente imposto às pessoas com deficiência e reabilitados no mercado de trabalho e, conscientizar a sociedade acerca dos problemas que ainda envolvem o processo de inclusão desses trabalhadores, o Congresso Nacional Brasileiro promulgou, em 24 de julho de 1991, a Lei nº 8.213, também denominada Lei de Cotas – que em seu Art. 93 dispõe sobre a contratação de pessoas com deficiência e reabilitados, a saber:

Art. 93 - a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção:

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

Além da ação afirmativa citada acima no trecho da Lei 8213/91, o Ministério do Trabalho e Emprego utiliza como critérios as definições estabelecidas no Artigo 3º do Decreto nº 5.926/04, no qual considera-se:

I - deficiência - toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

II - deficiência permanente - aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

III - incapacidade - uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

A Lei de cotas é uma Lei criada pela Previdência Social, fiscalizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego - MTE e com a atuação conjunta com o Ministério Público do Trabalho. Sendo assim, para fins de reserva legal de cargos, o MTE exige o Certificado de Reabilitação Profissional, emitido pelo INSS e a comprovação da pessoa com deficiência por meio de laudo médico, especificando o tipo de deficiência.

De acordo com Magalhães (2018), Minas Gerais iniciou o ano de 2018 com 45% das vagas destinadas às Pessoas com Deficiência (PCD) não preenchidas, conforme dados do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE. Com isso, cerca de 60 mil postos que deveriam ser direcionados pelas empresas aos candidatos, conforme a lei de contratação de trabalhadores reabilitados e pessoas com deficiência nas Empresas, Lei 8.213/91, em vigor

no país há 27 anos, apenas 55% estão devidamente ocupados, de acordo com a Superintendência Regional do Trabalho em Minas Gerais (SRT-MG).

A realidade atual nos leva a fomentar essa discussão por meio dos dados coletados no MTE e no Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, pois o cumprimento da Lei ainda está longe de ser alcançada com os poucos esforços das empresas em aceitarem o potencial produtivo desses trabalhadores.

Histórico e contexto

De acordo com Reis et al. (2010), a inclusão efetiva de pessoas com deficiência no ambiente do trabalho é algo bem recente se levarmos em conta, na linha do tempo, as dificuldades históricas que essas pessoas vivem para serem reconhecidas como trabalhadores produtivos. Sendo assim, a exclusão nos ambientes de trabalho sempre foi fundamentada na ideia de incapacidade e de ausência de potencial desses indivíduos. Assim como, os reabilitados, que por mais que queiram um retorno às atividades de trabalho esbarram na visão incapacitante, o que gera descumprimento aos direitos desses profissionais, classificando-os como “deficientes”. Historicamente, várias pessoas com deficiência que conseguiram superar e tiveram oportunidade de mostrar seu valor, foram estigmatizadas mitologicamente como heróis, no entanto, o que falta ser disponibilizado para outras pessoas com deficiência e reabilitados do INSS, que estão fora do mercado de trabalho, é a oportunidade e o reconhecimento de suas capacidades.

Sendo assim, diversos mitos foram criados em torno das diferenças, como se essas não fossem por si, inerentes a natureza humana. Ainda conforme Horkheimer e Adorno (1985) apud

Reis, et al (2010), o mito é necessário para explicar o que desconhecemos, porque na verdade, as necessidades das pessoas com deficiência não é objeto de conhecimento, pois eles não tiveram espaço para expressar suas reais potencialidades e suas primordialidades diante da sociedade. Portanto, criar fábulas e falar pelo objeto desconhecido é afastar-se do real. Com isso, os mitos sobre as pessoas com deficiência, geralmente, levam a um distanciamento, levam a uma maneira simplória de concebê-los, de percebê-los como monstros, como estranhos à sociedade, compostos de diferenças mais significativas do que a maioria das pessoas. Já no universo das pessoas reabilitadas, conforme nos retrata os autores supracitados, passa pela mesma trajetória de conceitos e pré-conceitos, constituídos historicamente na sociedade e por ela, assim, excluídos pelos mesmos motivos.

DADOS SOBRE INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Dados gerais RAIS empresas

RAIS 2016 - Resultado MG								
Empresas com 100 a 200 empregados		Total de vínculos	Número de trabalhadores c/ deficiência (declarados)	Número de trabalhadores c/ deficiência (percentual legal aplicado)	Diferença para alcançar a cota legal	Proporção de cumprimento da Lei	n.º de emp. agregadas por CNPJ	Número de estabelecimentos
1	Ad. Pública	40.579	196	-	-	-	255	265
2	EP e So-cEM*	1.170	20	23	3	85,47%	8	33

3	De- mais Em**	227.981	3.058	4.560	1.502	67,07%	1.645	6.291
Empresas com 201 a 500 empregados								
1	Ad. Pública	139.248	424	-	-	-	457	465
2	EP e SocEM	2.057	30	62	32	48,61%	7	10
3	De- mais Em	296.021	6.057	8.881	2.824	68,20%	969	6.020
Empresas com 501 a 1.000 empregados								
1	Ad. Pública	83.971	308	-	-	-	121	125
2	EP e SocEM	3.020	73	121	48	60,43%	4	37
3	De- mais Em	225.020	5.219	9.001	3.782	57,98%	328	2.751
Empresas com mais de 1.001 empregados								
1	Ad. Pública	559.495	1.725	-	-	-	144	370
2	EP e SocEM	33.445	679	1.672	993	40,60%	5	595
3	De- mais Em	693.518	17.281	34.676	17.395	49,84%	247	7.869
	Total 1		2.653					
	Total Geral	2.305.525	35.070	-	-		4.190	24.831

Total 2+3	1.482.232	32.417	58.995	26.578	54,95%	3.213	23.606
Total 2		802	1.878	1.076	42,70%	24	675
Total 3		31.615	57.117	25.502	55,35%	3.189	22.931

Fonte: RAIS - Dec. 76.900/75

A partir dos dados da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS podemos perceber o quanto estamos distantes de uma realidade inclusiva que acolha trabalhadores com deficiência e isso pode ser constatado no percentual de 44,65% que faltam para o cumprimento da Lei de Cotas em Minas Gerais. Mas se levarmos em conta o índice Brasil, conforme a própria RAIS o descumprimento da Lei de Cotas é de 50,16% e esses valores são das empresas com mais de cem empregados, conforme a exigência legal. Contudo, a grande rotatividade que ocorre nos períodos de fiscalização feito pelo Ministério do trabalho, pode ainda aumentar de forma sazonal esses percentuais de descumprimento, pois algumas empresas, após a fiscalização do MTE, dispensam os trabalhadores com deficiência e aguardam um novo ciclo da fiscalização para efetuarem novas contratações. A ação do Ministério Público do Trabalho (MPT) e do MTE com essas empresas tem diminuído essa prática, contudo ainda é uma realidade.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E REABILITADOS POR GÊNERO EM BELO HORIZONTE

<i>Pessoas Com Deficiência</i>		
Sexo	Nº	%
Feminino	308.822	58,69
Masculino	217.281	41,31
Total	526.103	100

Fonte: MTE, 2016.

Com relação aos anos anteriores houve um crescimento de mais de 10% no número de mulheres com deficiência. Em comparação com a população total de Belo Horizonte o percentual de pessoas com deficiência a partir dos 15 anos é de 20,61%, que está abaixo da média do IBGE (2010), mas muito acima dos números da Organização Mundial de Saúde que propõe em torno de 10%. As causas podem ser diversas, inclusive o aumento da violência contra mulher conforme citado na mídia e em órgãos de proteção a mulher.

Os valores referentes ao gênero feminino equivalem a aproximadamente 12% da população geral de Belo Horizonte e os homens em torno de 8,5% da população geral, conforme dados atualizados do IBGE (2018).

Reabilitados		
Sexo	Nº	%
Feminino	63	30,15
Masculino	146	69,85
Total	209	100

Fonte: Relatório Anual INSS, 2017.

Com relação aos reabilitados, também houve um aumento significativo de pessoas do gênero feminino entre os reabilitados desligados em 2016 em comparação com os dados de 2007.

ESCOLARIDADE

Pessoas Com Deficiência	
<i>Escolaridade</i>	<i>%</i>
Analfabeto	1
Ensino Fundamental incompleto	15
Ensino Fundamental completo	10
Ensino Médio incompleto	8
Ensino Médio completo	45
Ensino Superior incompleto	4
Ensino Superior completo	16
Total	100

Fonte: MTE, 2016.

A partir dos dados aferidos, com relação aos anos anteriores e especificamente 2007, a escolarização das pessoas com deficiência obteve um aumento significativo e os percentuais variaram em até 30 pontos, como é o caso da obtenção do Ensino Médio. Esses números destacam que as pessoas com deficiência têm buscado atender às demandas do mercado e a formação está aumentando, assim como as oportunidades de emprego, apesar que conforme o próprio MTE (2016), as cotas ainda estão longe de serem cumpridas e muitos trabalhadores com deficiência estão fora do mercado de trabalho.

<i>Reabilitados</i>		
<i>Escolaridade</i>	<i>Nº</i>	<i>%</i>
Analfabeto	04	1,9
Ensino Fundamental incompleto	39	18,7
Ensino Fundamental completo	20	9,6
Ensino Médio incompleto	15	7,2
Ensino Médio completo	97	46,4
Ensino Superior incompleto	22	10,5
Ensino Superior completo	12	5,7
Total	209	100

Fonte: Relatório Anual INSS, 2017.

Com os reabilitados houve também um aumento considerável no grau de escolaridade dos segurados em 2016, Ensino Médio completo, 46,4%. Isso denota um avanço na preparação de profissionais para atender as demandas de mercado.

NÚMERO DE EMPREGOS POR ESCOLARIDADE E TIPO DEFICIÊNCIA RAIS 2016 REABILITADOS E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Grau de Instrução	Física	Auditiva	Visual	Intelectual (Mental)	Múltipla	Reabilitado	Total de Deficientes	Total de Empregos
Analfabeto	821	636	219	1.375	127	124	3.302	141.402
Ens. Fundamental I completo (até 5ª ano)	6.509	4.527	1.719	3.907	466	1.009	18.137	1.156.684
Ens. Fundamental I completo (até 5ª ano)	6.131	3.782	1.390	1.579	307	1.231	14.420	1.212.177
Ens. Fundamental II completo (6ª ao 9º ano)	14.492	8.181	3.489	5.709	723	2.566	35.160	2.437.051
Ensino Fundamental completo	18.208	8.980	4.333	4.557	871	3.762	40.711	4.472.286
Ensino Médio incompleto	14.146	6.600	3.526	4.450	619	2.228	31.569	3.083.820
Ensino Médio completo	96.069	34.033	25.264	11.186	3.057	20.188	189.797	21.896.553
Ensino Superior incompleto	9.891	2.533	2.791	425	176	1.607	17.423	1.786.262
Ensino Superior completo	38.287	11.118	10.707	980	941	5.969	68.002	9.873.963
Total	204.554	80.390	53.438	34.168	7.287	38.684	418.521	46.060.198

Fonte: RAIS - Dec. 76.900/75.

PARTICIPAÇÃO DO NÚMERO DE EMPREGOS (%) POR ESCOLARIDADE E TIPO DEFICIÊNCIA
2016

Grau de Instrução	Física	Auditiva	Visual	Intelectual (Mental)	Múltipla	Reabilitado	Total de Deficientes	Total de Empregos
Analfabeto	0,40	0,79	0,41	4,02	1,74	0,32	0,79	0,31
Ens. Fundamental I incompleto (até 5ª ano)	3,18	5,63	3,22	11,43	6,39	2,61	4,33	2,51
Ens. Fundamental I completo (até 5ª ano)	3,00	4,70	2,60	4,62	4,21	3,18	3,45	2,63
Ens. Fundamental II incompleto (6ª ao 9º ano)	7,08	10,18	6,53	16,71	9,92	6,63	8,40	5,29
Ensino Fundamental completo	8,90	11,17	8,11	13,34	11,95	9,72	9,73	9,71
Ensino Médio incompleto	6,92	8,21	6,60	13,02	8,49	5,76	7,54	6,70
Ensino Médio completo	46,97	42,33	47,28	32,74	41,95	52,19	45,35	47,54
Ensino Superior incompleto	4,84	3,15	5,22	1,24	2,42	4,15	4,16	3,88
Ensino Superior completo	18,72	13,83	20,04	2,87	12,91	15,43	16,25	21,44
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: RAIS - Dec. 76.900/75- Brasil.

Como podemos observar nas tabelas, o maior número de contratados apresenta deficiências físicas, contudo, conforme dados atualizados do IBGE, os índices de ocupação de cargos por pessoas com deficiência física são maiores nas deficiências moderadas ou leves, as mais severas têm índices baixos de contratação. Sendo assim, podemos observar que os contratados com deficiência física são geralmente pessoas que não demandam alterações no ambiente organizacional no que tange a acessibilidade. Assim como o segundo maior percentual de contratação é composto por pessoas com deficiência auditiva, que também não demandam alterações significativas quanto a acessibilidade no ambiente de trabalho.

Quanto aos reabilitados, verificamos que o maior número de contratados foram os segurados com o Ensino Médio completo.

<i>Tipo de Deficiência / Patologia</i>	<i>%</i>	<i>POP</i>
Auditiva	5,3	27.883
Intelectual	1,5	7.892
Motora	7,2	37.879
Visual	20,52	107.956
Múltiplas	65,5	344.597

Fonte: IBGE-Censo atualizado 2018 BH.

O número de pessoas com deficiências múltiplas tem sido muito alto, haja vista os fatores como: acidentes, violência doméstica, crimes diversos, dentre outros. Esse dado vem aumentando no país e em todas as capitais, como é o caso de Belo Horizonte, das 526.103 pessoas com deficiência em Belo Horizonte, 65% delas apresentam mais de um tipo de deficiência associada, conforme os dados atualizados do IBGE (2018).

REABILITADOS		
PATOLOGIA	Nº	%
Doenças do Sistema Osteomuscular	76	36,4
Lesões e outras consequências de causas externas	66	31,6
Transtornos mentais e comportamentais	12	5,7
Doenças do aparelho circulatório	9	4,3
Doenças do Sistema Nervoso	9	4,3
Doenças do Olho e anexos	6	2,9
Doenças da Pele e do Tecido Subcutâneo	6	2,9
Sistema, Sinais e achados anormais de exames clínicos	6	2,9
Outros	19	9
Total	209	100

Fonte: Relatório Anual INSS, 2017.

Quanto ao tipo de patologia entre os reabilitados, há um predomínio das doenças osteomuscular, seguidas das lesões e outras consequências por causas externas e transtornos mentais e comportamentais, totalizando 73,7%.

