

SAÚDE MENTAL NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL: UMA REVISÃO INTEGRATIVA ACERCA DA IMPORTÂNCIA DA ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO NO QUE SE REFERE A SAÚDE MENTAL NO PROCESSO DE INCLUSÃO DO DEFICIENTE FÍSICO NAS EMPRESAS

Rayanne Kelly Lima Silva¹

Denise Josino Soares²

RESUMO

A inserção do deficiente físico dentro das organizações ocorreu de forma gradual, atendendo em um primeiro momento às necessidades legais de inclusão. Neste sentido, essa pesquisa pretende apresentar ao leitor, a maneira que o psicólogo pode contribuir no processo de inclusão dos deficientes físicos dentro das organizações, levando em conta a sua saúde mental. Para tal, foi realizado um estudo qualitativo através de uma revisão integrativa, no qual foi percebido que o trabalho do psicólogo privilegia a socialização dentro do ambiente de trabalho, favorecendo a saúde mental dos deficientes físicos. Neste contexto, afirma-se que o profissional da psicologia atua de maneira multiprofissional, fazendo com que sejam percebidas as capacidades e potencialidades desses sujeitos, que muitas vezes ficam escondidas pelo preconceito ainda que velado. Inicialmente esse processo de inserção as empresas começaram a empregar os portadores de necessidades especiais apenas pela obrigatoriedade imposta pela lei nº 8.213/91, a Lei de Cotas de 1991. Através dessa inserção foi percebido pela gestão que esses trabalhadores poderiam ser interessantes para as organizações, tanto no diz respeito ao papel e à visibilidade sociais, quanto na questão da produtividade, uma vez que o potencial produtivo dessa população, antes desconsiderado, pôde ser confirmado dentro do estudo bibliográfico que demonstra o embate entre os pontos negativos e positivos de incluir.

Palavras-chave: Deficiente físico; Inclusão; Mercado de trabalho; Saúde Mental; Psicólogo Organizacional.

ABSTRACT

The insertion of the physically handicapped within the organizations occurred gradually, initially meeting the legal needs of inclusion. In this sense, this research intends to present to the reader how the psychologist can contribute in the process of inclusion of the physically disabled in the organizations taking into account their mental health. For this, a qualitative study was conducted through an integrative review, in which it was noticed that the work of the psychologist privileges socialization within the work environment, favoring the mental health of the physically handicapped. In this context, it is stated that the professional of psychology acts in a multidisciplinary manner, making it possible to perceive the capacities and potentialities of these subjects, which are often hidden by prejudice, although veiled. Initially this process of insertion companies began to employ people with special needs only due to the obligation imposed by Law No. 8.213 / 91, the Quota Law of 1991. Through this insertion it was realized by management that these workers could be interesting for organizations, both in terms of social role and visibility, and in terms of productivity, since the productive potential of this previously disregarded population could be confirmed.

Keywords: Handicapp; Inclusion; Job Market; Mental health; Organizational Psychologist

¹ Estudante do Curso de Especialização em Saúde da Família pela Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira e Universidade Aberta do Brasil, polo Aracoiaba- CE.

² Doutora em Ciência e Tecnologia de Alimentos. Docente do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco, campus Afogados da Ingazeira – PE.

1. INTRODUÇÃO

De que forma o profissional da psicologia pode contribuir auxiliando a saúde mental do portador de deficiência física no processo inserção deste nas empresas? Esta pergunta conduz a pesquisa aqui apresentada, e sua predileção se deu devido à percepção do número de deficientes físicos que fazem parte das organizações, o que implica necessariamente em averiguar como foi e o que impulsionou esse processo inclusão dentro das empresas, deixando assim claro os aspectos envolvidos e a evolução histórica desta temática, demonstrando de que forma ocorre a participação do profissional da psicologia nesse processo ajudando no que se refere à saúde mental do portador de deficiência física.

Dados do censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, IBGE, (2010) revelam que 14,5% de brasileiros são portadores de algum tipo de deficiência. Neste sentido, vê-se o processo de inclusão como uma parte fundamental em todos os aspectos, sendo o trabalho um dos principais, devido sua contribuição ser multifatorial que vêm através da inserção e o reconhecimento dos indivíduos na esfera social, além de ser uma atividade de grande influência na constituição subjetiva dos indivíduos. Dentro das organizações os deficientes físicos se sentem pertencentes ao meio social e assim constituem sua identidade social, sendo de grande relevância para a sua aceitação enquanto deficiente (GUERRA,2007).

A contribuição da psicologia no percurso da inserção passou a se fazer importante visto tratar-se de um saber que trabalha aspectos subjetivos e individualizados que podem ajudar tanto os portadores de deficiência física quanto os gestores, contribuindo para que o método de inserção aconteça da melhor forma possível, sem que assim possa prejudicar a saúde mental de ambas as partes, vale ressaltar que esse entendimento de direitos e deveres e parte fundamental nesse processo de inclusão.

O estudo mencionado poderá ser relevante para a sociedade, pois ao disponibilizar para a mesma um conteúdo embasado no que se refere ao histórico e às leis que regulamentam esse movimento de inclusão no meio trabalhisco e suas implicações, é possível desenvolver um suporte que ira servir como apoio para a criação de aspectos trabalhistas favoráveis entre os portadores de necessidades especiais e os gestores. E isso é importante, pois estando ciente dos direitos e

deveres é mais fácil estabelecer um vínculo sem que haja qualquer abuso entre as partes e assim estabelecer uma relação favorável.

A temática aqui apresentada é pouco aprofundada durante a graduação de psicologia, neste sentido, busca-se, através de estudos científicos como este, torna-la mais conhecida e debatida, tornando assim mais ampliada o seu acesso. Assim, espera-se contribuir para que aconteça a conscientização por parte das empresas como também através dos próprios deficientes, o que tenderá a diminuir os estigmas que permeiam esse contexto e os preconceitos ainda existentes.

