

V SEMINÁRIO DE PRÁTICA DE PESQUISA EM PSICOLOGIA

ISSN: 2317-0018

Universidade Estadual de Maringá

18 a 19 de Fevereiro de 2016

DEFICIÊNCIA FÍSICA – REPRESENTAÇÕES E AFETOS SOBRE A INCLUSÃO NO TRABALHO

Taynara Presa Requena (Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá-UEM, Maringá-PR, Brasil); Prof^ª Ms^a Regiane Cristina de Souza (Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá-UEM, Maringá-PR, Brasil).

contato: taynara_requena@hotmail.com

Palavras-chave: Deficiência. Trabalho. Representações Sociais.

Ao observar como está organizada a sociedade capitalista atual, onde o que as empresas em grande parte almejam é o lucro em seu nível máximo, muitas vezes ignorando as condições físicas de seus funcionários ou até evitando a contratação destes, propôs-se que esta pesquisa investigasse como acontece a inclusão a partir do olhar do deficiente físico, se ela realmente acontece ou se as empresas põem em prática apenas uma “falsa inclusão”, com o único objetivo de cumprir as políticas públicas a favor do deficiente para não sofrer autuações.

Desta forma, a pesquisa em questão buscou analisar as representações e os afetos de um grupo de deficientes físicos da cidade de Maringá-PR, investigando se eles compõem um grupo ou não em representações sociais com relação ao tema da inclusão das pessoas portadoras de alguma deficiência física no mercado de trabalho, procurando compreender como se dá a relação do deficiente físico com o este e quais os afetos envolvidos nesta relação.

Cabe pensar como se dá à inclusão de deficientes no mercado de trabalho nos dias de hoje, já que o trabalho nas empresas e indústrias é resultado de processos que visam à máxima produtividade do trabalhador, como o taylorismo, considerado um marco para o que se tem hoje no contexto laboral, que tinha como um de seus objetivos maximizar a produtividade e minimizar os custos. Desta forma, buscou-se investigar se do olhar do deficiente físico a inclusão no mercado de trabalho realmente é o objetivo das empresas ou se estas querem somente a máxima produtividade.

Desta forma, tendo em vista que indivíduos portadores de deficiência possuem limitações para a execução das atividades e assim precisam que o ambiente laboral se adeque às suas necessidades, cabe pensar se as empresas estão realmente dispostas a lançar mão de

V SEMINÁRIO DE PRÁTICA DE PESQUISA EM PSICOLOGIA

ISSN: 2317-0018

Universidade Estadual de Maringá

18 a 19 de Fevereiro de 2016

seus interesses prioritários, como o lucro em seu nível máximo, deixando-os em segundo lugar e colocando em primeiro o bem estar do trabalhador e a inclusão.

Para os fins desta pesquisa, adotou-se como referencial teórico a Teoria das Representações sociais, que foi proposta por Serge Moscovici (1925-2014) em uma crítica a forma de pensamento tradicional e hegemônico que concebia o sujeito separado do seu contexto social. Esta teoria afirma não existir separação entre o universo interno do indivíduo e o universo externo a ele, propondo uma articulação entre o psicológico e o social, considerando inseparáveis sujeito, objeto e sociedade.

Segundo Carvalho (2007), as representações são os meios pelos quais os sujeitos expressam aquilo que apreendem no cotidiano, do ambiente, das informações e das relações sociais, ou seja, a representação social pode ser definida como a forma de conhecimento do senso comum que é socialmente partilhado, revelando as marcas tanto do sujeito como do objeto.

Sendo as representações construídas por meio da interação entre os indivíduos de uma sociedade, e a sociedade atual estando marcada por uma ideologia dominante e por uma cultura que muitas vezes preza por sujeitos “perfeitos”, sem limitações, e capazes de produzir, cabe pensar como se dá a Representação Social das pessoas portadoras de necessidades especiais, já que esta se constrói muitas vezes sob o alicerce da exclusão.

Os indivíduos portadores de algum tipo de deficiência acabam sofrendo uma espécie de estigma perante a sociedade, muitas vezes sendo excluídos e apartados do convívio social. Em função desta falta de inclusão, os deficientes lutaram por muito tempo até obterem reconhecimento e espaço garantidos por políticas públicas.

Sendo o trabalho uma forma de inclusão, em busca de assegurar o direito a ele, foi criada a Lei de Cotas em 1991 no mandato de Fernando Collor. Esta garante o acesso de todos os deficientes ao mercado de trabalho, determinando que:

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: até 200 funcionários 2%; de 201 a 500 funcionários 3%; de 501 a 1000 funcionários 4%; de 1001 em diante funcionários 5% (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2007, p.20).

Para atingir os objetivos desta pesquisa, a metodologia inicialmente proposta foi de uma pesquisa qualitativa, realizada por meio de entrevista semiestruturada em um grupo focal com aproximadamente seis indivíduos de ambos os sexos, com idades entre 20 e 50 anos, estando no mercado de trabalho a mais de um ano pelo menos, podendo ser tanto do setor

V SEMINÁRIO DE PRÁTICA DE PESQUISA EM PSICOLOGIA

ISSN: 2317-0018

Universidade Estadual de Maringá

18 a 19 de Fevereiro de 2016

público quanto privado. A entrevista deveria ser norteada por temas relacionados à inclusão e às relações de trabalho, a ser realizada em uma sala cedida pelo SINE-Agência do Trabalhador de Maringá-PR, e os contatos também cedidos pelo SINE.

Porém, a metodologia teve que ser alterada junto a Plataforma Brasil, quanto ao local e forma como a entrevista se daria, já que muitos dos convidados a participar da pesquisa se recusaram por conta da dificuldade de se deslocarem até a agência do trabalhador. Outro fator que colaborou para tal mudança foi que a agência disponibiliza como horário para uso da sala onde aconteceriam as entrevistas, apenas o horário das 08:00h às 17:30h de segunda à sexta, e neste horário os sujeitos convidados encontram-se no trabalho, havendo também uma dificuldade em encontrar um horário comum a todos os participantes que aceitaram integrar esta pesquisa.

Desta forma, a metodologia inicial proposta ficou inviável. A nova metodologia que foi aprovada pela Plataforma Brasil, mantém o local de coleta dos contatos dos participantes, bem como a quantidade e características destes, continua sendo semiestruturada e norteada pelos mesmos temas, porém ficou estabelecido que as entrevistas se dariam individualmente e nas casas dos participantes após o contato e aceitação deles.

Em virtude dos transtornos causados pelas mudanças na metodologia, tendo em vista que as alterações devem ser cadastradas na Plataforma Brasil e esperar por aprovação em reunião, e que estas reuniões acontecem com um intervalo de mais de uma semana entre elas, agravado pelo fato de a alteração na primeira solicitação não ter sido aprovada e o processo de solicitação de alteração tendo que ser repetido, a pesquisa não pôde ser concluída até o presente momento, estando a nova metodologia aprovada, as entrevistas realizadas, mas as análises ainda em andamento.

Referências

CARVALHO, S. M. C. R. **Representação Social da pessoa com deficiência frente à inclusão/exclusão**. 2007. 128 f. Dissertação (Pós-Graduação em educação) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa. 2007.

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. – 2. ed. – Brasília: MET, SIT, 2007.