TOTAL DE EMPREGOS EM 31/12 E VARIÇÃO ABSOLUTA E RELATIVA, POR TIPO DE DEFICIÊNCIA E SEXO

Tipos de Deficiência	RAIS/2015			RAIS/2016			Variação Absoluta			Variação Relativa (%)		
	Masc.	Fem.	Total	Masc.	Fem.	Total	Masc.	Fem.	Total	Masc.	Fem.	Total
	Física	129.360	71.434	200.794	131.348	73.206	204.554	1.988	1.772	3.760	1,54	2,48
Auditiva	49.052	30.337	79.389	49.457	30.933	80.390	405	596	1.001	0,83	1,96	1,26
Visual	29.830	17.083	46.913	33.889	19.549	53.438	4.059	2.466	6.525	13,61	14,44	13,91
Intelectual	22.418	9.726	32.144	23.849	10.319	34.168	1.431	593	2024	6,38	6,10	6,30
Múltipla	4.769	3.339	8.108	4.654	2.633	7.287	-115	-706	-821	-2,41	-21,14	-10,31
Reabilitado	23.567	12.340	35.907	25.076	13.608	38.684	1.509	1.268	2.777	6,40	10,28	7,73
Total	258.996	144.259	403.255	268.273	150.248	418.521	9.277	5.989	15.266	3,58	4,15	3,79
Deficientes Não	26.802.699	20.854.853	47.657.552	25.529.312	20.112.365	45.641.677	-1.273.387	-742.488	-2.015.875	-4,75	-3,56	-4,23
Total	27.061.695	20.999.112	48.060.807	25.797.585	20.262.613	46.060.198	-1.264.110	-736.499	-2.000.609	-4,67	-3,51	-4,16

Fonte: RAIS - Dec. 76.900/75 - Brasil.

Faixa Etária

<i>Faixa Etária</i>	<i>%</i>	<i>Nº</i>
De 15 (Inclusive) a 19 anos	1,03	26.451
De 20 (Inclusive) a 29 anos	2,29	58.442
De 30 (Inclusive) a 40 anos	2,32	59.402
De 40 (Inclusive) a 50 anos	3,79	96.812
De 50 (Inclusive) a 59 anos	4,47	114.211
De 60 (Inclusive) a 65 anos	1,6	42.431
Acima de 65 (Inclusive) anos	5,02	128.354
Total	20,61	526.103

Fonte: IBGE-Censo atualizado 2018 BH.

REABILITADOS		
Faixa Etária	Nº	%
Até 20 anos	2	1
21 a 30 anos	42	20
31 a 40 anos	71	34
41 a 50 anos	66	31,6
Mais de 50 anos	28	13,4
Total	209	100

Fonte: Relatório Anual INSS, 2017.

A faixa etária dos reabilitados em 2016, apresenta maior concentração de 31 a 40 anos, 34%; similar aos resultados de 2007.

Situação Empregatícia

REABILITADOS		
Situação Empregatícia	Nº	%
Empregado	137	65,5
Desempregado	53	25,3
Contribuinte Individual	4	2
Sem Informações	1	0,5
Outras situações	14	6,7
Total	209	100

Fonte: Relatório Anual INSS, 2017.

Quanto a situação empregatícia dos reabilitados, um ano após o desligamento (2017), constatamos que 65,5 estão empregados e 25,3% desempregados.

Considerações finais

Nos últimos dez anos houve um aumento do número de pessoas com deficiência, inclusive de trabalhadores que também já passaram pelos programas do INSS, no entanto, os percentuais atualizados do IBGE, apresentam algumas discrepâncias em relação ao número total de pessoas com deficiência. O percentual de pessoas com deficiência, apresentado pelo IBGE, perfazia que 23,9% da população total apresenta algum tipo de deficiência. No entanto, nesse percentual encontra-se pessoas idosas com mobilidade reduzida, baixa visão e outras sequelas relativas a idade ou que não configuram deficiência, conforme o Decreto 5296/2004, que estipula parâmetros para configuração de pessoa com deficiência e dá providências para o processo de inclusão dessas pessoas no que exige a Lei 8213/91. Sendo assim, muitas pessoas elencadas pelo IBGE como tendo alguma deficiência, pode não se enquadrar nas exigências de colocação no mercado de trabalho, conforme a Lei de Cotas.

A atualização de 2018 dos dados do IBGE, provavelmente inclui os trabalhadores que também são reabilitados, assim como a RAIS, pois essas pessoas apresentam, em grande parte, o perfil apresentado no espectro legal que regulamenta as Cotas para empresas. Em Belo Horizonte a peculiaridade é que os números apresentados pelo IBGE são menores que o valor absoluto nacional, pois o percentual é de 20,5% da população total de nossa capital na atualidade, conforme IBGE (2018). Essa variação apresenta uma diferença no número de pessoas quando comparado com dados de 2015, que era de 567.661, pois o percentual aplicado de 23,9%, era o mesmo

de 2010. E, atualmente é de 523.106 pessoas com deficiência. As variações desses valores refletem a dificuldade no enquadramento legal para definição de quem é a pessoa com deficiência.

Outro fator que chama a atenção é o aumento do número de mulheres com deficiência, episódio que acontece também com os reabilitados. Contudo, o aumento proporcional, em comparação com o crescimento da população em geral, mostra que o número de pessoas com deficiência vem aumentando significativamente, de acordo com o citado anteriormente.

Com relação a escolaridade, que é uma das grandes barreiras citadas na contratação de pessoas com deficiência, hoje uma expansão galopante da escolaridade de pessoas com deficiência. Esse fato pode denotar uma adequação das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho e também uma busca de melhorias no rol de oportunidades no mercado e em seus postos de trabalho já ocupados.

Contudo, o cumprimento da Lei de cotas por parte das empresas em Belo Horizonte é de 54,95%, portanto, está acima da média nacional que é de 49,84%. Após mais de 27 anos da exigência Legal, a muitas empresas não cumprem a Cota para colocação de trabalhadores com deficiência. Conforme Reis et al (2010),

A inclusão é um processo complexo, sendo assim, a participação da comunidade, da família, do Município, das pessoas com deficiência, dos reabilitados, das empresas e de todos outros que compõem o processo, é algo fundamental para a consecução de ações e a efetivação da inclusão no trabalho.

Com isso, através do trabalho, a pessoa com deficiência e reabilitada podem se tornar cidadãos com direitos e deveres, obtendo o reconhecimento

to social através de sua capacidade de produzir, tornando-se dignos do olhar do outro, seja uma instituição ou um indivíduo. (REIS et al, 2010).

Percebemos que a inclusão de trabalhadores com deficiência precisa da participação de todos, pois, o seu descumprimento legal é uma afronta aos princípios de cidadania. Com relação aos reabilitados, os dados nos mostram que em dez anos, houve um aumento expressivo de reabilitados do sexo feminino, 30,15%, quando em 2007 representava 23,4%.

Houve uma melhoria significativa no grau de escolaridade, 46,4% dos reabilitados têm Ensino Médio completo. Quanto a faixa etária, permanece o maior número com 31 a 40 anos, totalizando 34% dos segurados reabilitados. Porém, houve um pequeno aumento na faixa de 21 a 30 anos e na faixa com mais de 50 anos.

Quanto ao tipo de Patologia entre os reabilitados, há um predomínio das doenças osteomuscular com 36,4%. Quanto à situação empregatícia um ano após o desligamento, 2017, segunda fase da pesquisa de fixação, constatamos que o número de empregados (65,5%) era bem superior ao número de desempregados (25,3%).

Concluimos que o programa de reabilitação profissional do INSS mostra-se eficaz na capacitação do trabalhador e da sua reinserção no mercado de trabalho, após o período de afastamento por doença ou acidente de trabalho. No entanto, as pessoas com deficiência que nasceram ou desenvolveram dificuldades motoras, visuais, auditivas ou de qualquer natureza que não são enquadradas como reabilitados, ainda buscam um emprego formal chegam a 237 mil fora do mercado de trabalho e boa parte dessas em idade ativa. Com isso, o processo de inclusão de trabalhadores reabilitados e com deficiência tem tomado novos rumos, mas ainda está longe de uma realidade ideal para esses cidadãos de direitos, necessidades, desejos e sonhos.

REFERÊNCIAS

INSS - INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL REABILITAÇÃO PROFISSIONAL. *Pesquisa de Fixação*, 2017.

ADORNO, Theodor W; HORKHEIMER, Max. *A Dialética do Esclarecimento*: fragmentos filosóficos. Tradução Guido Antônio de Almeida. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1985.

ALVES, Edgard Luiz Gutierrez; SOARES, Fábio Veras. *Ocupação e Escolaridade*: Tendências Recentes na Grande São Paulo. São Paulo, 1999.

GOFFMAN, Ervin. *Estigmas*: Notas sobre a Manipulação da Identidade Deteriorada. 3. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1980. 158p.

INSTITUTO ESTER ASSUMPÇÃO. *Mapa de Betim*: Perfil das Empresas 2007. Betim: Instituto Ester Assumpção, 2008.

_____. *Mapa de Betim*: Perfil das Pessoas com Deficiência 2005. Betim: Instituto Ester Assumpção, 2008.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) 2010*. Disponível em: <<http://www.rais.gov.br/>>. Acesso em: 05 Ago. 2018.

_____. *Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED)*. Disponível em: <<https://www.caged.gov.br/>>. Acesso em: 05 Ago. 2018.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, IBGE. *CENSO Demográfico do ano 2010*. Rio de Janeiro: IBGE, Rio de Janeiro.

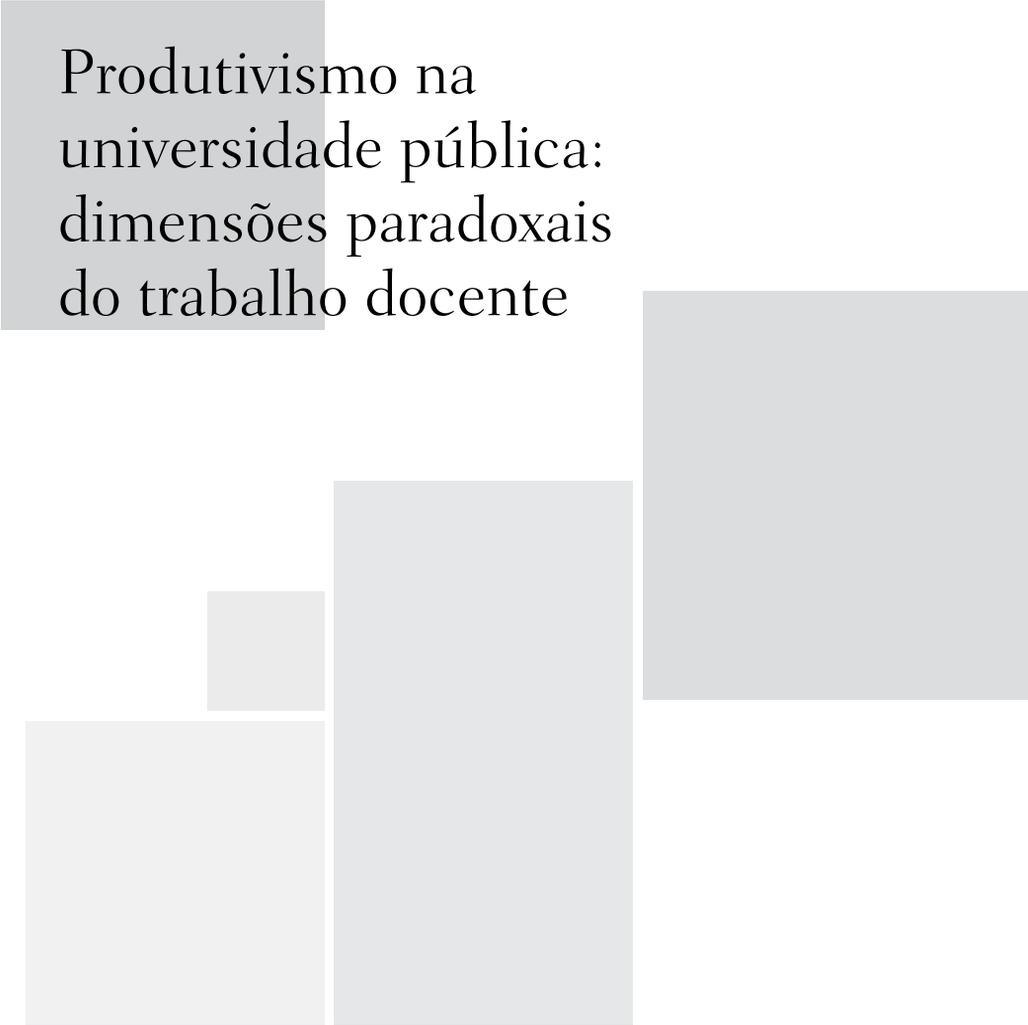
_____. *Indicadores Sociais Municipais 2010*. Uma análise dos resultados do universo do Censo Demográfico 2010. Rio de Janeiro: IBGE;2018.

REIS, et al. *Inclusão de trabalhadores com deficiência e reabilitados do INSS no mercado de trabalho*. In: Ferreira, Diana; Fonseca, João Cesar de Freitas; REIS, L. M.; NEBENZAHL, L. C.; MOTTA, G. M. V.; Xavier, Elizabeth Leite; Souza, Iramar Clever de; Machado, Lourdes Aparecida; Santos, Marcelo Cristiano de Oliveira; Alves, Michelle; Rajão, Nanci das Graças Carvalho. *Psicologia, integrando o trabalho, o social e as organizações*. Belo Horizonte: Editora Del Rey, 2010, v.01. p.79.

Magalhães, Evaldo. *Vagas em aberto para pessoas com deficiência em MG*. *Jornal hoje em dia*. Belo Horizonte, 10/01/2018. Disponível em <http://hojeemdia.com.br/primeiroplano/h%C3%A1-27-mil-vagas-em-aberto-para-pessoas-com-defici%C3%Aancia-em-minas-1.588102>. Acessado em 06/08/2018.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, IBGE. *Tábua completa de mortalidade para o Brasil – 2015* Breve análise da evolução da mortalidade no Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, 2015, Rio de Janeiro.

Produtivismo na universidade pública: dimensões paradoxais do trabalho docente



MARISTELA DE SOUZA PEREIRA

Psicóloga, doutora em Psicologia Social pela Universidade de São Paulo, com período sanduíche na Università degli Studi di Torino, Itália. Docente do Instituto de Psicologia e do Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia. Atuação nas áreas de Psicologia Social do Trabalho, Saúde do Trabalhador, grupos, e pesquisa-intervenção no campo do trabalho.

Ao ser convidada para participar do debate promovido pelo Conselho Regional de Psicologia – Minas Gerais, sobre a precarização dos direitos trabalhistas e a Saúde do Trabalhador, com ênfase na saúde do trabalhador docente¹⁹, o primeiro ponto que gostaria de destacar é justamente a noção do docente como trabalhador. Ainda que esta pareça óbvia, nem sempre os professores²⁰ compreendem a si próprios como trabalhadores, e, por conseguinte, como subordinados à mesma lógica produtiva que rege o mundo atual. Portanto, esta discussão mostra-se importante e necessária.

Assim, o presente capítulo propõe-se a tecer reflexões sobre os laços estreitos existentes entre o trabalho docente e o modo de produção capitalista, caracterizado na atualidade em sua face neoliberal, focalizando os docentes do ensino superior público²¹ e, em especial, a dimensão do produtivismo acadêmico. A análise dessa relação passará pela discussão da precarização da atividade docente, atrelada à construção de uma subjetividade produtivista e reprodutivista, que culmina em diversos paradoxos com os quais esses profissionais se deparam cotidianamente em sua prática profissional e em suas vidas.