O objetivo deste estudo foi que se possa compreender de qual maneira o fazer do psicólogo pode ser relevante no percurso de inserção do deficiente físico de forma saudável no ambiente do trabalho. Reconhecendo para tal que essa questão necessita de se fazer mais presente, já que essas pessoas muitas vezes são vítimas de preconceitos por conta de suas condições, sem que tenham oportunidades para que possam demonstrar suas capacidades e potencialidades, favorecendo assim o aparecimento de doenças de cunho psicológico como por exemplo a depressão.

O interesse do pesquisador nesta temática se deu após presenciar um abuso de poder dentro de uma organização com um deficiente físico. Para tal pesquisa foi realizado uma revisão integrativa, realizando uma estratificação do material, que ajudara na resolução da pergunta disparadora.

2. REVISÃO DE LITERATURA

2.1. Atuação dos Psicólogo Dentro Das Organizações

De forma introdutória, faz-se necessário apresentar a definição de organização, que segundo Guerra (2007) pode ser definida como a associação de seres humanos, que tem como objetivo ganhar clientes e desenvolver colaboradores e parceiros, atuando assim na comunidade a fim de trazer benefícios para a mesma e lucratividade para a organização. Já segundo, Cury (2000, apud GUEDES, 2008) a organização pode ser mencionada, como um sistema projetado que exige um estímulo cooperativo em que cada participante possui um papel específico para executar com deveres e tarefas a desempenhar.

Já no conceito organizacional mencionado por Guirado (2004), traz a diferença entre instituição e organização. A instituição sendo considerada como o conjunto dos aspectos políticos que permeiam as relações e a organização, por sua vez, como algo mais singular e concreto, estando relacionada aos equipamentos e aos materiais.

Conforme Spector (2005), a Psicologia Organizacional e do Trabalho é um ramo de conhecimento que está pautado no comportamento humano de forma aplicada ao ambiente do trabalho. Esse campo de conhecimento foi inicialmente subdividido em dois grandes contextos, a Psicologia Industrial e a Organizacional. O primeiro é mais antigo tem o seu trabalho voltado para coordenar a eficiência organizacional, trabalhando com seleção, avaliação e treinamento. Já a área Organizacional tem seu trabalho voltado para as relações humanas, levando em conta os aspectos individuais.

A atuação do profissional da psicologia dentro das empresas faz uma relação direta ao crescimento e as ocorrências inerentes a própria ciência psicológica como um todo. Em um cenário mundial, pode-se assegurar que a industrialização do final do século XIX para o XX foi propulsora para a inserção desse profissional no cenário organizacional, sendo que nesse princípio as atividades voltadas só de seleção e recrutamento (ZANELLI; BASTOS, 2004).

No início do século XX, mais estrangeiros adentraram as terras brasileiras sendo que se concentraram nas grandes cidades como São Paulo, fazendo assim com que houvesse uma ascensão na industrialização do país. Nesse momento, há a utilidade de uma otimização dos processos organizacionais, sendo o saber psicológico convocado para atuar nessa otimização. É válido mencionar que paralelo a esse processo de inserção profissional a psicotécnica, ou seja, a utilização de testes estava em expansão no país, tendo sido utilizada principalmente para seleção de funcionários para as grandes ferrovias (ZANELLI; BASTOS, 2004).

No entanto, com o passar do tempo emergiu a importância do psicólogo dentro das organizações de maneira mais efetiva. Sendo esse profissional conhecedor dos comportamentos humanos, compreende-se que ele poderia desenvolver vários outros papéis, deixando de ser somente um selecionador e recrutador (GUERRA, 2007).

Quando foi reconhecida a profissão de psicólogo, em 1962, o trabalho organizacional realizado dentro das empresas já estava razoavelmente consolidado,

e a partir desse momento a psicologia criou vínculos com importantes instituições como o Conselho de Higiene e Segurança do trabalho e a Associação Brasileira de Prevenção de acidentes, etc. (ZANELLI; BASTOS, 2004).

Na era de Getúlio Vargas houve conquistas referentes ao direito do trabalhador que foram regulamentadas através da constituição. Até então as principais atividades desenvolvidas pelos psicólogos brasileiros eram avaliar, selecionar e trabalhavam ainda com treinamento e avaliação de desempenho, após esse período e com o avanço das tecnologias esses profissionais deixaram de ter funções dentro desse contexto mais restritivas conseguindo assim uma ampliação na sua prática (ZANELLI; BASTOS, 2004).

Com o aumento das demandas e das exigências referentes à competitividade no mundo dos Recursos Humanos, os psicólogos terão que trabalhar com novas demandas, tidas como emergentes, para que assim possam contribuir com problemas que podem ser de ordem social, afetiva e comportamental. Como resultado desse crescimento acelerado, os psicólogos têm visto a indispensabilidade, de adequarem-se aos novos contextos, o que exige constante capacitação e senso crítico (GUERRA, 2007).

Portanto, o mesmo autor relata que os psicólogos dentro das organizações exercem um papel significativo trabalhando de forma a ajudar na adaptação dos profissionais nos momentos de mudança e contribuindo para a formulação de ambientes adequados para o trabalho. Assim, buscam preparar os trabalhadores e os gestores para que saibam lidar com a imprevisibilidade tão comum aos dias atuais (GUERRA, 2007).

Com base no apresentado, pode-se propor que a contribuição do psicólogo dentro das organizações, vai desde a realização de atividades relacionadas ao recrutamento e seleção como o acompanhamento, treinamento e a promoção de saúde dos funcionários, envolvendo trabalhos mais específicos referentes à dinâmica organizacional (ARGIMON et al., 2007).

