

A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS E IMPLICAÇÕES PARA A PRÁTICA

ROSÉLIA MARIA DOS REIS SILVA¹, GÉZIA MARIA PAULA DA MATTA¹, AQUILA MARTINS DE PAULO¹, MARIA CAROLINA RODRIGUES¹, SÂMIA CAROLINA ARCE CRISTALDO MOREIRA¹; MONALISA MARIA LAURO²; KAREN CRISTINA ALVES LAMAS³

¹Acadêmicos do Curso de Psicologia – Centro UNIVERSO/JF ²Doutora em psicologia pela UFJF e Docente do Centro UNIVERSO/JF ³Doutora em psicologia pela USF e Docente do Centro UNIVERSO/JF

E-mail: karen_lammas@yahoo.com.br

Introdução: A luta pela inclusão da pessoa com deficiência (PcD) no mercado de trabalho se intensificou a partir da redemocratização do país na década de 1980 e com a aprovação da constituição de 1988, que estabeleceu diretrizes para garantia dos direitos dos deficientes. A partir de 1991 se fortaleceu ainda mais com a determinação do Ano Internacional da Pessoa com Deficiência pela Organização das Nações Unidas (ONU), seguida da aprovação da lei 8.283/91, conhecida como lei de cotas, que legisla sobre a inclusão da PcD no mercado de trabalho brasileiro. Entretanto, o conceito de deficiência foi construído e modificado ao longo da história, gerando preconceitos, desrespeito e marginalização, que dificultam até hoje estes cidadãos a assumirem um cargo dentro de uma empresa. Mesmo diante dos desafios e dificuldades no cumprimento da lei, considera-se que isso foi um marco na história das PcDs. **Objetivos:** Analisar e refletir sobre inclusão da pessoa com deficiência, bem como, analisar a legislação e o papel do psicólogo neste processo. **Metodologia:** Realizou-se um trabalho por meio da pesquisa de revisão narrativa, que utilizou bibliografias já publicadas em forma de livros, publicações avulsas e impressas, assim como, artigos científicos indexados nas bases de dados SciELO e Google Acadêmico, no período de 2009 a 2016. **Resultados/Discussão:** Verificou-se na literatura que a iniciativa legal corroborou para avanços consideráveis, pois propiciou a estes trabalhadores oportunidades para inserção nas frentes de trabalho. Dados das pesquisas revelam que 45.606.048 milhões de pessoas possuem um tipo de deficiência, o que corresponde um total de 24% da população brasileira, sendo que apenas 9% estão trabalhando com carteira assinada. De acordo com a literatura, há uma desconfiança das empresas em relação à qualificação destes profissionais, que são vistos como incapazes em decorrência da limitação. Verificou-se também que, no cenário da inclusão, a introdução da psicologia nas empresas contribui de maneira significativa na reflexão e no enfrentamento dos desafios advindos do ambiente de trabalho. Em consonância com a lei e com respaldo governamental, a cidade de Juiz de Fora, por exemplo, promove ações em parceria com as empresas para alavancar a inclusão e fortalecer a empregabilidade dos trabalhadores com deficiência. **Conclusão:** Pode-se dizer a partir dos textos analisados, que a legislação trouxe amparo e incentivo na busca de direitos das PcDs, porém, a inclusão efetiva ainda precisa ser debatida e discutida na sociedade, a fim de esclarecer e conscientizar gestores e profissionais de que deficiência não significa incapacidade.