Uma vez que a compreensão dos nossos modos de vida somente é possível a partir do entendimento das condições históricas nas

19 O presente capítulo consiste em um texto escrito originalmente para subsidiar a participação da autora na mesa redonda “A precarização dos direitos trabalhistas e a saúde do trabalhador”, que teve lugar no II Seminário Mineiro de Psicologia da Saúde e I Encontro do Fórum de Presidentes dos Conselhos de Fiscalização Profissional da área da Saúde, promovidos pelo CRP-MG em Belo Horizonte, nos dias 28 e 29 de setembro de 2018.

20 Ciente da divisão sexual existente no mundo do trabalho, as expressões trabalhadores, professores e congêneres, usadas no decorrer do texto, contemplam a dimensão de gênero masculino e feminino.

21 Embora alguns elementos aqui apontados possam atingir uma ampla gama de docentes, por exemplo aqueles que atuam nos Colégios de Aplicação vinculados às universidades, cabe lembrar que há diferenças significativas nas problemáticas vivenciadas entre os professores de instituições privadas e públicas, e nesse segundo contexto, entre os efetivos e os substitutos.

quais nos constituímos como força produtiva, buscarei inicialmente caracterizar o neoliberalismo enquanto racionalidade contemporânea produtora de subjetividades para reprodução do sistema de produção, para então refletir, na companhia de diversos pensadores, sobre como esse processo incide de forma dramática no trabalho docente nas universidades, na relação com o tempo, com os pares, com as atividades laborais e na sua própria saúde. Por fim, tentarei vislumbrar algumas brechas e movimentos de resistência, conforme aludidas na literatura consultada.

Neoliberalismo e produção de subjetividades

As análises de Karl Marx sobre o mundo do trabalho buscaram deslindar a sucessão histórica dos modos de produção, com destaque para o capitalismo, que naquele momento ainda estava nos primórdios, de sorte que suas investigações a respeito desse tema tiveram valor de prognósticos, como lembra Benjamin (1994). No entanto, naquela circunstância, seria impossível imaginar todos os desdobramentos futuros e como esse sistema assolaria os modos de existência e as formas de relação estabelecidas pelas coletividades humanas sob seu signo. Um dos aspectos centrais compreendidos por Marx foi como o sistema de produção, que produz coisas e produz a existência material, também busca reproduzir a si próprio. Na contemporaneidade, convivemos com a face do capitalismo conhecida como neoliberalismo, o qual, como indicam Dardot e Laval (2016), permitiu “ao poder do capital continuar sua marcha multissecular sob formas que se renovam no meio das crises” (p. 22).

Inicialmente, cumpre desmistificar a ideia de que o neoliberalismo seja apenas uma fase avançada do liberalismo, como se houvesse uma simples relação de continuidade entre ambos. Segundo Dardot e Laval (2016), o liberalismo, que emergiu no século XVIII,

centrava-se na elaboração e discussão dos limites do governo. Suas proposições estavam calcadas na ideia de estimular e orientar os interesses individuais para colocá-los a serviço do bem geral. Como discutem Bernardo e Pereira (2017), retomando as análises do cientista político Harold Laski, os princípios do liberalismo deram origem a novas relações sociais, assentadas na liberdade de contrato entre as partes. Desse modo, o liberalismo pautava-se na premissa e na busca de um equilíbrio de mercado, a ser obtido no confronto entre as liberdades individuais, que, embora guiadas pelos interesses particulares, encontrariam, acreditava-se, um ponto de equidade no mercado concorrencial.

Uma releitura dessa doutrina, já no século XIX, conhecida como “novo liberalismo” nos dizeres de Dardot e Laval (2016), teve Keynes como um de seus defensores, e apregoava a intervenção do Estado para controlar as forças econômicas com o objetivo de evitar a anarquia social e política. Esse papel regulador do Estado visaria assegurar a cada indivíduo os meios para realizar seus projetos, sendo assim garantida a realização de uma sociedade de liberdade individual, cujos resultados deveriam trazer proveito para todos e satisfazer o interesse coletivo. Nesse cenário, afiançaria o pleno emprego, os benefícios sociais, a democracia e uma relativa harmonia entre os interesses e as diferenças individuais.

No entanto, sabemos que essa perspectiva, que produziu iniciativas conhecidas como Estado de Bem-estar Social, não prosperou, e a partir da década de 1930, o que se teve foi uma refundação das bases teóricas do liberalismo, as quais deixaram de ser direcionadas para a liberdade individual, para se concentrarem na liberdade empresarial. Temos aqui o neoliberalismo, cujo corolário é a concorrência elevada ao grau máximo, a promoção da desigualdade como meta e processo regulatório e a extensão da norma neoliberal a todos os setores da ação privada e pública e a todos os domínios da vida social (Dardot e Laval, 2016).

O neoliberalismo não se caracteriza, portanto, pela retirada do Estado da economia, como frequentemente é apregoado; ao contrário, o Estado é convocado a intervir justamente no sentido de minar os alicerces de sua própria ação, com vistas a garantir a livre concorrência de modo incondicional. Tem-se assim que o neoliberalismo visa estruturar tanto a atuação dos governantes, quanto a conduta dos governados, em nível mundial.

Ainda que seja uma reação veemente contra o Estado de Bem-estar e tenha como componente central o anticomunismo (Anderson, 1995), para Dardot e Laval, o neoliberalismo não deve ser interpretado apenas como uma ideologia ou como uma política econômica deduzida dessa ideologia, mas como uma racionalidade que determina nossa forma de existência. Essa racionalidade “tem como característica principal a generalização da concorrência como norma de conduta e da empresa como modo de subjetivação” (p. 17), equivalendo a uma mercantilização implacável de toda a sociedade.

Resgatando o conceito de governamentalidade de Foucault, esses autores apontam que o neoliberalismo tem como finalidade última definir a conduta de homens e mulheres tanto para consigo mesmo, como para os demais, orientando seus pensamentos, suas escolhas e práticas, e produzindo, portanto, suas subjetividades. Como já concebia Marx (2013) as ideias dominantes são a expressão das relações materiais dominantes. Podemos então afirmar que o sistema neoliberal é também um sistema de subjetivação, posto que a constituição dos sujeitos singulares não é desconectada das configurações históricas e das relações materiais e sociais estabelecidas em cada tempo e lugar. O neoliberalismo como norma de vida tem comandado não só as relações econômicas mundiais, como também tem orquestrado uma transformação na sociedade e remodelado nossas subjetividades desde as décadas finais do século passado (Dardot & Laval, 2016).

Para Gorz (2005), nesse processo de subjetivação capitalística neoliberal, a vida passa a ser compreendida como um autoempreendimento e o trabalho torna-se o valor central de toda a vida. A lógica do capital torna-se a lógica da própria vida, que, tornada capital, submete todas as atividades e todos os espaços à produção, havendo uma subsunção da pessoa ao capital, com o qual essa se identificará completamente.

Capitalismo Acadêmico e precariedade subjetiva

Se o neoliberalismo se constitui como a racionalidade dos nossos tempos, ele se infiltra em todas as instâncias, mesmo as mais recônditas e até naquelas que buscam analisar e criticar esse processo, como a universidade pública. Lacaz (2010) e Bernardo (2014) retomam o conceito de “capitalismo acadêmico” para problematizar como o ideário e a organização do trabalho universitário contemporâneos estão impregnados pela ótica capitalista neoliberal.

A universidade é afetada por esse processo de diversas formas: ao ter sua estrutura e organização interna definidas pelos princípios neoliberais de gestão; ao ter a atuação de seus servidores, especialmente os docentes, pautada pelo trabalho incessante e modelada pelos critérios neoliberais de competição e produção; e ao disseminar essa lógica junto aos discentes, os quais ela forma para o mercado de trabalho capitalista. Iremos nos deter aqui sobre o segundo aspecto, no sentido de analisar o processo de trabalho docente nas universidades públicas, no cenário atual.

Sendo um sistema produtivo calcado na concorrência, o capitalismo neoliberal tem como uma de suas principais características a precarização do trabalho, definida por Antunes e Praun (2015) como um processo contínuo, que molda e aprofunda as formas de exploração do trabalho pelo capital. Como analisa Borsoi (2012),

o trabalho precário é uma característica inerente ao capitalismo, posto que, para o capital, as “técnicas de produção e técnicas de dominação estão indissociavelmente confundidas” (Gorz, 2007, p. 57). Assim, mesmo categorias profissionais que possuem estabilidade no vínculo profissional e elevado grau de qualificação, como é o caso dos docentes universitários, são atingidas pelo processo de precarização. Isso é ilustrado por Bernardo (2014), ao apresentar os resultados de uma pesquisa conduzida com esses profissionais, na qual conclui que, tal qual os trabalhadores industriais, os docentes universitários também vivenciam uma intensificação do trabalho, pressões elevadas por produção e a experiência do trabalho como adoecedor, em decorrência do sofrimento associado ao excesso de atividades e ao sentimento de não conseguir cumprir todas as exigências que pesam sobre eles. A autora resgata de Linhart a noção de “precariedade subjetiva”, relativa a um estado mental que assalta os trabalhadores docentes, gerado pela sobrecarga e pela preocupação constante de conseguir atender a todas as demandas. Podemos citar aqui a grande diversidade de tarefas que são atribuídas aos professores. Se no imaginário popular existe a ideia de que um professor dá aulas, na realidade esse também precisa prepará-las, elaborar e corrigir trabalhos e provas, orientar trabalhos de iniciação científica, supervisionar estágios, viabilizar projetos de extensão, realizar pesquisas, fazer parte de bancas, participar de congressos, dar pareceres em artigos e trabalhos, desempenhar funções administrativas, participar de comissões e fazer relatórios de processos internos à instituição, além de publicar. Se estiver vinculado à Pós-Graduação, essas exigências, especialmente de publicação, serão ainda ampliadas.

Antunes e Praun (2015) lembram que uma das expressões da precarização é a flexibilização. Esta, que pode atingir os vínculos empregatícios, as relações trabalhistas, a jornada e as condições de trabalho, para esses autores se expressa fundamentalmente na re-

lação dos trabalhadores com o tempo, que parece ter sido comprimido, e na borragem das fronteiras entre o espaço de trabalho e o espaço da vida privada. Tais aspectos emolduram o cotidiano e as vivências dos professores das universidades públicas.

Um elemento associado a esses dois aspectos, que sempre esteve presente de algum modo no sistema capitalista, mas agora comparece de forma onipresente, é a mensuração de resultados, cujo motor é a gestão por metas. No caso do trabalho docente, cuja natureza sempre foi imaterial, por se relacionar ao conhecimento, houve um giro de forma a garantir sua materialização, com vistas a possibilitar sua medição e, portanto, seu gerenciamento em termos de resultados. Entramos assim no reino da quantidade, onde também o trabalho imaterial deve se converter em número, e o professor deve atingir certos níveis de produtividade, sendo sua produção atestada de uma forma bastante particular: a quantidade de publicações que consegue realizar.

Produtivismo e perda da experiência

Benjamin (1994) lembra que a superestrutura se modifica mais lentamente que a base econômica e que por isso as mudanças ocorridas na esfera da produção precisaram de mais tempo para poder se refletir em todos os demais aspectos da sociedade, inclusive na cultura. Temos hoje estabelecida uma cultura do produtivismo dentro dos contextos acadêmicos, que sobrepõe a produção de resultados à produção de saber. Um exemplo claro é a participação em congressos e eventos científicos, espaços que deveriam ter por objetivo a troca de experiências e aprendizagem compartilhada, mas por vezes são transformados em mero *locus* para apresentação de trabalhos e obtenção de certificados.

Todavia, o produtivismo efetivamente se manifesta em função das publicações, com importante papel sendo desempenhado nesse

sentido pela CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior), que dita os parâmetros de produtividade para a Pós-Graduação e para os docentes de um modo geral. Segundo os critérios CAPES, que sempre vão aumentando em termos de exigências, há metas de produtividade dos professores para avaliação dos programas de pós, bem como são avaliados os veículos nos quais essa produção é publicada. Como analisa Zanella (2017a), “não basta pesquisar, tem que publicar; não basta publicar, tem que publicar muito; não basta publicar muito, é preciso publicar em periódicos bem qualificados” (p. 104). Mas, as exigências não param por aí. As novidades do momento são o fator de impacto do periódico, mensurado por sua penetração internacional, e a quantidade de citações que sua publicação recebe em outras publicações. A imposição da internacionalização mostra-se de acordo com a premissa neoliberal da globalização, que objetiva a homogeneização das práticas e a uniformização das convenções, hábitos e culturas.

Além disso, outro aspecto cruel é que o desempenho passado não serve mais de guia para o presente, sendo enfatizado o resultado imediato e de curto prazo, como bem analisa Sennett (2005). Como resultado, as publicações são contabilizadas dentro do que se convencionou chamar de quadriênio CAPES, o qual se relaciona com o período de avaliação dos programas de Pós-Graduação. O que se produziu antes, vira poeira, deixa de contar. Temos então uma espiral de exigências sem fim, cujas obrigações vão se avolumando e se complexificando, de forma que o docente se vê enredado numa teia invisível, que o aprisiona e sufoca.

A escrita de artigos e textos deixa então de ter como finalidade a reflexão e o comunicar algo relevante, para se converter na mera publicação, cunhada pelos critérios vigentes. A quantidade sobrepe-se à qualidade, e o que se vê são obras superficiais, dissertações e teses recortadas em infinitas partes, para publicação de cada uma separadamente, culminando em uma enxurrada de publicações que

ninguém lê e que não trazem efetivamente nenhuma contribuição. Vemos assim a produção acadêmica se converter em mercadoria, e mais, de alta descartabilidade.

A mercantilização do conhecimento, na forma de produção em massa de artigos, faz com que o docente passe também da condição humana à de mercadoria: torna-se uma coisa que produz coisas (Chauí, 2000), processo que Marx definiu como alienação. Reduzido à condição de mercadoria que produz mercadorias, o professor universitário apenas cumpre as exigências do mercado capitalista, e reproduz novamente sua lógica de superprodução, lançando um excesso de mercadorias no mercado, que precisam ser rapidamente consumidas, para darem espaço para outras mercadorias serem despejadas novamente.

Nesse processo dantesco, ocorre o que Benjamin (1994) refere como a perda da experiência, marcada pela desagregação da tradição e pelo desaparecimento do sentido primordial das ações humanas. Quando o autor se torna produtor e a obra se torna mercadoria, o sentido da escrita se perde, como se perde também a faculdade de intercambiar experiências. Há um empobrecimento das vivências humanas quando essas deixam de ser comunicáveis. Para Benjamin (1994), “esse processo, que expulsa gradualmente a narrativa da esfera do discurso vivo (...) tem se desenvolvido concomitantemente com toda uma evolução secular das forças produtivas” (p. 201).