Fazendo referência a ética profissional, o psicólogo deve seguir o código de estabelecido para e por sua categoria. No caso das organizações o psicólogo deve ajudá-la a alcançar seus objetivos e metas, sem, entretanto, perder de vista o bem-estar dos funcionários e o respeito à dignidade humana (SPECTOR, 2005).

No que diz respeito mais especificamente à atuação com deficientes físicos, pesquisas apontam que o papel do psicólogo tem sido o de estimular a

superação das dificuldades. Assim, busca-se auxiliar a pessoa no que se refere à aceitação de sua deficiência, para que, assim, possa se reconhecer diante dos fatos e lidar com as implicações que estão dispostas (FIGUEIRA, 2010).

A atuação do psicólogo com o público deficiente deve estar de acordo com a avaliação do meio ambiente no qual a pessoa vive e as condições adaptativas da mesma, de modo a realizar uma intervenção que esteja paralela com as demandas do sujeito. Ela pode ocorrer em diversos contextos e sob a orientação de diversas abordagens teóricas, o que vai mudar são as estratégias utilizadas e os caminhos percorridos, mas os objetivos a serem alcançados e a ética na execução da intervenção, esses são únicos. Os objetivos devem ser traçados em conformidade com o atendido e sua dinâmica (família, escola, comunidade, organização etc.) seguindo os preceitos éticos da profissão (CAETANO; MENDES, 2013).

2.2. Aspectos Históricos sobre a inclusão do deficiente no contexto organizacional

Freire (2008) define o decurso da inclusão como um procedimento educacional, social e político que foca na proteção e no direito de todos os indivíduos a participarem de forma efetiva na sociedade em que fazem parte, passando a se sentirem implicados em todos os contextos, desde o educacional ao organizacional.

Embora as conquistas ocorridas com a com as revoluções do século XVIII e XIX (aponta-se a Revolução Francesa como ícone desses movimentos) tenham trazido como consequências a consolidação do que se entende por cidadania, esta por si não foi satisfatória, pois se constatou que apenas uma declaração formal não trazia grandes consequências na vida concreta dos povos excluídos. Então, somente no século XIX, procurou-se buscar os direitos sociais através de ações estatais que minimizassem as desigualdades sociais existentes, almejando direitos igualitários em prol da saúde, da educação, da moradia, do trabalho, do lazer e da cultura para todos (BRASIL, 2007).

Segundo Brasil (2007) depois da Segunda Guerra Mundial foi que se verificou a primordialidade um olhar para a vontade da maioria, mas sem deixar de lado as minorias, suas necessidades e peculiaridades. A partir desse contexto foram criadas as primeiras salvaguardas em favor das minorias.

Este é considerado o fundamento primeiro das políticas em favor de quaisquer minorias, nesse contexto os deficientes passaram a adquirir direitos assegurados pelo estado, como de trabalhar e estudar. A obrigação, porém, não se esgota nas ações estatais, somos igualmente responsáveis pela inclusão.

A questão das garantias conquistadas pelas minorias para as pessoas com deficiência surgiu em meados do século XX, especialmente após as duas grandes guerras ocorridas nesse período. Nesse contexto, aos poucos foi se observando que as pessoas com necessidades especiais podiam e queriam ter um papel ativo na sociedade. Em 1955 a Organização Internacional do Trabalho - OIT, relatou sobre a adaptação e a readaptação profissional para os portadores de deficiência, mas foi somente a partir do Ano Internacional de Pessoas Portadoras de Deficiência, em 1981, que se ampliaram os discursos referentes à inserção dessas pessoas, tanto nos níveis nacionais quanto internacionais, vislumbrando uma efetiva participação e a igualdade desse público minoritário (Convenção 159, OIT, 1983 apud BORDGNON).

No que se refere ao Brasil, à pessoa portadora de deficiência obteve visibilidade no meio trabalhista apenas na década de 1970, quando se buscou tornar as pessoas que sofreram algum tipo de acidente de trabalho produtivo outra vez. A lei que regulamenta essa inclusão é a nº 8.213/91, também conhecida como a Lei de Cotas. Foi estabelecida para ampliar o acesso de pessoas com necessidade ao mercado de trabalho garantindo para esses deficientes não só a existência de vagas, mas também os recursos de acessibilidade necessários para sua atuação profissional (BRASIL, 1991).

Haber (2012) relata, que a inclusão se torna importante economicamente para o país, visto o aumento no número de inclusão de profissionais com deficiência. Além de assegurar postos de trabalho, a inclusão dos portadores de necessidades especiais ajuda a trazer mais integridade a essas pessoas. Então, nesse processo de inserção é relevante que não se oferte apenas salário, mas também se espera a contribuição para a reabilitação social e psicológica desses sujeitos.

Não esquecendo que o aparecimento de pessoas com deficiência no ambiente laboral contribui para humanizar a empresa e enriquecer através das visões diversificadas favorecendo as trocas de experiências. Ao admitir pessoas com deficiência no mercado de trabalho, cria-se um grupo de consumidores que até então estavam esquecidos pela economia. Com a renda obtida através do trabalho,

as pessoas com deficiência passam a ficar mais ativos e ter uma vida mais social dinâmica, despertando assim para as oportunidades de produzirem produtos, serviços e ambientes que atendam às necessidades específicas dessa minoria (HABER, 2012).