Em lugar da comunicação e do intercâmbio, o que se vê são relações de concorrência e competição, pois como também alerta Benjamin (1994), as relações sociais são condicionadas pelas relações de produção. A produtividade elevada abre caminho para a obtenção de bolsas (bolsas produtividade) e verbas que podem custear congressos, viagens e equipar salas e laboratórios dos docentes. Trava-se então uma competição feroz no cenário acadêmico, haja vista que os editais que oferecem tais verbas e bolsas possuem um número limitado de beneficiários. Outro aspecto traiçoeiro se nota aqui: quem já está no

topo da produtividade é quem geralmente é agraciado com essas verbas, o que cria uma casta superior, à qual aqueles que estão nos níveis intermediários de produção dificilmente conseguem chegar.

Outro aspecto que se mostra crucial nesse processo é a relação dos docentes universitários com a dimensão do tempo. Marx (2013) já mencionava a questão do tempo ao tecer análises sobre a jornada de trabalho, cuja delimitação não decorria apenas de fatores físicos, mas também sociais e morais, do que conclui que “seus limites são de natureza muito elástica e permitem as mais amplas variações” (p. 306).

Tentando dar vazão a todas as obrigações com as quais são confrontados, os professores abrem mão das horas de lazer, de descanso, de convivência social e familiar. A possibilidade de trabalhar em casa, associada ao desenvolvimento de novas tecnologias, acaba por enredá-los ainda mais, pois possibilita esticar o horário produtivo a fronteiras sempre ampliadas, fenômeno nomeado por Sennett (2005) como flexitempo.

Thompson (1998) pondera que, quando os trabalhadores possuíam o controle sobre sua atividade produtiva, havia sempre uma alternância entre momentos de atividade intensa e de ociosidade. Na atualidade, vemos o apagamento dessa possibilidade, pois as férias e os feriados são aguardados pelos docentes com ansiedade, justamente para poderem se dedicar a tarefas represadas, que não conseguem realizar durante o período letivo. Ao lado do esticamento das horas de trabalho, somos acometidos pelo sentimento de tempo comprimido, pois esse nunca é ou será suficiente para cumprir todas as tarefas.

Sennett (2005) lembra que a mensuração do tempo começa como uma forma de busca da organização da relação com a natureza e também do nosso mundo interno. No entanto, em um cotidiano onde nunca há tempo para realizar todo o trabalho e no qual estamos sempre com a sensação de “estar em falta”, tal organização fica prejudicada. Esse autor nos coloca ainda uma questão intrigante, posto que “a programação do tempo, como no bater dos sinos das

igrejas, podia ajudar homens e mulheres a organizar seu tempo, mas não instilar o desejo de autodisciplina”. Essa autodisciplinarização acaba sendo um processo construído ao longo do desenvolvimento do capitalismo industrial e da perseguição constante pela administração do tempo, tal qual analisa Thompson (1998), ao resgatar as diferentes formas (supervisão constante, culto ao relógio, incentivos financeiros, doutrinações, orientação do trabalho pela tarefa e não pelo tempo etc.) que ajudaram a moldar novos hábitos de trabalho e impuseram uma nova disciplina de tempo.

As vivências paradoxais, sofrimento e adoecimento

Se a humanidade não assiste apenas ao desenrolar dos fatos históricos, mas deles participa ativamente, Thompson (1987) nos lembra que a classe trabalhadora não surgiu em um vácuo, ao contrário, esteve presente em seu próprio fazer-se. Desse modo, um aspecto fundamental a ser pensado é sobre como nós nos colocamos em relação às solicitações que nos são feitas na época que nos foi atribuída por nossa existência. Se o produtivismo se torna imperativo dos nossos tempos, é porque também aderimos a ele. Se o capitalismo neoliberalizado produz subjetividades, participamos desse processo não apenas como repositários de normas externas, mas como agentes ativos na sua incorporação e reprodução, como reflete Bourdieu (2012).

Uma questão primordial diz respeito exatamente a esse processo de reprodução de um sistema que nos tiraniza, ao qual nos entregamos de modo aparentemente espontâneo. Por que os trabalhadores não se revoltam contra o capitalismo? (Sennett, 2005). Como explicar a corrida suicida para ser o campeão da produtividade? (Dardot & Laval, 2016). Por que a classe operária acaba se aliando às forças opressoras às quais está submetida? (Benjamin, 1994). Diversos autores buscaram construir respostas para essas questões. Gramsci propõe a noção de hegemonia, a qual seria construída pela coerção

e pelo consentimento dos sujeitos, e La Boétie menciona um tipo de cegueira que faz com que as massas não compreendam que o tirano contra o qual deveriam se rebelar é exatamente o capital, conforme discutido por Bernardo e Pereira (2017). Benjamin (1994, p. 169) aponta que “no interior de grandes períodos históricos, a forma de percepção das coletividades humanas se transforma ao mesmo tempo que seu modo de existência”, e Bourdieu nos lembra que

A força do pré-construído está em que, achando-se inscrito ao mesmo tempo nas coisas e nos cérebros, ele se apresenta com as aparências de evidência, que passa despercebida porque é perfeitamente natural. (Bourdieu, 2012, p. 49).

Já Thompson (1998) e Lafargue (2000) desenvolvem o argumento de que a evolução da ética puritana ocorrida com a Revolução Protestante colocou o trabalho não apenas como um dever sacrosanto, como um valor moral, mas como uma finalidade em si. Esse processo teria ocorrido através da internalização da disciplina, de modo que os trabalhadores aos poucos foram aceitando e passando a se mover pelas categorias dos empregadores, em um tipo de engajamento voluntário.

No entanto, ao considerarmos especificamente os professores universitários, um aspecto que se coloca de forma evidente é que esses não se entregam a essa corrida produtivista sem críticas, como nos mostra os trabalhos de Lopes (2006), Lacaz (2010), Borsoi (2012), Bernardo (2014) e Oliveira, Pereira e Lima (2017).²² Te-

22 Essa temática também tem sido recorrente em pesquisas de Mestrado e Doutorado. Destaco aqui as investigações levadas a cabo no Programa de Pós-Graduação em Saúde do Trabalhador e Saúde Ambiental, da Universidade Federal de Uberlândia, como o trabalho de Larissa Isaura Gomes, intitulado “Trabalho Docente e Saúde do Trabalhador: compreensões de Coordenadores de Pós-Graduação Stricto Senso de IFES”.

mos aqui um primeiro grande paradoxo, expresso nas condutas do docente ao reconhecer sua carga de trabalho como excessiva, mas ao mesmo tempo assumir várias atividades; criticar o produtivismo, mas manter uma elevada produção, queixar-se de não ter tempo livre, e ainda assim naturalizar o trabalho irrefreado como parte do jogo. Nesse sentido, até escrever o presente texto, que se propõe a uma crítica desse contexto, pode ser vivido pela autora como paradoxal, pois também ele pode ser convertido em um tipo de produção.

Ocorre que o fato de termos consciência da opressão e da alienação não garante a libertação desse jugo. Ao contrário, pode gerar mais sofrimento (Bernardo, 2014) e desencanto (Zanella, 2017b). O sentimento de não conseguirmos fazer tudo o que necessitamos, de não conseguirmos ler tudo o que precisamos, de não conseguirmos ter tempo para pensar, bem como a impossibilidade de recusar novas tarefas (Lopes, 2003), gera exaustão. Outro paradoxo se instala, pois o tempo de descanso e restauro não existe e por vezes o único freio visto como possível é a ocorrência de alguma doença grave.

Desse modo, o próprio papel esperado dos docentes, enquanto camada intelectual responsável por ajudar a elucidar os aspectos da dominação, se mostra disparatado, ao passo em que, na atualidade, essa categoria também aparece como dominada. Se retomarmos Benjamin (1994), a posição do intelectual por si só é contraditória, pois esse geralmente tem suas origens na burguesia, de forma que o intelectual revolucionário, ao orientar sua ação para o deslindamento das ofensivas do capital e colocar-se ao lado dos interesses dos proletários, trai sua classe de origem. No entanto, como também lembra esse pensador, o intelectual não pode ser responsabilizado sozinho pela mudança nesse quadro “porque a luta revolucionária não se trava entre o capitalismo e a inteligência, mas entre o capitalismo e o proletariado” (p. 136).

A dimensão da formação também comparece como um fator de angústia, pois embora possamos ter em mente nossa responsabi-

lidade no sentido de formar sujeitos e cidadãos para a sociedade, e não para o mercado (Pereira, Felice, Machado, Vieira, Miranda, Cunha e Flor, 2018), nós o fazemos estritamente dentro das regras mercadológicas, muitas dessas impostas pelos órgãos reguladores do sistema de ensino, e também presentificadas no interior da dinâmica institucional da academia.

Um ângulo mais prosaico, mas certamente também revelador de grande incongruência, refere-se à visão do funcionário público como parasitário, alguém que está protegido pela segurança da estabilidade (não sabemos até quando...), e que não demonstra compromisso com seu trabalho. Nada mais distante da realidade de grande contingente de docentes universitários. Há que se mencionar ainda os ataques constantes aos direitos duramente conquistados pela categoria, agora enquadrada no rol de privilegiada, como alardeado nos últimos tempos pelos defensores do desmonte das garantias trabalhistas, cujo melhor exemplo é a dita reforma da Previdência.

Esse enquadre, que nos coloca como preguiçosos e detentores de privilégios, reflete o contrassenso da atualidade da profissão. Se antes vista como portadora de *status* e de uma certa aura, hoje pode deixar de ser atrativa, em razão do cenário geral já descrito. Até mesmo a perspectiva de carreira docente sofre baques, em um cenário de constantes exigências de qualificação, com cada vez menores investimentos do Estado. Fica a cargo de cada um, por um esforço constante, organizado e de longo prazo, construir uma narrativa profissional e de vida que traga senso de continuidade e de propósito (Sennett, 2005).

Paradoxal também é o fato de que, se o envolvimento dos docentes com o trabalho vai muito além de uma simples relação de emprego, a visão de um futuro no qual o trabalho continue tão intenso e a jornada tão extensa, torna-se um grande pesadelo, como pondera Bernardo (2014). Instalado num modo de vida que não distingue limites entre tempo de trabalho e de não trabalho, o sen-

tido de trabalhar para viver transmuta-se em viver para trabalhar, condicionando a existência a um esforço ininterrupto e inútil, como no mito de Sísifo.

Mesmo a relação com os alunos, apontada como um aspecto que traz gratificações e prazer (Borsoi, 2012), tem sofrido revezes em tempos de grande desinteresse e apatia dos estudantes para com a universidade, e de dificuldades desses em lidar com as demandas que a vida universitária lhes coloca. Também eles têm sofrido os impactos do imperativo da produção e da aceleração da vida.

Obviamente não é possível ao docente sair incólume de todas essas injunções. Angústias, sofrimento, desesperança, se instalam. Adoecimentos físicos, psicossomáticos e, sobretudo, psíquicos são encontrados com recorrência, conforme estudo de Oliveira, Pereira e Lima (2017). O Burnout, gerado pelo estresse e tensão crônicos impõe-se de modo significativo, sendo expresso pela frustração extrema, perda de interesse no trabalho e despersonalização das relações (Lacaz, 2010).

Examinando especificamente a adesão ao produtivismo, um aspecto dilemático sobressai-se. Aqueles que se curvam aos ditames da produtividade desenfreada são frequentemente vítimas do desgaste e de formas diversas de adoecimento. Aqueles que não acompanham os padrões de produção perdem prestígio, tendo que lidar com a percepção de fracasso e podendo sucumbir social e subjetivamente.

Antunes e Praun (2015) chamam a atenção para um fenômeno que tem crescido exponencialmente, e que se encontra intimamente ligado às questões de adoecimento e rompimentos de sentido promovidos na roda viva do mundo atual, o suicídio. Retomando as análises de Dejours e Bègue, os autores situam o suicídio como uma mensagem brutal endereçada ao coletivo no qual estamos envolvidos, expondo a solidão e o completo desamparo diante das modernas formas de gestão e organização do trabalho. Diversos estudos têm sido

conduzidos sobre a temática do suicídio relacionado ao trabalho, como as obras reunidas em Barreto, Berenchtein Netto e Pereira (2011). Importante mencionar que esse fenômeno lamentavelmente tem crescido também entre os estudantes universitários.

Rupturas e Resistências

Considerando que as coisas mudam, mas frequentemente possuem uma continuidade com o que veio antes, e que nos defrontamos com o problema de organizar nossas narrativas de vida no presente, com vistas a um enfrentamento do futuro, num capitalismo que nos deixa à deriva (Sennett, 2005), questionamos quais as possibilidades de enfrentamento para as questões aqui discutidas, ao mesmo tempo em que perscrutamos o porvir, em face das novas transformações no mundo do trabalho, expressas pela chamada indústria 4.0.²³

Bernardo (2014) sinaliza que as táticas adotadas pelos docentes se situam prioritariamente no âmbito individual, na busca de modos de sobrevivência na instituição, havendo poucas menções a estratégias coletivas que visem à transformação da realidade. Nessa ótica, uma das ações adotadas pelos professores é a aposentadoria, não como o merecido prêmio pelos anos de trabalho, mas como uma saída para continuar trabalhando, agora com melhores condições, em termos de redução da carga horária e das atividades. Esse é um dos motivos que tem levado ao crescimento do vínculo como professor voluntário, solução controversa que acaba por criar outros problemas, como discutido em Guimarães, Soares e Casagrande (2012).

Bernardo e Pereira (2017) destacam a necessidade de reflexão constante sobre os aspectos que nos são colocados rotineiramente

23 Mais informações sobre esse assunto podem ser encontradas no artigo de Paulo Feldmann “Era dos robôs está chegando e vai eliminar milhões de empregos”, publicado na Folha de São Paulo e disponível no link: <https://www1.folha.uol.com.br/ilustrissima/2018/07/era-dos-robos-esta-chegando-e-vai-eliminar-milhoes-deempregos>

em nosso fazer profissional, bem como pelos nossos pares e pela mídia, e situam a importância de denunciarmos o funcionamento opressor ao qual somos submetidos, em todas as situações que nos são apresentadas. Lembrem ainda que é fundamental problematizarmos essas questões com os demais atores sociais com os quais travamos contato no nosso cotidiano.

Thompson (1987) indica a necessidade de resgatarmos o construto de classe, enquanto conceito relacional, definido pelos homens enquanto esses vivem sua própria história. Sendo uma formação histórica e cultural, devemos ter em consideração as suas dinâmicas de funcionamento, que vão operando pelas ações e respostas dos sujeitos diante da equação de forças em cada momento. Ao nos percebermos como parte da classe trabalhadora, somos convocados a pensar na nossa participação no modo exploratório de operação do capitalismo, e também na construção de alternativas outras.