Portanto, a integração de profissionais com deficiência no contexto organizacional promove também oportunidade para que as empresas aumentem os negócios com especificidades para esse público. E ainda possibilita que os deficientes físicos que estão acostumados a enfrentar desafios por falta de acessibilidade ou de sensibilização da população em geral acabem se adaptando melhor aos trabalhos, ficando mais preparados para lidar com situações que exigem autonomia e qualificação.(HABER,2012)

Na contemporaneidade, as vagas que são oferecidas às pessoas com deficiência ainda são pouco atrativas e sem muita funcionalidade. Dentro das empresas os gestores e responsáveis ainda não consideram positivo o fato de incluir profissionais com deficiência em cargos mais específicos que exigem maiores competências, acreditando que estes profissionais são menos produtivos o que produziria maiores custos com acessibilidade.

De acordo com o mesmo autor (Haber,2007)se não houver uma transformação referente à mentalidade precária de que as pessoas com necessidades especiais são menos qualificadas, menos produtivas e que objetivam muitos custos com investimentos, infelizmente não haverá grandes progressos. É necessário um salto positivo nesse processo de inclusão. Para que se obtenha mudança, os treinamentos devem ser rotineiros para preparar principalmente os gestores que são as pessoas responsáveis por aprovar esses candidatos e que ainda possuem uma visão bastante limitada. É por isso que esse processo deve ser abraçado por todos os funcionários de uma empresa como também por todos os cidadãos do Brasil.

2.3. Sentido do Trabalho e o processo de socialização para o portador de deficiência física

Conforme Pereira e colaboradores (2008), o trabalho, que está presente ao longo da história, possui diferentes significados, que irão variar em conformidade com cada contexto. Na atualidade, com o trabalho ocupando uma grande dimensão

da vida dos indivíduos, tem-se como consequência direta a influência dessa atividade sobre a saúde dos sujeitos, passando a estar relacionada com todas as demais esferas da vida.

Tolfo e Piccini (2007), dizem que o sentido do trabalho é algo relacionado à esfera psicológica, sendo considerado multidimensional e dinâmico, que se formaria através da relação entre variáveis pessoais e ambientais, todas influenciadas pelas transformações dos indivíduos e pelas relações no trabalho.

Já de acordo com Tolfo e Piccini (2007), o sentido do trabalho é fortemente fluido, sobretudo por sua ligação à organização ao contexto trabalhista. Sendo esta capaz de mudar constantemente, o repertório comportamental dos sujeitos tende também a mudanças, fazendo com que estes passem a ter atitudes e sentimentos diferentes com relação ao trabalho.

Em conformidade com estudos realizados por Oliveira et al. (2004 apud TOLFO; PICCINI, 2007), analisaram-se as três dimensões na quais o sentido do trabalho pode ser catalogado. Há a dimensão individual, na qual se considera o sentido do trabalho interligado com os valores morais e éticos do sujeito, então o trabalho que mais possibilita a liberdade e a expressão dos sujeitos é o que possibilita a existência desse sentido. A segunda dimensão é a organizacional, esta considera que o trabalho faz sentido quando o sujeito se sente útil dentro do ambiente do trabalho. A Terceira dimensão é a social, que relata que o trabalho, para fazer sentido, tem que influenciar no meio social, tem que ser reconhecido socialmente, ou seja, tem que ser útil para a sociedade.

Já conforme Ribeiro e Leda (2004), dentro do ambiente laboral existem duas perspectivas deferentes, em alguns momentos ele se apresenta como um castigo, punição carga, em outros apresenta-se como crescimento pessoal, realização e espaço de criação. Com a revolução industrial, a questão da emoção dentro desse ambiente foi sendo deixado de lado, o que favoreceu uma racionalização dentro desse espaço.

Para os portadores de necessidades especiais, o trabalho possibilita uma estabilidade financeira, proporcionando mais independência e mais possibilidades de se relacionarem com as pessoas. Os sentidos do trabalho para os portadores de deficiências físicas, no entanto, não podem ser generalizados. Há, no mínimo, dois pontos divergentes, pois para alguns deficientes físicos o trabalho significa desvantagem e para outros é considerado como algo motivador, um processo de

superação (PEREIRA; DEL PRETE; DEL PRETE, 2008). Esse sentido está relacionado diretamente com as histórias de vida individuais (oportunidades, socialização, família, redes de apoio, resiliência, entre outros), que jamais podem ser desconsideradas.

Quando os deficientes passaram a adentrar no mercado de trabalho, procuraram mostrar através de seu desempenho que podem ser úteis e assim realizar um excelente trabalho, passando a romperem os estigmas implantados socialmente de que são pessoas incapazes de exercer alguma função. Assim, para essas pessoas o sentido do trabalho costuma estar pautado na oportunidade de poderem demonstrar suas potencialidades e capacidades (LIMA et al., 2013).

Devido ao processo de globalização é cada vez mais comum nas empresas o surgimento da diversidade cultural. Aliado a isso, tem-se a reconfiguração dos vínculos laborais, de modo que dentro das mesmas organizações convivem trabalhadores temporários, terceirizados e transferidos de cidades distintas. Há uma pluralidade de perfis e situações que demandam uma maior capacidade de adaptação e de socialização (BORGES; ALBUQUERQUE, 2004).

Pode-se entender por socialização organizacional o processo no qual são conhecidos e apreendidos os valores, crenças e formas de concepção do mundo próprio da cultura organizacional. Segundo Freitas (2009), o primeiro ano no contexto do trabalho é o período crucial para que ocorra o processo de socialização das pessoas dentro das organizações.

Segundo Dubar (1997) citado por Freitas (2009) como referência de análise, serão consideradas três dimensões específicas para que se possa entender a socialização organizacional com as pessoas portadoras de deficiência física: a dimensão biográfica, a dimensão relacional e a dimensão organizacional.

Na dimensão biográfica, a história do indivíduo que está em processo de socialização, suas expectativas como também a construção de uma identidade profissional futura são de grande relevância. Nessa dimensão, o foco é no indivíduo, portanto se considera a sua percepção sobre a trajetória profissional, suas expectativas para esse processo de inserção trabalhista e quais são as projeções de futuro profissional. Nesse momento, as estratégias utilizadas são a busca de informação, feedback, a construção de relacionamentos, relacionamentos de caráter informal, negociação de mudança nas atividades do posto de trabalho,

autogerenciamento das informações, a busca no envolvimento em atividades relacionados ao trabalho, a auto avaliação, observação e estratégias de desenvolvimento de carreira.

Já na dimensão relacional o trabalho se dá através da percepção de como o sujeito é identificado pelos outros que compõem a organização. Envolve assim o papel de verificar qual a identidade dada pela organização e pelos agentes diretamente em interação com os indivíduos em processo de socialização, diminuindo assim as barreiras sociais existentes. A minimização das barreiras sociais com os deficientes físicos exige um aumento respectivo da integração física, bem como a diminuição do preconceito e da discriminação no contexto social. Surge dentro desse aspecto o conceito de acessibilidade que envolve a eliminação das barreiras físicas e de comunicação.

Finalmente, a dimensão organizacional considera a organização e as práticas utilizadas durante a inserção dos deficientes físicos. Neste sentido, serão consideradas as táticas organizacionais utilizadas que nem sempre são planejadas e implicam um número infinito de ações que podem ser realizadas e que contribuem para a integração do indivíduo na organização. Freitas (2009) relata a pouca atenção dada à organização social, espaço que produz tanto a saúde como a doença dos indivíduos.

Pode-se dizer então que compreender o sentido do trabalho e a socialização, podem auxiliar na inclusão do deficiente físico dentro das organizações.

2.4. Saúde Mental dentro do contexto organizacional

Segundo Brasil (2017), o conceito de saúde é considerado como: “saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a mera ausência de doença ou enfermidade”.

Em conformidade com Schneider ARS et al.(2009),ele traça alguns marcos que tiveram relevância para o avanço da saúde mental como: A Conferência Nacional de Saúde Mental , o Movimento da Luta Antimanicomial surge a partir de 1987, as Conferências Nacionais de Saúde Mental, A criação da Lei nº 10.216, em 6 de abril de 2001 que embasa a assistência psiquiátrica no Brasil , A Portaria nº 224 de 29 de janeiro de 1992 que definem os Centros de Atenção Psicossocial – CAPS e

dez anos após a Portaria nº 336/GM, criada em 19 de fevereiro de 2002, que define a sua regulação através da cidadania e inclusão social, bem como promover o fortalecimento de seu vínculo familiar e comunitário, considerando seu território de

Visto a relevância da saúde mental em todos seus aspectos, foram criadas as Redes de Atenção Psicossocial (RAPS), através da Portaria nº 3088 de 23 de dezembro de 2011, com republicação em 21 de maio de 2013. Ela fundamenta sobre o surgimento, ampliação e articulação da saúde para pessoas com problemas mentais e com necessidades decorrentes do uso de crack, álcool e outras drogas, no âmbito do Sistema Único de Saúde (SCHNEIDERARS et al., 2009).

Tendo como objetivos específicos os progressos no âmbito da saúde particularmente com o trabalho com grupos mais vulneráveis como: crianças, adolescentes, jovens, idosos, pessoas em situação de rua, populações indígenas, e deficientes. Como também em relação à prevenção do consumo e a dependência de álcool e outras drogas, dentro desse contexto eles fazem um trabalho através da redução de danos provocados pelo consumo e por fim o trabalho de reabilitação e a reinserção social das pessoas com transtorno mental e com dependência química, dentro dessa complexidade a reinserção e o passo mais difícil a ser conquistado devido a uma sociedade tão preconceituosa. (FERREIRA et al., 2016)

Essas redes de proteção favorecem o processo de retorno do paciente através de um auxílio no acesso ao trabalho, renda e moradia solidária, como também inclui aprimoramento nos processos de gestão dos serviços, parcerias inter setoriais entre outros (FERREIRA et al., 2016).

Fazem parte desta rede equipamentos variados, tais como: os Centros de Atenção Psicossocial (CAPS); os Serviços Residenciais Terapêuticos (SRT); os Centros de Convivência e Cultura, as Unidade de Acolhimento (UAs), e os leitos de atenção integral em hospitais gerais, como também o programa de Volta para Casa, que oferece bolsas para pacientes egressos de longas internações em hospitais psiquiátricos (FERREIRA et al., 2016).

Relacionado ao trabalho de acordo com Farias e Vasconcelos (2008), relatam que as condições de trabalho e as pressões impostas através da divisão de tarefas, repetição, hierarquia, comando e controle, aparecem como fator de fragilização mental. De acordo com os dados divulgados pela Fundacentro (2007), entre 2000 e 2005 foram registradas 144.789 doenças relacionadas ao trabalho, e

pesquisas do Laboratório de Saúde do Trabalhador da Universidade de Brasília demonstram um aumento de 260% do número de afastamentos por doenças mentais entre os anos de 2000 a 2006. Atualmente, 83 mil brasileiros se afastam do trabalho todo ano por problemas de Saúde Mental. Em 2006, os transtornos de humor representaram o segundo motivo de ausência de trabalho.

Fazendo uma relação com as mudanças geradas pela globalização e pela abertura econômica, mostram que tanto as pessoas a sociedade quanto as organizações precisaram passar por uma transformação no que se refere a estruturação, suas atividades e em seus processos para que se tornem mais competitivas e se adaptem à nova dinâmica do mercado mundial. Atualmente, as práticas de Saúde Mental nas organizações coexistem com uma pressão por produtividade crescente, num ambiente extremamente competitivo, no qual o indivíduo deve estar sempre pronto para mudar e se adaptar às demandas do mercado (VASCONCELOS e FARIA, 2008).