Em relação a esse aspecto, Lafargue (2000) propõe um rechaço veemente à ideologia do trabalho, em suas formas de trabalho alienantes, ao trabalho abstrato, destinado a produzir mercadorias e a escravizar homens e mulheres em uma dedicação incessante e sem tréguas ao ato de trabalhar. Na mesma linha, Dardot e Laval (2016) afirmam que é todo o quadro normativo atual que deve ser desmantelado. Um ponto da maior relevância para isso é a compreensão do alcance do neoliberalismo, enquanto motor de produção de subjetividades e lógicas de funcionamento da sociedade e dos sujeitos. Para esses autores, “continuar a acreditar que o neoliberalismo não passa de uma ‘ideologia’ (...) é travar o combate errado e condenar-se à impotência” (Dardot e Laval, p. 30). Portanto, o que devemos fazer é buscar uma outra “razão do mundo”, uma nova modalidade de constituição das relações laborais e sociais.

Essa tarefa encontra eco nas proposições de Benjamin (1994), para quem a ação do autor consciente não visa apenas a produção intelectual, mas a elaboração dos próprios meios de produção. Para

isso, necessitamos refletir sobre nossa posição no processo produtivo, e analisar os acontecimentos, para subtraí-los às contingências do tempo. Ao reconhecer que a história não se deu pela evolução de emancipação em emancipação, mas de barbárie em barbárie, ele aponta que só há transformação na ruptura, e nos conclama para a realização da revolução, ao ponderar que “a consciência de fazer explodir o *continuum* da história é própria às classes revolucionárias no momento da ação” (p. 230).

Tais proposições estão de acordo com a perspectiva marxiana de que o motor da história é a luta de classes, e com a conclusão inequívoca de que o sujeito histórico da subversão das relações de exploração deverá ser a classe trabalhadora. Portanto, uma conclusão fundamental é que não haverá mudanças sem luta, e que a luta deve ser empreendida por todos os explorados. Ainda que a ação coletiva esteja mais difícil, posto que a concorrência está instalada em todos os níveis das relações humanas, como bem ponderam Dardot e Laval (2016), esses mesmos autores apregoam que não se podem isolar as lutas dos trabalhadores das lutas das mulheres, dos estudantes e das minorias em geral. É uma luta de todos que são oprimidos pelo sistema excludente, opressor e exploratório.

Dando feições mais práticas a essa convocação, Antunes e Praun (2015) invocam a necessidade de mobilizações coletivas, e Thompson (1998) rememora as ações sistemáticas de resistência dos trabalhadores, amparados em suas associações, que, historicamente, produziram efeitos significativos sobre aspectos da organização e da jornada de trabalho. Se lembrarmos que somos nós próprios, os docentes, que muitas vezes ocupamos cargos dentro das instituições reguladoras e agências de fomento, veremos que autoimpomos as normas das quais nos queixamos e que nos fazem dobrar a vida com o objetivo de produção. Do mesmo modo, também somos nós que aderimos aos altos índices de produtividade, abrindo margem para que esses não cessem de ser aumentados, visto que cada novo

patamar não é questionado, mas sempre atingido. Claro está que não adianta ações de repulsa do produtivismo em nível individual, pois as consequências se fariam sentir apenas nesse nível, e de modo negativo. Mas, enquanto coordenadores de Pós, membros de grupos de pesquisa, representantes de área na CAPES e CNPQ, partícipes de associações organizadas, talvez possamos começar a fazer algum barulho, levantar questionamentos em relação aos critérios estabelecidos e interromper a escalada de elevação constante dos mesmos.

Lacaz (2010) e Antunes e Praun (2015) lembram também o papel fundamental das entidades sindicais na perspectiva de resgatar o sentido de pertencimento de classe, empoderar os trabalhadores e ajudá-los a se organizar com vistas ao enfrentamento dessas realidades de trabalho. Para isso, é imprescindível que os sindicatos docentes em suas seções locais e representações nacionais encampem também a luta pela redução do volume de trabalho e dos índices de produtividade acadêmica, aspectos que não têm comparecido em suas pautas.

Por fim, Zanella (2017b) nos exorta a apostar na luta em várias frentes, em investir na mobilização dos coletivos e de cada um, na potência dos espaços de encontro e na reinvenção do mundo em que vivemos, a qual exige a reinvenção das relações que travamos com os outros e com nós mesmos (Zanella, 2017a).

Alimentados por essas reflexões, devemos nos manter à espreita, estar atentos às brechas que se abrem e àquelas que podemos abrir, não apenas depositando nossas esperanças em um futuro, mas, tal qual Benjamin (1994, p. 232), evocando o presente enquanto um agora “no qual se infiltram estilhaços do messiânico”.

REFERÊNCIAS

- Anderson, P. (1995). Balanço do neoliberalismo. In Sader, E. & Gentili, P. (orgs.) *Pósneoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático*. (pp. 9-23). Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- Antunes, R.; Praun, L. (2015). A sociedade dos adoecimentos no trabalho. *Serv. Soc. Soc.*, 123, 407-247.
- Barreto, M.; Berenchein Netto, N.; Pereira, L. B. (2011). *Do Assédio Moral à Morte de Si: Significados Sociais do Suicídio no Trabalho*. São Paulo: Matsunaga.
- Benjamin, W. (1994). Magia e técnica, arte e política: ensaios sobre literatura e história da cultura. *Obras escolhidas*, v. 1. São Paulo: Brasiliense.
- Bernardo, M. H. (2014). Produtivismo e precariedade subjetiva na universidade pública: o desgaste mental dos docentes. *Psicologia & Sociedade*, 26 (n. spe.), 129-139.
- Bernardo, M. H.; Pereira, M. S. (2017). O trabalho no contexto brasileiro atual e os compromissos da Psicologia. In: Rasesa, E.; Pereira, M. S.; Galindo, D. *Democracia participativa, Estado e laicidade: Psicologia Social e enfrentamentos em tempos de exceção*. (pp. 143-157). Porto Alegre: ABRAPSO Editora.
- Borsoi, I. C. F. (2012). Trabalho e produtivismo: saúde e modo de vida de docentes de instituições públicas de Ensino Superior. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 15 (1), 81-100.
- Bourdieu, P. (2012). *O poder simbólico*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Chauí, M. (2000). Introdução. In: Lafargue, P. *O direito à preguiça*. São Paulo: Hucitec.

Dardot, P. & Laval, C. (2016). *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. São Paulo: Boitempo.

Gorz, A. (2005). *O Imaterial: Conhecimento, Valor e Capital*. São Paulo: Annablume.

Gorz, A. (2007). *Metamorfoses do trabalho: crítica da razão econômica*. São Paulo: Annablume.

Guimarães, V. N.; Soares, S. V.; Casagrande, M. D. H. (2012). Trabalho docente voluntário em uma universidade federal: nova modalidade de trabalho precarizado? *Educação em Revista*, 28 (3), 77-101.

Lacaz, F. A. C. (2010). Capitalismo organizacional e trabalho: a saúde docente. *Universidade e Sociedade*, 45, 51-59.

Lafargue, P. (2000). *O direito à preguiça*. São Paulo: Hucitec.

Lopes, M. C. R. (2006). “Universidade produtiva” e trabalho docente flexibilizado. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 1, 35-48).

Marx, K. (2013). *O Capital: crítica da economia política*. Livro I: o processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo.

Oliveira, A. S. D.; Pereira, M. S.; Lima, L. M. (2017). Trabalho, produtividade e adoecimento dos docentes nas universidades públicas brasileiras. *Psicologia Escolar e Educacional*, 21 (3), 609-619.

Pereira, M. S., Oliveira, A. F. F., Machado, J. P., Vieira, N. R. S., Miranda, R. N., Cunha, S.

S. N., & Flor, T. C. (2018). Estágio Profissionalizante e Formação em Psicologia: o Trabalho com Grupos como Dispositivo Formativo. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 38(2), 1-15.

Sennett, R. (2005). *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record.

Thompson, E. P. (1987). *A Formação da Classe Operária Inglesa*. Livro I: A árvore da Liberdade. Rio de Janeiro: Paz e Terra.

Thompson, E. P. (1998). *Costumes em comum: estudos sobre a cultura popular tradicional*. São Paulo: Companhia das Letras.

Zanella, A. V. (2017a). *Entre Galerias e Museus: Diálogos metodológicos no encontro da Arte com a Ciência e a Vida*. São Carlos: Pedro & João Editores.

Zanella, A. V. (2017b). Apontamentos sobre o presente e a ABRAPSO, a título de prefácio. In: Rasesa, E.; Pereira, M. S.; Galindo, D. Democracia participativa, Estado e laicidade: *Psicologia Social e enfrentamentos em tempos de exceção*. (pp. 25-32). Porto Alegre: ABRAPSO Editora.

“Eu quero um deficiente normal!” Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho: um estudo realizado com associados da Associação de Deficientes do Oeste de Minas (Adefom), em Divinópolis-MG

ELOISA BORGES

Mestre em Psicologia Social pela UFMG e professora do INESP/FUNEDI/UEMG.

JULIANA LUZIA DE ALMEIDA

Estudante do curso de Psicologia do Instituto de Ensino Superior e Pesquisa – INESP, na cidade de Divinópolis-MG.

Uma das coisas que aprendi é que se deve viver apesar de. Apesar de, se deve comer. Apesar de, se deve amar. Apesar de, se deve morrer. Inclusive muitas vezes é o próprio ‘apesar de’ que nos empurra para a frente. Foi o ‘apesar de’ que me deu uma angústia que insatisfeita, foi a criadora de minha própria vida. (Clarice Lispector, 1998).

No início do século XXI, mesmo em face às muitas transformações acompanhadas nas sociedades, um assunto que está cada vez mais atual é a preocupação com o respeito à diversidade humana, tema que permeia o nosso cotidiano seja na escola, no trabalho e nos demais espaços de relações sociais. Trazendo essa diversidade²⁴ para o tema da deficiência, esse grupamento, ou seja, as pessoas com deficiência – PcD, apresentam as piores perspectivas de saúde, escolaridade e de participação econômica, bem como taxas de pobreza elevadas em comparação às pessoas sem deficiência, de acordo com o Relatório Mundial sobre a Deficiência²⁵.

Neste sentido, o estereótipo pode adjetivar um ser humano e o preconceito o qual a PcD é vítima deve ser combatido pela sociedade, por meio de uma visão de que, guardadas as devidas proporções de limitações inerentes a todas as pessoas, não há nenhuma diferen-

24 “Qualquer atributo visível ou invisível de uma pessoa que o faça ser percebido como diferente dos outros (raça, gênero, etnia, nacionalidade, religião, idade, atributos físicos (Carrel, Mann, 1995, Friday, Friday, 2003), como presença da diferença numa estrutura pretensamente homogênea ou misto de pessoas com identidades grupais diferentes no interior de um mesmo grupo ou espaço psicossocial” (D’Neto, Sohal, 1999, Smith, Smith, Markham 2000 citados por Ribeiro, Ribeiro, 2010, p.126).

25 Publicado pela Organização Mundial da Saúde em 2011 sob o título World Report on Disability. Concedido os direitos de tradução em Língua Portuguesa à Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência - SEDPcD de São Paulo, sendo esta a única responsável pela exatidão da edição em Língua Portuguesa. Mais informações: Relatório Mundial Sobre a Deficiência (2012). São Paulo: SEDPcD. 334p.

ça em relação à capacidade e a competência no campo educacional ou profissional. “Assim, as características dos indivíduos com deficiência não poderão servir de obstáculo ao desenvolvimento educacional e profissional dos próprios, inclusive no que tange à geração e a obtenção de empregos” (Gonçalves, 2012, p.13).

Ao observar de forma geral nossa sociedade, as PcD são estigmatizadas, o que frequentemente está ligado à exclusão e não raro à segregação. Segundo Goffman (1988, p.13) o termo estigma é usado “em referência a um atributo profundamente depreciativo, mas o que é preciso, na realidade, é uma linguagem de relações e não de atributos. Um atributo que estigmatiza alguém pode confirmar a normalidade de outrem, portanto ele não é, em si mesmo, nem honroso nem desonroso”.

Com relação à exclusão, Gonçalves (2012) destaca a precariedade de acesso aos espaços públicos, edifícios e meios de transporte, como configuração e uma das nuances de exclusão social. Na segregação, o quadro mais significativo a ser apresentado está ligado aos modelos de escolas de educação especial. Isso porque deixa evidente que determinado grupo deve conviver com seus pares de acordo com suas “limitações afins”. Ao serem segregadas da sociedade, as PcD perdem a oportunidade de beneficiar-se com as trocas interpessoais e de mostrar o que são capazes de realizar. Em face disso está a importância de estreitar os laços sociais da PcD com os demais setores da sociedade para que por meio do contato pessoal – na diversidade – possam combater o estigma e a discriminação (Relatório Mundial sobre a deficiência, 2012).

Portanto, a questão da inclusão social tem como pano de fundo o respeito à diversidade e não apenas a aceitação. Por isso as organizações sociais devem promover ações que possibilitem equiparação de oportunidade às PcD suprimindo, se possível, as faltas sociais, culturais e econômicas, fazendo com que vivam em condições de igualdade, deixando apenas as dificuldades comuns que todos nós temos

(Carmo, 2013). Desta forma, as propostas de políticas públicas devem atuar no sentido de melhorar a qualidade vida dos deficientes.

A partir das duas últimas décadas do século XX, o Brasil avançou, mesmo que a passos lentos, na promoção desses. Um divisor de águas nesse processo é a Lei n. 7.853/1989, conhecida como Lei de Cotas. Ela diz da obrigatoriedade das empresas contratar PcD. Outro ponto que merece destaque é a participação efetiva das PcD na construção das políticas públicas sob o lema: “nada sobre nós sem nós.”

O Relatório Mundial sobre a Deficiência (2012) pontua que a população mundial, em 2010, totalizou 7 bilhões de habitantes. Destes, 1 bilhão são PcD, ou seja, cerca de 15% da população mundial têm alguma deficiência. Conforme apresentado na Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com Deficiência (2012), em nosso país existem 45,6 milhões de pessoas com deficiência. Desse total, apenas 306 mil tiveram empregos formais em 2010, de acordo com dados divulgados na Relação Anual de Informações Sociais - RAIS. No ano de 2011 foram 325,3 e em 2012 foram 330,3 mil vínculos declarados como PcD na RAIS (2012). Ainda assim, o número está longe das mais de 937 mil vagas a serem preenchidas pelas empresas com mais de cem funcionários –Lei de Cotas – de acordo com estimativa do Espaço Cidadania²⁶ em 2010. Nota-se também que, a despeito do crescimento destas contratações formais de PcD entre os anos de 2010 e 2012 é notória a baixa taxa de participação das pessoas com deficiência em idade ativa no mercado formal de trabalho (Brasil, 2013).

Nada sobre nós sem nós!