Os transtornos dentro desse contexto do trabalho são aqueles de consequências de situações que envolvem os processos relativos à organização. Esses transtornos mentais atingem funcionários de todos os níveis de hierarquia de empresas públicas e privadas e é o terceiro motivo de afastamento do trabalho por mais de 15 dias (NOVAES, 2013).

Ainda em conformidade com Novaes (2013), diz que o trabalho que apresenta nível de estresse elevado favorece o agravamento de sintomas como ataques cardíacos, insônia, hipertensão e até mesmo disfunção sexual.

3. METODOLOGIA

A pesquisa pode ser estabelecida como um aglomerado de ações que são propostas tendo como foco encontrar a solução para um problema. Este se baseia em procedimentos racionais e sistemáticos. No caso da pesquisa desenvolvida, buscaram-se respostas para a importância da atuação do psicólogo na saúde mental dentro do processo de inserção do deficiente físico no contexto organizacional (MORESI, 2003).

Para esta pesquisa o método escolhido foi o bibliográfico, que de acordo com Oliveira (2010) o conteúdo é adquirido através do material publicado em livros, enciclopédias, periódicos, artigos científicos e dicionários. Nesse tipo de

procedimento, o pesquisador entra em contado direto com o material disponível sobre o seu tema de pesquisa.

Em relação ao material publicado este poderá ser de fonte primária ou secundária. No caso da pesquisa em questão foram utilizadas tanto as fontes primárias quanto as secundárias, deve-se ressaltar a ausência de livros específicos tratando da temática pesquisada, assim, conduziu-se o estudo com grande utilização de artigos e fontes secundárias. O material utilizado para a pesquisa foi obtido em sua maioria de revistas, artigos científicos e livros.

Para a análise bibliográfica foram selecionados 50 textos que, de alguma forma, se aproximavam da temática pesquisada. Destes foram analisados apenas 30, sendo que os demais foram excluídos por não responderem exatamente à problemática da pesquisa.

Sendo assim, é possível mencionar que esta pesquisa teve um caráter exploratório, pois conforme Oliveira (2010), o objetivo dessa pesquisa foi o de desenvolver uma explicação geral do fato estudado, sendo que esse estudo exploratório é considerado como um primeiro passo para pesquisas iniciais e que precisam ser mais aprofundadas posteriormente.

A coleta de dados utilizada foi a leitura, sendo o tipo de leitura realizada, a reflexiva ou crítica. Lima e Miotto (2007) afirmam que nesse tipo de leitura é realizado um estudo crítico do material, sintetizando os assuntos ali contidos, fazendo assim a escolha do que mais se adequa ao problema de pesquisa. Portanto, seleciona-se após a leitura o que for mais importante a ser pontuado, utilizando fontes que são confiáveis, como sites acadêmicos, livros e revistas científicas.

Os dados foram analisados por uma perspectiva qualitativa, que de acordo com Oliveira (2010), está mais preocupada em levantar dados detalhados sobre um objeto de estudo, buscando compreender o fenômeno estudado, do que em utilizar e/ou produzir dados estatísticos.

De acordo com Bruno (2015), esse tipo de pesquisa tende a contribuir para uma análise em profundidade de dados já quantificados e já estabelecidos. Neste tipo de pesquisa, a interpretação especializada é outra característica fundamental. Para análise dos dados a técnica utilizada foi a de interpretação, para tanto foram feitos fichamentos e resumos, com a finalidade de auxiliar na complexidade que é a produção de uma pesquisa deste porte.

Por fim chegou-se a fase de reflexão e proposição das soluções, que estão relacionados com o problema de pesquisa. Nesta etapa foram relatados os resultados encontrados durante o percurso. No caso, após esse processo foram expostas ao leitor as possibilidades encontradas para a atuação da psicologia junto à saúde mental dentro da inclusão organizacional com pessoas deficientes (LIMA; MIOTO 2007).

4. RESULTADOS E DISCURSSÃO

Segundo Castor, Fonseca e Cury (2015) pode-se inferir que o mercado de trabalho, demonstra-se como um espaço concorrido e competitivo, é que por rápidas transformações, tem-se exigido maiores habilidades e atitudes das pessoas nesse espaço. Em relação as pessoas portadores de alguma necessidade especial o aumento dessas exigências e concomitante ao aumento da exclusão das pessoas com alguma limitação física, sensorial ou mental nos processos seletivos, na competição com os demais candidatos.

Ainda segundo autores Castor, Fonseca e Cury (2015) o maior desafio encontrado no processo de socialização as pessoas com algum tipo de limitação é realizar a reconstrução desde que se reconhece como incapaz, inválido, oneroso e improdutivo e mostrar que ele pode ser dotado de qualificação profissional, e que valoriza as duas potencialidades e capacidades e e ao assim poderá proporcionar uma efetiva inclusão, pois as pessoas com necessidades especiais necessitam de oportunidades e de ambientes favoráveis para se desenvolverem dentro do contexto organizacional.

De acordo com Camargo, Júnior e Leite (2017) nesse cenário de inclusão as organizações ainda encontram dificuldades em estabelecer um diálogo produtivo que realmente viabilize a inclusão dos deficientes no mercado de trabalho, passando assim a ter pontos de vista divergentes. Por um lado, empresas relatam que o problema esteja na baixa escolaridade, a falta de qualificação e a pouca quantidade de pessoas disponíveis para a ocupação dos postos exigidos pela Lei de Cotas. Por outro lado, instituições voltadas para o atendimento das pessoas com deficiência reclamam da falta de tolerância, solidariedade, paciência e preparo por parte dos profissionais atuantes nas organizações

Em relação a atuação do psicólogo inserido nos contextos organizacionais e de trabalho devem auxiliar principalmente na desconstrução de uma imagem negativa comumente veiculada do indivíduo deficiente. Contudo, sabe-se que esse é um processo custoso e lento, a ser implementado como um compromisso social de diversas áreas, pois este profissional faz parte de uma equipe multiprofissional (CAMARGO; JÚNIOR; LEITE, 2017).

Devido essa complexidade e seu vasto conhecimento o psicólogo pode atuar nos setores de recursos humanos, desde a sensibilização dos gerentes para a importância da contratação de pessoas com deficiência, que apresentem potencial para o compromisso social, o que reflete em uma imagem positiva no mercado de trabalho, além de contribuir para uma sociedade mais inclusiva, bem como sobre as potencialidades das pessoas com deficiência, singulares a cada sujeito e que podem agregar valores à instituição, pelo próprio convívio com a diversidade (CAMARGO; JÚNIOR; LEITE, 2017).

Pode sugerir que ainda existem diversas barreiras dentro das empresas, estas demonstradas através dos preconceitos, aliados ao despreparo das organizações, acentuam as dificuldades no que se refere a permanência do deficiente no trabalho, demonstrando assim que somente a lei de cotas não é suficiente nesse processo de inclusão é necessário uma preparação das organizações, como também uma capacitação dos gestores, para que possam efetivamente realizar a inclusão (CAMARGO; JÚNIOR; LEITE, 2017).

De acordo com os mesmos autores as organizações de trabalho ainda se preocupam com a contratação pelo simples fato de atender as exigências da legislação e evitar as ações punitivas dela decorrentes, e ainda não compreenderam de integração social dessa população em suas estruturas, e que a inclusão não só favorece aos deficientes mais a empresa, que passa a ter um olhar mais humanizado, criando um público de consumidores ativos. O despreparo das organizações, e de seus respectivos gestores, para o efetivo enfrentamento dos processos demandados para a realização, de fato, da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho, aqui apontado, pode ser minimizado pela atuação do POT neste contexto.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como resultado pesquisa em questão, é possível inferir que o Psicólogo organizacional e do trabalho tem um papel importante no que se refere ao trabalho com os portadores de deficiência. Entende-se que o psicólogo é um profissional capacitado para trabalhar junto aos gestores e aos trabalhadores no processo de inclusão. O olhar da psicologia pode auxiliar na construção de um ambiente favorável ao desenvolvimento de potencialidades, favorecendo que este processo ocorra sem interferir na saúde mental do incluído.

O psicólogo deve utilizar seu conhecimento e atuar auxiliando e trazendo os aspectos mais subjetivos para dentro das organizações, que são importantes nesse processo de inclusão, afinal as organizações precisam estar aptas além da estrutura física, mas em promover um trabalho que englobe e respeite as relações interpessoais. A inclusão para ser eficaz tem que contemplar tanto os aspectos subjetivos quanto objetivos. Nesse contexto se vê a importância de um trabalho de forma multidisciplinar, visto que dentro de tamanha complexidade é impossível que um profissional apenas consiga trabalhar o ser humano na sua forma totalitária.

Devido ao que foi exposto percebe-se a necessidade tanto social como individual de fazer com que o portador de deficiência tenha acesso aos mais variados ambientes laborais, visto que através do trabalho o sujeito constrói e passa a construir um sentido. Em virtude de a temática ser relativamente nova é que o aporte teórico ainda é limitado a artigos, não existindo livros que tragam essa questão de maneira abrangente. Logo, vê-se a necessidade de que mais pesquisadores possam construir trabalhos relacionados, o que fará com que as pessoas passem a conhecer mais e possam desmistificar os preconceitos que ainda rodeiam esse processo, visto que quanto maior for a visibilidade das pessoas com deficiências, mais políticas públicas serão pensadas e construídas para o seu bem-estar.

Com relação à formação do psicólogo, percebe-se que ainda é falha no que se refere ao processo de inclusão. Durante a graduação há discussões relacionadas à inclusão, porém o foco ainda está muito dentro da perspectiva escolar. Como o deficiente é um sujeito social, deve-se então promover esse processo de inclusão em todas as esferas, não apenas na escola.

Desta forma, considera-se que este trabalho é apenas um passo em relação a tudo que pode ser feito para que as pessoas portadoras de necessidades especiais possam adentrar no mercado de trabalho de forma consciente, sendo reconhecidas pelo seu trabalho e não pelas suas limitações.

REFERÊNCIAS

ARGIMON, I. I. L. et al. O Profissional da psicologia nas organizações e significação dos valores empresariais no trabalho da psicologia. **Revista Ciências Humanas**, v. 8 n. 11 p. 107 – 126 2007. Disponível em: <http://www.academia.edu/556035/O_PROFISSIONAL_DA_PSICOLOGIA_NAS_ORGANIZA%C3%87%C3%95ES> Acesso em: 22.03.15.

BORDIGNON, P. M. **A Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: uma realidade possível.** Porto Alegre, s/d. Disponível em: http://www.faders.rs.gov.br/uploads/1345762043A_Inclusao_da_PcD_no_Mercado_de_Trabalho_uma_realidade_posivel._Priscila_Mallmann_Bordignon.pdf Acesso em: 15.03.15.

BORGES, L. O.; ALBUQUERQUE, F. J. B. O processo de socialização. In: ZANELI, José Carlos.; BORGES-ANDRADE, Jairo, Eduardo.; BASTOS, Antônio, Virgílio, Bittencourt. **Psicologia Organizações e trabalho no Brasil.** 2 ed. Porto Alegre: Artmed, 2004.