Buscando trazer uma releitura do contexto das PcD no universo do trabalho, este artigo visa, sob o olhar da Psicologia, a qual preten-

26 Órgão criado no ano de 2001 com o objetivo de estimular os debates sobre políticas públicas voltadas para a igualdade de oportunidades, em especial, questões relacionadas à inclusão social das pessoas com deficiência (Guedes, 2013).

de reduzir as desigualdades sociais e promover o respeito à diversidade humana, apresentar um dos prismas pelos quais pode-se ver as questões que envolvem a deficiência, os deficientes e o senso de pertencimento social e ao mesmo tempo, “os barramentos” existentes para que o direito do cidadão seja respeitado.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 – CF/88 tem como alicerce o Estado Democrático de Direito e, com base neste princípio, o texto constitucional garante os direitos fundamentais da pessoa humana elencando como seus preceitos a cidadania, a dignidade humana e o valor social do trabalho (Brasil, 1997). Quanto ao valor social do trabalho, esse foi um norteador dessa pesquisa para alcançar o sentido do trabalho para as PcD. Assim, o objetivo geral desse estudo foi investigar quais são as representações que as PcD têm sobre sua inserção no mercado formal de trabalho na cidade de Divinópolis-MG, tendo preferencialmente como sujeitos de pesquisa os associados da Associação de Deficientes do Oeste de Minas – Adefom²⁷.

Para a realização dessa investigação foi utilizada pesquisa de caráter exploratório visando proporcionar maior familiaridade com o objeto problema da investigação. Dentre outros procedimentos, envolveu entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado. Quanto à abordagem do tema foi realizado pesquisa qualitativa considerando haver uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzida em números, portanto não requer o uso de métodos e técnicas estatísticas (Silva, Menezes, 2001).

Para a produção dos dados, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com uma pequena parcela dos associados da referida instituição,

²⁷ A Adefom é uma instituição sem fins lucrativos que visa à promoção, inclusão e defesa dos direitos da pessoa com deficiência. Fundada em 17(dezessete) de setembro de 1983, a associação tem como área de ação a Região Oeste de Minas Gerais, e conta com sua sede própria na cidade de Divinópolis- MG (Adefom, 2012).

e também via e-mail com outras PcD dispostas a participar, por meio deste dispositivo eletrônico. De acordo com Martins (2000), na entrevista semiestruturada o pesquisador busca obter informações, dados e opiniões relevantes mediante uma conversação objetiva. Entrevistamos 26 PcD, entre os meses de setembro a novembro de 2013, sendo 23 associados da Adefom. A escolha dos participantes foi aleatória. Desses, 12 possuem trabalho formal, dois fazem parte do setor público e os demais do setor privado. Com relação ao tipo de deficiência onze são PcD físicas, seis visuais, três auditivas, uma intelectual mental e cinco possuem deficiências múltiplas. Quanto à referência bibliográfica, foram utilizados os pressupostos da Teoria das Representações Sociais – TRS ou, simplesmente, Representações Sociais – RS. Essa surgiu no ano de 1961, com o trabalho de Serge Moscovici, intitulado *A Representação Social da Psicanálise* (Nohara, Acevedo, Fiammetti, 2010).

As representações sociais permitem a investigação de marcos conceituais em um nível intrapessoal, interpessoal e intergrupar, bem como reabilita o senso comum, o saber popular, o conhecimento do cotidiano e o conhecimento pré-teórico (Arruda, 2002). Desta forma, é possível analisar a apreensão de aspectos compartilhados de uma representação cuja forma de conhecimento socialmente elaborada e partilhada, tem como objetivo prático contribuir para a construção de uma realidade comum a um conjunto social. Assim, os estudos que utilizam as perspectivas das representações sociais são tão legítimos quanto aqueles baseados em outras teorias científicas, pois permite o estudo dos processos cognitivos e das interações sociais (Doise, citado por Araújo, Coutinho, Saldanha, 2005; Jodelet, 2001).

Muito prazer, eu existo!

Entre tantas dúvidas que movem as sociedades, poderíamos destacar uma a qual tem permeado as discussões sobre a igualdade de oportunidades: afinal, o que é deficiência?

Segundo Relatório Mundial sobre a Deficiência (2012, p.4), a deficiência é “complexa, dinâmica, multidimensional e questionada.” Para muitos estudiosos o termo deficiência não é simples de definir porque envolve um largo espectro de doenças mentais e físicas e em casos mais graves atingem tanto o corpo quanto a mente. Somente 5% dos casos de deficiência são congênitos e todos os outros são adquiridos no decorrer da vida por acidente, doença ou idade (Reichard, 2005).

As orientações descritas no Decreto 3298/1999, que regulamenta a Lei de Cotas nº 7853/1989, apresenta a seguinte classificação:

Deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano acarretando o comprometimento da função física²⁸.

Deficiência auditiva: perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis na forma seguinte: de 25 a 40 decibéis (dB) considerada surdez leve; de 41 a 55 (dB) considerada surdez moderada; de 56 a 70 (dB) considerada surdez acentuada; de 71 a 90 decibéis (dB) considerada surdez severa; e acima de 91 (dB) considerada surdez profunda.

Deficiência visual: as pessoas com baixa visão são aquelas que, mesmo usando óculos comuns, lentes de contato ou implantes de lentes intraoculares, não conseguem ter uma visão nítida. As pessoas com baixa visão podem ter sensibilidade

28 Mais informações sobre as formas de deficiência física, a saber: paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções, acesse www.mte.gov.br.

ao contraste, percepção das cores e intolerância à luminosidade, dependendo da patologia causadora da perda visual.

Deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação, cuidado pessoal, habilidade sociais, utilização da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho. E por fim;

Deficiência múltipla: que é considerada a associação de duas ou mais deficiências.

E a história nos conta...

Um importante fato histórico, relacionado mais pontualmente ao nosso tema, o qual marcou as relações no trabalho das pessoas foi a eclosão da Revolução Industrial no início do século XVIII. Esta representou uma verdadeira revolução social posto que as guerras, epidemias e anomalias genéticas deixaram de representar as únicas causas de deficiência, porque os ofícios em condições precárias geravam doenças ocupacionais e acidentes mutiladores. Assim foi necessária a criação do direito do trabalho e de um sistema eficiente de seguridade social com atividades assistenciais, previdenciárias e de atendimento da saúde e de reabilitação dos acidentados. Neste sentido, surgiram nos séculos XIX e XX organismos nacionais de apoio às pessoas com deficiência (Mendonça, 2010), que certamente marcam hoje a inserção da PcD no mercado de trabalho.

Segundo Mendonça (2010), no Brasil, a Constituição Federal, promulgada em 5 de outubro de 1988, foi um marco para os direitos

sociais no país, dando lugar a integração social da PcD, o que, pelo menos em tese, deveria facilitar o seu acesso aos meios de transporte, aos edifícios, às escolas e ao mercado de trabalho. A primeira lei específica que veio dispor sobre o apoio as pessoas com deficiência e sua integração social foi a Lei 7.853/1989 que instituiu a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE)²⁹ que integrava a Secretaria de Direitos Humanos do Ministério da Justiça (Lopes, citado por Mendonça, 2010).

Portanto, o marco legal de grande relevância para o mercado de trabalho, sem dúvida, foi o Decreto 3.298/1999, por meio do qual iniciou-se a efetiva aplicação da Lei de Cotas, bem como as ações essenciais de fiscalização por parte do poder público. Assim, o sistema de cotas foi instituído como forma de promover igualdade de condições de trabalho das pessoas com deficiência “a fim de garantir-lhes uma atividade profissional diária, onde possam obter condições de vida mais digna, além de uma maior interação social” (Mendonça, 2010, p. 115).

Segundo esta lei, a empresa com 100 (cem) empregados ou mais está obrigada a preencher seus cargos com beneficiários reabilitados³⁰ ou PcD habilitadas³¹, seguindo a seguinte proporção: I – de

29 Atualmente é “Órgão de Assessoria da Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República, responsável pela gestão de políticas voltadas para integração da pessoa com deficiência, tendo como eixo focal a defesa de direitos e a promoção da cidadania” (Mendonça, 2010, p.109).

30 Pessoa que passou por processo orientado a possibilitar que adquira a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, o nível suficiente de desenvolvimento profissional para reingresso no mercado de trabalho e participação na vida comunitária. A reabilitação torna a pessoa novamente capaz de desempenhar suas funções ou outras diferentes das que exercia, se estas forem adequadas e compatíveis com a sua limitação (Decreto nº 3.298/99).

31 Aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo INSS. Con-

100 até 200 empregados – 2%; II – de 201 a 500 – 3%; III – de 501 a 1000 – 4%; IV – de 1001 em diante 5%.

Mercado de trabalho: ô abre alas que eu quero entrar!

Ao longo dos anos observa-se em diversas partes do mundo uma modificação nas formas e estruturas de trabalho, onde boa parte dessas deve-se às mudanças de paradigmas do trabalho, as inovações tecnológicas e a globalização, que rompeu com as barreiras da distância por todo o mundo (Rivero, 2012). É visível que o mercado de trabalho atual traz grandes desafios aos indivíduos desejosos de uma oportunidade e também àqueles que estão empregados e desejam permanecer. Para Bauman (2008) os empregadores “desejam que seus futuros empregados nadem em vez de caminhar e pratiquem surfe em vez de nadar” (Bauman, 2008, p.17). Partindo do pressuposto que essa perspectiva representa um desafio para um indivíduo considerado “normal”, quais impactos terá para as PcD?

Bauman (2008) nos remete à ideia da necessidade dos aspirantes ao mercado de trabalho de vencer ainda outro desafio, quanto à sua inserção de estar interligada à questão das novas tecnologias que se tornam, a cada dia, mais presentes nos diversos postos de trabalho. Reforçando o conceito de substituição do homem pela máquina, entende-se como muitos trabalhadores foram excluídos do trabalho e da produção, mesmo o trabalho não tendo acabado. No entanto, esse foi e está sendo remodelado a cada dia. O que mudou, consideravelmente, foi o tipo de trabalho e de emprego, o qual exige do trabalhador uma formação ampla e, muitas vezes, com diversos direcionamentos – quase um multiespecialista! Nota-se que o mercado de trabalho é apresenta de forma desafiadora. É nesse cenário sidera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada àquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função (art. 36, §§ 2º e 3º, do Decreto nº 3.298/99).

permeado por dúvidas e mudanças cuja busca compreende melhor quais as representações construídas pelas PcD sobre suas inserções no mercado de trabalho formal da cidade de Divinópolis. Há espaço para as PcD no mundo da eficiência?

Identificar-se socialmente como inválido ratifica que aquele nada vale e se não vale não produz. Para Santos (1990) é o trabalho que oferece ao sujeito *status*, pois ele forja a identidade das pessoas, é por meio do papel profissional permanecemos ligados à rede de comunicação social. Portanto, quando se aposenta a pessoa deixa de ter acesso a esta rede de sociabilidade, logo perde-se também seu *status* e a valorização social enquanto ser produtivo.

Para um dos entrevistados,

a empresa hoje visa lucro e produtividade e pensa que a pessoa com deficiência não rende igual o outro que não é. No meu caso, ainda tem o fator da idade, não é qualquer empresa que contrata idoso, porque hoje quem tem 45,50 anos não consegue trabalho (P1, 50 anos, Ensino Médio incompleto).

Em meio aos entrevistados que não possuem trabalho formal, oito têm idade entre 20 e 40 anos e seis têm idade entre 40 e 73 anos sendo todos com deficiência severa. Este dado nos mostra que mesmo tendo idade preferencial para pleitear uma vaga no mercado de trabalho formal as PcD severas encontram dificuldades em termos de empregabilidade. Além disso, nem todas as PcD que não estão trabalhando recebem o BPC - Benefício de Prestação Continuada, equivalente a um salário mínimo e por conseguinte ficam sem nenhuma renda mensal para sua sobrevivência.

Já fui num monte de empresa; não querem contra-

tar o deficiente visual. Tentei receber o BPC, mas não deu certo. Trabalhar é bom, mas se não tiver jeito, o benefício também ajudaria. Ter meu próprio dinheiro (P2, 30 anos, Ensino Médio completo). Sou psicóloga de formação, mas não posso exercer atividade remunerada em função da aposentadoria. Poderia até desaposentar se houvesse estabilidade e um salário que compensasse e, aqui em Divinópolis, está difícil. Depois da minha lesão, não haveria condições de voltar para mesma função e apesar de trabalhar em uma grande empresa não houve por parte dela intenção em me deslocar para outra função. A aposentadoria por invalidez foi inevitável (P3, 39 anos, superior completo).

Diante das incertezas, muitos dos participantes da pesquisa optam por não abrir mão do referido benefício e preferem evitar tentativas “arriscadas”; outros já não possuem mais interesse em procurar trabalho formal e identificam-se autônomos ou realizadores de trabalho voluntário.

Após o acidente, a minha esposa me deixou. Quando acontece isso com a gente a pessoa a te dar abrigo pensa que é por toda vida e não é assim, é só até a gente se centrar, é temporário. Essa pessoa não permitiu que eu continuasse na sua empresa, aluguei um barracão e tive que me virar. Foi quando fui trabalhar com vendas de artesanato na informalidade e, há vinte anos, sou voluntário (P4, 63 anos, Ensino Médio incompleto).

Segundo relatório mundial sobre a deficiência as PcD com trabalho

formal ganham menos que seus colegas de trabalho sem deficiência. Para Suzano (2011), mais da metade de PcD que trabalham ganham até dois salários mínimos, segundo dados do Censo 2000 (IBGE, 2000). Em seus estudos, Souza, Kamimura (2010) apontaram, remuneração parca entre a maior parte dos entrevistados empregados.

Um dado relevante e que merece atenção especial é o fato de 11 dos entrevistados alocados no mercado formal de trabalho da cidade de Divinópolis não terem encontrado dificuldades em obter o emprego por causa da deficiência ou permaneceram no mesmo local de trabalho mesmo após adquirir uma deficiência.

Nunca tive problemas apesar da deficiência, ela nunca me limitou a nada. O que eu não fiz foi porque não quis. [...] Eu não me considero como um deficiente, não que tenha vergonha, nunca apareceu. Eu uso botas, ninguém nem vê, eu gosto de usar. Na área administrativa o chefe disse que eu converso bem, tenho mais experiência, na avaliação individual, ele disse que isso me diferencia dos demais. Por isso tive a promoção de ir para outra área. Entrei na produção (P6, 39 anos, Ensino Médio completo).

Já tive várias oportunidades. Não tive problema não, independente da Adefom sou muito comunicativa, aonde vou tem alguém que me conhece (P8, 46 anos, superior em curso).

Esses relatos evidenciam o fato das empresas buscarem selecionar o que denominam de “deficientes normais”, ou seja, locomovem-se bem, levantam, sentam, pegam as coisas, enfim os que realmente atendem às atividades laborais sem restrições. Outro dado relevante é, quando comparado aos demais, os deficientes auditivos

têm mais oportunidades nas linhas de produção, onde normalmente é exigida concentração e agilidade. Dos participantes desta pesquisa somente os PcD auditivos atuaram em tais setores, e reconhecem que “[...] o surdo consegue mais, igual a ouvinte, o corpo é igual. O outro é mais difícil, cadeirante, visual, mental.” (P10, 23 anos, superior incompleto em curso).

Esse entrevistado conseguiu uma promoção e, na data da entrevista, trabalhava no setor administrativo de uma organização. Conta não ter sido fácil ser promovido, teve que prestar muita atenção porque a comunicação dificulta, porquanto os colegas de trabalho não utilizam a Língua Brasileira de Sinais (Libras)³², e continua: “para mim está ótimo! Trabalho no administrativo com digitação. Para os meus colegas está ruim, tempo, carga horária. Não tem intérprete³³ e o trabalho deles é corrido. Produção tem que ser rápido” (P10, 23 anos, superior em curso). Outros relatos continuam a denunciar a precariedade do trabalho em linhas de produção as quais exigem trabalhadores “robôs” e em muitos aspectos comprometem a saúde do trabalhador.

Foi péssimo lá, muito rápido, não gostei, o chefe manda e você tem que fazer na hora, cansa rapidinho, é uma produção, você não para não, horrível! Saí de lá (P11, 20 anos, Ensino Médio completo). Difícil! Só trabalho ruim. No trabalho atual sou muito, o sol quente, fica suado demais tem que beber muita água e o encarregado fala demais. Tem de ser tudo rápido e ele cobra demais. Fica assim: já acabou? Tem mais? Está pronto? Não acabou ainda não? Não pode! Tem mais, tem mais. Na se-

32 Língua de sinais transmitida pelo gesto simbólico. No Brasil é a língua materna dos surdos reconhecida pela Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002 (Ribas, 2011).

33 Intérprete de língua de sinais é a pessoa que interpreta de uma dada língua para outra língua, ou desta outra língua para uma determinada língua de sinais (Brasil, 2004a).

mana passada senti mal, tive que ir embora mais cedo, estava com uma dor de cabeça forte demais (P12, 28 anos, Ensino Fundamental incompleto).

Segundo Mendes (2012), o mundo do trabalho de forma surpreendente tornou-se um complexo monstruoso assegurado pelos que mantêm o controle do capital que movimenta a escolha de prioridades diárias as quais avassalam o trabalhador nas linhas de produção, onde alguns são absorvidos, exigidos e até mesmo sugados. E em nome das regras de produção e de busca por reconhecimento narcísico, o comportamento perverso torna-se comum na figura dos gestores e de alguns trabalhadores das organizações. Nesse espaço as relações, as conversas entre colegas não devem acontecer, porque conversar em uma “linha de produção” pode significar perda de tempo e, no Capitalismo, tempo é dinheiro.

O colega que sabe Libras, ah! Graças a Deus alguém para eu conversar. O chefe olhou para nós e disse: ‘vai trabalhar! Vai trabalhar!’ O chefe quer que seja rápido, tem que ser rápido, não tem comunicação (P10, 23 anos, superior em curso).

Dentre os participantes que ainda não trabalham formalmente e apresentam outros tipos de deficiência, alguns tentaram acompanhar o ritmo produtivo, porém, segundo seus relatos, trabalharam durante “um dia” na empresa X sem o registro formal em carteira de trabalho, o que não é permitido por lei e denunciam práticas que vêm tornando-se hábito neste mundo das urgências. Na legislação trabalhista, o contrato de experiência totaliza 90 dias, podendo ser fracionado em dois períodos. A rescisão antecipada do contrato de experiência é possível desde que a parte a qual tomou a iniciativa indenize a outra em 50% do valor do tempo restante. E não é só isso, pois a Lei de Cotas, estabelece que, para demitir um PcD é necessário contratar outro

antes da rescisão contratual em condições semelhantes.

Fiz um teste de um dia. Foi gostoso de trabalhar só que eu mostrei serviço demais e eles disseram que fiquei fadigado. Por isso fui dispensado no mesmo dia à tarde. Tudo é questão de bom senso, custava falar comigo que eu exagerei no esforço, nunca falaram comigo, nem me deu outra chance. O mercado está fraco! (P13, 29 anos, Ensino Médio completo). Fiz um teste numa loja durante um dia, fiquei muito feliz o moço disse que o meu currículo era o melhor. Aí ele foi me dá a passagem de ônibus para o outro dia. Quando eu disse que não precisava porque eu tinha o passe livre, vi que ele ficou diferente. Como esperei e eles não me deram retorno fui lá, nem sei se fiz a coisa certa, mas fiquei ansioso. Quando perguntei a ele se tinha dado certo ele falou que não foi por causa da minha dificuldade com o computador, fiquei pensando se foi por isso mesmo. (P14, 26 anos, Ensino Médio completo)

O trabalho confere sentido à vida porque proporciona afiliação e vinculação do indivíduo a um grupo social, assim torna-se fonte de experiências e de relações possibilitando aprendizagens, desenvolvimento de competências que poderão garantir ao indivíduo oportunidades, segurança e independência financeira contribuindo para sua autonomia (Nohana, Acevedo, Fiammetti, 2010). Mesmo considerando a precariedade das condições de trabalho não podemos deixar de reconhecer sua importância na vida de muitas pessoas. Os entrevistados não inseridos no mercado de trabalho formal da cidade de Divinópolis, relataram:

Eu quero me sentir mais útil. Toda pessoa merece um trabalho, mostrar a capacidade que tem e aprender (P15, 21 anos, Ensino Médio em curso). Ah, meu Deus! O negócio é que preciso trabalhar, educar os filhos e crescer profissionalmente (P16, 33 anos, superior incompleto).

A dimensão social do estar “desocupado”, ou seja, desempregado neste mundo globalizado, Capitalista e consumista é realmente atormentador e até adoecedor para muitas PcD as quais não conseguem uma colocação no mercado formal.

Quero oportunidade de trabalhar, mostrar serviço e crescer na empresa, para ver se eu saio desse quadro depressivo (P13, 29 anos, Ensino Médio completo). Trabalho significa tudo, liberdade, fazer as coisas sem ter que pedir a minha avó. Estou buscando a minha independência. Um dia a minha avó disse que “ainda bem que eu iria depender dela para sempre” foi ruim ouvir isso, me senti inútil (P17, 28 anos, superior completo).

Enquanto papel social, o trabalho pode assumir várias funções determinando o lugar do sujeito no sistema produtivo. Ele condiciona a renda, a atividade, a criatividade, sendo estruturante das relações com o tempo livre, elemento a favorecer as interações, logo fonte de engajamento social (Santos, 1990). No entanto, fica a impressão de que as PcD severas podem não ter a chance de conhecerem as dores e as delícias do trabalho, proporcionando às pessoas relações de sociabilidade. Assim, a empresa deveria ser um lugar de aprendizagem e de continuada socialização. (Enriquez, 1999)

O trabalho é muito importante para mim, me faz independente financeiramente, trazendo também uma vivência muito diferente da que eu era acostumada. Consegui através do trabalho também, uma maturidade que não tinha. Trabalhando me sinto uma pessoa útil, provando a cada dia para as outras pessoas que sou capaz de cumprir minhas funções como qualquer outra pessoa que chamam de “normal”. (P18, 37 anos, superior em curso)

Para Ribeiro e Ribeiro (2010), com as transformações sociolaborais o mercado de trabalho atual não deve ficar no antigo paradigma da integração onde as pessoas tradicionalmente excluídas das relações laborais deveriam adaptar-se ao mercado. Segundo os autores, as organizações deverão deixar o princípio de integração e passar para o da inclusão, ou seja, da diversidade humana. Sendo assim, o próprio mercado deveria fornecer condições para a adaptação a esse processo que apresenta o novo perfil dos processos organizativos e dos trabalhadores, gerando políticas de responsabilidade social e de gestão da diversidade³⁴.

Os entrevistados foram unânimes em afirmar que desejam trabalhar e produzir. E, quando perguntados qual a representação eles têm da inserção no mercado de trabalho de Divinópolis, a maioria disse ser de provação, ou seja, para os estão empregados o espaço só foi conquistado após muito esforço para provar sua capacidade. Porém, para aqueles que ainda não conseguiram sua inserção, a representação de provação depende das oportunidades e, dadas as barreiras para deficiências mais severas, alguns não acreditam que terão essa chance.

34 “Campo de estudos e práticas com vistas a gerenciar a diversidade dentro das organizações, surge e ganha contornos específicos no contexto do processo de globalização e fusão das empresas e em função da pressão de organismos internacionais ou de movimentos sociais” (Suzano et al. 2010).

O preconceito é natural do ser humano, cultura do povo, todos olhavam para ver; será que ele vai conseguir? O olhar é que é diferente, o olhar (P7, 28 anos, superior completo).

Para entrar em outra empresa hoje dificulta mais, porque as pessoas pensam que falta um braço, não vai dar conta (P9, 37 anos, superior completo).

Segundo Goffman (1988), quando normais e estigmatizados encontram-se pessoalmente, especialmente ao tentarem manter uma conversação, ocorre uma das cenas fundamentais da sociologia, pois em muitos casos esses são momentos os quais ambos os lados enfrentarão diretamente as causas e efeitos do estigma. Neste sentido, o autor sinaliza: a pessoa até poderia ser facilmente recebida na relação cotidiana, no entanto, possui um traço que pode atrair a atenção e afastar àqueles que a encontram. As atitudes preconceituosas dos “ditos normais” em relação a uma pessoa com um estigma e os atos dispensados a elas, são bem conhecidos, pois acreditamos que alguém com um estigma não seja completamente humano.

Encontrei muitas barreiras, tive que lutar muito para conseguir provar que eu era capaz. O sistema que a gente vive eles querem quem produz, quem consome para gerar lucro, riqueza. O deficiente não é visto como uma pessoa que produz, ele não é visto assim. Nem aqueles panfletos que os meninos ficam dando na rua, para gente eles não dão, pensam que a gente não vai consumir mesmo. É assim sempre, temos que estar provando para os colegas que a gente consegue também, sempre (P19, 55 anos, pós-graduação em curso).

No entanto, outros ainda esperam a possibilidade de inserção no mercado formal de trabalho da cidade de Divinópolis.

Muito difícil, difícil mesmo. O fato de eu ser deficiente. Porque tenho *déficit* sou mais devagar do que os outros – não sou ágil – demoro, mas consigo fazer o trabalho. Meu sonho é trabalhar direitinho, fichado tudo certinho, é mais fácil a gente ter horário, hora de entrar, hora de sair. (P13, 29 anos, Ensino Médio completo)

Para Santos (1990) “a exclusão do mundo do trabalho é ao mesmo tempo perda do lugar no sistema de produção, reorganização espacial e temporal da vida do sujeito (tempo e lugar de trabalho/tempo e lugar de não trabalho) e reestruturação da identidade pessoal.” (Santos, 1990, p.21). Nesse sentido podemos entender que o sujeito é negado, pois não há espaço para falhas como parte do humano, ou seja, se o trabalhador não ocupar um lugar de super-homem é considerado desadaptado (Mendes, 2012).

Agora não procuro mais, desisti. Mas quando eu estudava precisava e muito. Não foi fácil, não consegui. Participei de uma seleção num banco onde uma das exigências era qualquer graduação e eles escolheram outras duas candidatas que não tinham graduação. Elas comprometeram em fazer, achei estranho, nem retorno tive, eu é que tive que ligar para saber, aí o moço da Adefom disse que contrataram as outras duas. A deficiência delas nem era visível, elas só mancavam pouquinho. Vence quem tem aparência melhor, é que o

mercado procura pessoas com menos dificuldades (P17, 28 anos, superior completo).

Depois que eu passei pela entrevista e eles ficaram de me chamar, mas não retornaram. Eu até rasguei a carteira porque sabia que sempre seria assim, eles não chamam (P15, 21 anos, Ensino Médio em curso).

Dificulta a inclusão principalmente com as sequelas maiores, esses ainda estão fora. A exigência são os com menores sequelas, quanto menos perceptível melhor, e tem alguns que têm a coragem de falar assim: aquelas PcD não impressionam tanto. Assim não dá! A pessoa quer exigir perfeição em tudo (P4, 63 anos, Ensino Médio completo).

Infelizmente eu vejo uma coisa muito ruim, para mim não é legal, pelo menos enquanto visual. Estou cansada de ouvir que não podem me contratar porque o lugar tem muitas escadas. Eles esquecem que o deficiente visual sobe as escadas é com as pernas e não com o olho (P16, 33 anos, superior incompleto).

Não tem deficiente trabalhando na área de raciocínio, não confiam na gente na área administrativa. Tem hora que prefiro não revelar que tenho deficiência, é para isso, para mostrar que eu sou capaz. Pode confiar mais na pessoa, de 10 só um consegue entrar no administrativo (P14, 26 anos, Ensino Médio completo).

Existe nas organizações um *status* diferenciado para aqueles que atuam no setor administrativo, daí o desejo de muitos em trabalhar nesta área. Porém, segundo Rivero (2012), o trabalho vem exigindo cada vez mais as funções cognitivas superiores: atenção, concentra-

ção, discernimento, pensamento lógico, tomada de decisão, criatividade, planejamento e organização. Considerando tais habilidades, talvez a PcD não consiga a tão sonhada oportunidade, não porque lhe falte tais competências e sim porque os empregadores parecem ver o diferente como limitado em suas potencialidades. Por isso, devemos somar esforços para a PcD ser inserida num sistema social completo, com maiores investimentos políticos a fim de sentirem-se verdadeiros cidadãos (Enriquez, 1999).

Com relação às contratações de PcD no Brasil, um dado merece destaque é a seleção pelo tipo de deficiência. Dados do Senso 2010 apontavam que, pelo menos 8,3% da população brasileira possuía algum tipo de deficiência severa, ou seja, existiam pelo menos 17 deficientes para cada vaga que deveria estar disponível, mas não como o mercado de trabalho deseja. Observados os extratos da pesquisa da RAIS 2012, nota-se que a deficiência visual representa o maior grupo do país de PcD e é apenas a terceira em empregabilidade com 7,9% dos empregos ocupados por PcD. Em primeiro é a deficiência física com 51,61%, seguida pela auditiva com 22,52%.

Nesse contexto, cabe indagar sobre a efetividade da Lei de Cotas que foi instituída como forma de promover igualdade de condições de trabalho das pessoas com deficiência “a fim de garantir-lhes uma atividade profissional diária, onde possam obter condições de vida mais digna, além de uma maior interação social” (Mendonça, 2010, p. 115).

As empresas querem as pessoas prontas, não querem ter que treinar ou investir em treinamentos, sem maiores empenhos em promover a acessibilidade, oferecendo o menor salário (P4, 63 anos, Ensino Médio completo).

Empregadores alegam não encontrarem PcD dispostas a traba-

lhar ou com capacitação profissional. Logo, em função dessa realidade um embate tem sido criado nos tribunais. Quando os empregadores autuados entram com recurso sob a alegação de ausência de mão de obra das PcD. Desta maneira, como cumprir a Lei de Cotas? Pois, para as pessoas com deficiência severa ela não é efetiva. Apesar da regra parecer simples, cumprir uma Lei que está posta há mais de 20 anos, na prática parece-nos ser de difícil assimilação pelas empresas que insistem em descumpri-la.

O Ministério Público do Trabalho (MPT)³⁵ vem se deparando na sua atuação com resistência das corporações quanto ao cumprimento da quota, alegando a “reserva do possível”. Logo, o descumprimento decorreria da inexistência de PcD habilitadas no mercado de trabalho à disposição para serem contratadas. No entanto, tal argumento não pode ser aceito, vez que a empresa, ao deparar-se com esse tipo de dificuldade, pode cumprir a legislação de forma alternativa, contratando aprendizes com deficiência para qualificá-los para o exercício profissional, e ao final do curso contratar aqueles os aptos para o exercício da função. Esta também é uma forma de cumprir a lei e de implemento da função social da empresa (Domingues, 2013).

Segundo Domingues (2013), o MPT ressaltou sobre a importância das medidas que devem ser adotadas após a contratação de PcD onde “as empresas devem observar a acessibilidade e fomentar o convívio harmonioso de todos os trabalhadores, independentemente de suas diferenças, de forma a promover a pluralidade no local de trabalho, quebrando preconceitos” pois,

o preconceito se produz por uma predisposição perceptual, sócio historicamente construída, marcada pelo desconhecimento de uma realidade

35 Informação eletrônica retirada do site do Ministério Público do Trabalho, mais informações acesse: <http://www.prt3.mpt.gov.br/imprensa/?p=15660>

dada e por uma atitude desfavorável em relação a algo ou alguém, que não permite a apreensão global de fenômenos, estabelece uma diferenciação social e gera, por conseguinte, a legitimação de estereótipos e estigmas, que se interpõem na relação entre um dado sujeito e o outro sujeito, alvo de segregação (Ribeiro, Ribeiro, 2010, p.123).

Segundo Sawaia (2002), estamos todos inseridos no circuito reprodutivo das atividades econômicas, sendo grande parte da humanidade inserida mediante a insuficiência e as privações desdobradas para fora do sistema econômico. Neste sentido, a exclusão contemporânea tende a criar indivíduos desnecessários ao universo produtivo onde parece não haver mais possibilidades de inserção. Desta feita, os novos excluídos são seres “descartáveis” (Wanderley, 2002). Refletindo sobre o processo de exclusão fica-nos o convite de pensar sobre o resultado desta pesquisa e entender, para além de tantos “ditos sociais”, devemos compreender que o outro que está do “lado de lá” é nosso semelhante e como tal não deveria ser descartável.

Nó! Dificil demais. Acho que se eu não tivesse ido para Itaúna, até hoje eu não tinha trabalhado. Aqui em Divinópolis não tem jeito. Quando falo que tenho retinose, que não enxergo, eles falam que vão me ligar e não ligam. Eles pensam uma coisa da gente antes de deixar a gente tentar. Acho que tem preconceito de cor também. Exemplo, recepcionista por causa da cor não contrata, tem que ter cabelo grande (P2, 30 anos, Ensino Médio completo).

Todos os entrevistados em algum momento citaram a questão do preconceito. Por isso, consideramos esse como entrave quando

o assunto é a inclusão laboral da PcD, entendendo também que a diversidade humana tem ainda algumas barreiras a serem vencidas. No entanto, a participação das PcD nos movimentos políticos e sociais tem sido de grande relevância pois, mesmo a passos lentos, nota-se uma mudança de postura daqueles considerados normais em respeitarem as diferenças.

Considerações

Diante de tão denso conteúdo extraído das leituras, entrevistas e observações em campo, entende-se que concluir não seria possível uma vez que a história continua. Apoiamo-nos não apenas em números, mas, para além destes na construção de um diálogo permeado por falas e silêncios. No entanto, seguem algumas considerações trazendo o objetivo dessa pesquisa que foi o de investigar quais são as representações das pessoas com deficiência sobre sua inserção no mercado formal de trabalho na cidade de Divinópolis–MG.

Por tratar-se de uma pesquisa exploratória, sugerem-se novos estudos acerca do tema PcD e o mercado de trabalho. Afinal, o Brasil avança lentamente no sentido da afirmação dos Direitos Humanos, assegurando mais liberdade, igualdade e solidariedade. Liberdade começa com a eliminação das barreiras físicas e atitudinais, ou seja, as barreiras do preconceito as quais impossibilitam a oportunidade de trabalho para muitas PcD.

A partir das representações sociais foi possível a investigação de marcos conceituais em um nível intrapessoal, interpessoal e intergrupar, bem como qualificamos o senso comum e o saber popular (Arruda, 2002). Quanto ao objetivo geral dessa pesquisa, o de investigar qual a representação que a PcD tem sobre a sua inserção no mercado formal de trabalho da Cidade de Divinópolis, os entrevistados afirmaram ser de provação, pois as oportunidades dependem

do tipo de deficiência, porquanto, cada uma delas –física, visual, auditiva, intelectual/mental e múltipla – têm sua especificidade.

Assim as PcD consideradas “leves” teriam maiores possibilidades de trabalhar, inclusive transitam no mercado de trabalho normalmente, buscam melhores oportunidades e dizem nunca ter tido problema para conseguirem trabalho, a despeito da deficiência. No entanto, as PcD mais severas ainda aguardam uma oportunidade de provar que também podem ser capazes de trabalhar. Os sobrantes, em seu vazio, mostram-nos as contradições dessa realidade nos insinuando que na margem é onde está a possibilidade de compreender o centro, nas periferias do mundo que se gestam as grandes transformações, são as diferenças que dão completude e compreensão global ao mundo e às coisas (Guareshi, 1992).

E a Psicologia? Acreditamos que esta tem muito a contribuir para a possibilidade de inclusão laboral e social da PcD posta sobre a questão: dos Direitos Humanos, da Diversidade Humana e das Políticas Públicas. A tríade supracitada se faz presente no Código de Ética do Psicólogo, a fim deste profissional contribuir para uma sociedade mais justa pautada no compromisso social em prol do bem comum.

Sendo assim, após 50 anos de história no Brasil, a Psicologia está presente em diversos campos e áreas de atuação e dentre elas destacamos o trabalho, a educação, os direitos humanos, políticas públicas e, nos segmentos sociais nos quais fazem parte, as PcD. A discussão proposta, sem quaisquer pretensões de esgotar o assunto, almeja contribuir com futuras pesquisas e lançar luz a essa temática de relevância social. O que mais dificulta a inserção da PcD no mercado de trabalho é o tipo de deficiência, seguido pela ausência de investimentos em acessibilidade pelas empresas e pelo poder público, pela exigência de escolaridade e capacitação e pela indisposição dos gestores em lidar com a PcD.

Enfim, o resultado desta pesquisa evidencia que o mercado de tra-

balhado solicita um deficiente normal! Terminamos com as sábias palavras de Boaventura de Sousa Santos: “temos o direito a sermos iguais quando a diferença nos inferioriza. Temos o direito a sermos diferentes quando a igualdade nos descaracteriza. As pessoas querem ser iguais, mas querem ser respeitadas nas suas diferenças.” (Santos, 2003, p.458)

REFERÊNCIAS

Associação do Deficiente do Oeste de Minas - Adefom. (2012). Estatuto. Divinópolis-MG.

Araújo, L. F., Coutinho, M. P. L., Saldanha, A. A. W. (2005). Análise comparativa das representações sociais da velhice entre idosos de instituições geriátricas e grupos de convivência. *Revista Psicologia*. Porto Alegre. (v. 36, n. 2, p. 197-204, mai/ago.).

Arruda, Â. (2002). Teorias das representações sociais e teorias de gênero. *Cadernos de Pesquisa da Universidade Federal do Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro. (n. 117, p. 127-147, novembro).

Bauman, Z. (2008). *Vida para consumo: a transformação das pessoas em mercadorias*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.

Brasil. (1989). Lei 7.853, de 24.10.1989, que dispõe sobre a *Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e dá outras providências*. Corde. Recuperado em 15 de outubro de 2013 de <http://www.planalto.gov.br/CCCCIVIL/LEIS/L7853.htm>>

_____. (1997). *Constituição da República Federativa do Brasil: Promulgada em 5 de outubro de 1988*. (16 ed. autal e ampl.). São Paulo: Saraiva.

_____. (1999). Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. *Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de*

Deficiência. Recuperado em 15 de outubro de 2013 de <http://www.balancosocial.org.br>>.

_____. (2004a). O tradutor e interprete de língua brasileira de sinais e língua portuguesa. Secretaria de Educação Especial – SEESP; Programa Nacional de Apoio a Educação de Surdos. Brasília: MEC. 94p. il.

_____. (2013). *Emprego Apoiado: curso de ead para a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. (25 p.). [Instituto de Tecnologia Social, Secretaria de Ciência e Tecnologia para Inclusão Social - SECIS]. São Paulo: Instituto de Tecnologia Social / MCTI-SECIS.

Carmo, J. C. (2013). Entrevistado. Muito além da cota. In. Guedes, J. Em busca da Inclusão. *Revista Proteção*. Março. Ano XXXI.

Cartilha do Censo 2010. (2012). *Pessoas com Deficiência*. Oliveira, L. M. B. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República – SDH/PR. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência – SNPD. Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência; Brasília: SDH-PR/SNPD. 32p.

Conselho Regional de Psicologia – CRP. Minas Gerais. (2011). *Guia para o exercício profissional: Psicologia: legislação, orientação, ética, compromisso social*. (4º Região, 3ed., rev. e ampl.). Belo Horizonte: CRP. 160 p.

Domingues, S. (2013). Procuradora do Trabalho Silvia Domingues, representante do estado de Minas Gerais da Coordenadoria de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade). *Ministério Público do Trabalho*. <http://www.prt3.mpt.gov.br/imprensa/?p=15660>) Recuperado em

13/11/13

Enriquez, E. (1999). Perda do trabalho, perda da identidade. In. Nabuco, R., Carvalho Neto, A. (org.). *Relações de trabalho contemporâneo*. Belo Horizonte. PUC Minas.

Goffman, E. (1988). *Estigma: notas sobre a Manipulação da Identidade Deteriorada*. Rio de Janeiro: LTC.

Gonçalves, B. G. A. A. (2012). *Os limites da inclusão da pessoa com deficiência*. Belo Horizonte: Pergamum.

Guareschi, P. A. (1992). A Categoria “Excluído”. *Psicologia Ciência e Profissão*.(Ano 12 no 3 e 4).

Guedes, J. (2013). Muito além da cota. In. Em busca da Inclusão. *Revista Proteção*. Março. Ano XXXI.

Jodelet, D. (2001). (Org.). *As representações sociais*. Tradução: Lílian Ulup. Rio de Janeiro: UERJ. 420 p.

Lispector, C. (1998). *Uma aprendizagem ou o livro dos prazeres*. Rio de Janeiro: Rocco.

Martins, G. A. (2000). Técnicas para Coleta de Dados e Informações. In. *Guia para elaboração de monografias e trabalhos de conclusão de curso*. São Paulo: Atlas.

Mendes, A. M. B. (2012). Entrevista realizada com Ana Magnólia Bezerra Mendes. In. Ferreira, C. L., Pilatti, L. A. *Revista Brasileira de Qualidade de Vida*. (v. 04, no. 02, jul a dez, p. 50-56).

Mendonça, L. E. A. (2010). *Lei de cotas: pessoas com deficiência: a visão empresarial*. São Paulo: LTr.

Ministério do Trabalho e Emprego. Formas de deficiências. Acesse www.mte.gov.br

Nohara, J. J., Acevedo, C. R., Fiammetti, M. (2010). A Vida no Trabalho: as representações sociais das pessoas com deficiências. In Carvalho-Freitas, M.N./Marques, A.L. (Org). *O trabalho e as pessoas com deficiência: Pesquisas, Práticas e Instrumentos de Diagnóstico*. Curitiba: Jarua.

RAIS - Relação Anual de Informações Sociais. (2012). *Características do Emprego Formal*. Nota Técnica nº 091/2013 de 10.10.13.

Reichard, D. (2005). Deficiência: desafio para toda a família. *Revista de Psicologia, Psicanálise, Neurociências e conhecimento – Viver Mente e Cérebro*. (Ano XIII, no 145. Fev.).

Relatório mundial sobre a deficiência. (2012). São Paulo. SEDPCD – Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência. 334 p.

Ribas, João. (2011). *Preconceito contra as pessoas com deficiência: as relações que travamos com o mundo*. (2ed.). São Paulo. Cortez.

Ribeiro, M. A., Ribeiro, F. (2010). Gestão Organizacional da Diversidade: estudo de caso de um programa de inclusão de pessoas com deficiência. In Carvalho-Freitas, M.N./Marques, A.L. (Org). *O trabalho e as pessoas com deficiência: Pesquisas, Práticas e Instrumentos de Diagnóstico*. Curitiba: Jarua.

Rivero, A. (2012). Admirável trabalho novo? *Sociologia – Ciência & Vida*. São Paulo: Escala.

Santos, M.F.S. (1990). *Identidade e aposentadoria*. São Paulo: EPU.

Santos, S. B. (2003). Por uma concepção multicultural de direitos humanos. In Santos, S. B. *Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolismo multicultural*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

Sawaia, B. (2002). *As Artimanhas da Exclusão: análise psicossocial e ética da desigualdade social*. Petrópolis: Vozes.

Silva, E. L., Menezes, E. M. (2001). *Metodologia de pesquisa e elaboração de dissertação*. (3.ed.). Florianópolis: Laboratório de Ensino a Distância da UFSC. 121 p.

Souza, M. R., Kamimura, A. L. M. (2010). Pessoas com deficiência e mercado de trabalho. In *VII Seminário de Saúde do Trabalhador e V Seminário O Trabalho em Debate "Saúde Mental Relacionada ao Trabalho"*. Franca.

Suzano, J.C.C. (2011). *Concepções de Deficiência e Percepção do Desempenho por tipo de Deficiência: a perspectiva dos gestores*. Dissertação. Programa de Mestrado em Psicologia da Universidade Federal de São João del-Rei. São João del-Rei. Minas Gerais. Brasil.

Suzano, J.C.C., Nepomuceno, M.F., Ávila, M.R.C., Lara, G.B., Carvalho-Freitas, M.N. (2010). Análise da produção Acadêmica Nacional dos últimos 20 anos sobre a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. In Carvalho-Freitas, M.N./ Marques, A.L. (Org). *O trabalho e as pessoas com deficiência: Pesquisas, Práticas e Instrumentos de Diagnóstico*. Curitiba: Jaruá.

Viegas, S. (1980). *Trabalho e Vida*. Conferência pronunciada para os profissionais do Centro de Reabilitação Profissional do INSS. Belo Horizonte.

Wanderley, M. B. (2002). Refletindo sobre a noção de exclusão. In Sawaia, B. *As Artimanhas da Exclusão: análise psicossocial e ética da desigualdade social*. Petrópolis: Vozes.

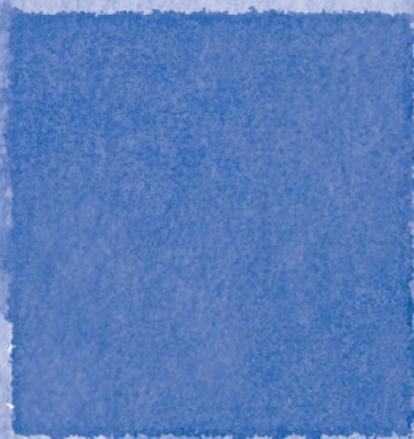
ISBN 978-859851530-4



9

788598

515304



CONSELHO
REGIONAL DE
PSICOLOGIA
MINAS GERAIS