BRASIL. Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT). **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** 2. ed. Brasília: MTE, SIT, 2007. Disponível em: http://www.acessibilidade.org.br/cartilha_trabalho.pdf Acesso em: 28.09.15.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de junho de 1991. **Da finalidade e dos princípios básicos da previdência social.** Brasília: Congresso Nacional, 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8213cons.htm. Acesso em: 27.05.15.

BRASIL. **Conceito de saúde** Cad. Saúde Pública vol.33 no.7 Rio de Janeiro 2017. Disponível em: http://189.28.128.100/dab/docs/publicacoes/cadernos_ab/caderno_33.pdf. Acesso dia 20.01.2018.

BRUNO. **Pesquisa qualitativa e quantitativa entenda a diferença.** [S.l.]: Instituto PHD, 2015. Disponível em: <http://www.institutophd.com.br/blog/pesquisa-quantitativa-e-pesquisa-qualitativa-entenda-a-diferenca/>. Acesso em: 27.05.15.

CAETANO, N. C. S. P.; MENDES, E. G. **A atuação do Psicólogo com pessoas com deficiência intelectual.** VIII encontro da associação brasileira de pesquisadores em educação especial. Londrina, 2013. Disponível em: <<http://www.uel.br/eventos/congressomultidisciplinar/pages/arquivos/anais/2013/AT08-2013/AT08-017.pdf>> Acesso em: 22.03.15.

CAMARGO, Mário Lázaro; GOULART JÚNIOR, Edward; LEITE, Lúcia Pereira. **O Psicólogo e a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho. Psicologia: Ciência e Profissão**, São Paulo, v. 37, n. 3, p.799-814, 01 set. 2017. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pcp/v37n3/1982-3703-pcp-37-3-0799.pdf>>. Acesso em: 30 nov. 2019.

CASTOR, Elizabeth Aparecida da Silva; FONSECA, Luciana Silva; CURY, Andrea. Possibilidades de Inclusão da pessoa com deficiência no contexto organizacional. *Exelencia em Gestão*, Brasília, v. 1, n. 1, p.1-20, 13 ago. 2015. Disponível em: <http://www.inovarse.org/sites/default/files/T_15_129.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2019

FERREIRA, J. T. et al. Os Centros de Atenção Psicossocial (CAPS): Uma Instituição de Referência no Atendimento à Saúde Mental. **Rev. Saberes, Rolim de Moura**, vol. 4, n. 1, jan./jun., p. 72-86, 2016. Disponível em : <http://facsaopaulo.edu.br/uploads/files/artigo%206.pdf> . Acesso dia 20.11.2019

FIGUEIRA, E. **Pessoas Com Deficiência: Aspectos Psicológicos, Intervenções Clínicas, Dificuldades e Possibilidades Profissionais**. Planeta Educação, 2010. Disponível em: <<http://www.planetaeducacao.com.br/portal/artigo.asp?artigo=1780> Acesso em: 15.11.19.

FREIRE, S. Um olhar Sobre a Inclusão. **Revista Educação**, Vol. XVI, nº 1, 2008 | 5 – 205. Disponível em: <http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/5299/1/Um%20olhar%20sobre%20a%20Inclus%C3%A3o.pdf> Acesso em: 11.11.19.

FREITAS, M. N. C. Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência: um Estudo de Caso. **RAC**, Curitiba, v. 13, Edição Especial, art. 8, p. 121-138, Junho 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v13nspe/a09v13nspe.pdf>> Acesso em: 15.10.19

GUEDES, R. **Organizações: conceitos e classificações**. [S.l.], 2008. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/tecnologia/organizacoes-conceito-e-classificacao/25629/> Acesso em: 22.08.19.

GUERRA, J. **Papel do psicólogo nas organizações (Empresas)**. [S.l.], 2007. Disponível em: http://www.psicologia.pt/profissional/emprego/ver_artigo.php?id=117&grupo=1n. Acesso em: 23.09.19.

GUIRADO, M. **Psicologia Institucional**. 2. ed. rev. E ampl. São Paulo: EPU, 2004.

HABER, H. **A inclusão de profissionais com deficiência no mercado de trabalho: um panorama positivo para uma mudança necessária**. [S.l.], 2012. Disponível em: <http://www.vidamaislivre.com.br/colunas/post.php?id=5678&a_inclusao_de_profissionais_com_deficiencia_no_mercado_de_trabalho_um_panorama_positivo_para_um_a_mudanca_necessaria> Acesso em: 23.09.19.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo demográfico**. Rio de Janeiro: IBGE, 2010. Disponível em:

<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/default.shtm>. Acesso em: 17--10- 2019.

LIMA, M. P. et al. O sentido do trabalho para as pessoas com deficiência. **Rev. Adm. Mackenzie**, v. 14, n. 2 Pão Paulo, SP mar./abr. 2013 p. 42-68 Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1678-69712013000200003&script=sci_arttext. Acesso em: 27.10.19.

LIMA, T. C. S.; MIOTO, R. C. T. Procedimentos metodológicos na construção do conhecimento científico: a pesquisa bibliográfica. **Rev. Katál.** Florianópolis v. 10 n. esp. p. 37-45 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rk/v10nspe/a0410spe.pdf> Acesso em: 30.09.19.

MORESI, E. (org). **Metodologia da Pesquisa**. Brasília-DF, 2003. Disponível em: http://ftp.unisc.br/portal/upload/com_arquivo/1370886616.pdf > Acesso em: 27.09.19.

OLIVEIRA, M. M. **Como fazer pesquisa qualitativa**. 3 ed. Revista e Ampliada. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

NOVAES, Ana Carlina .**As Psicopatologias ligadas ao contexto organizacional**. São Paulo , 2013. Disponível em : <http://psicologiaorganizacionalfcg.blogspot.com.br/2013/05/as-psicopatologias-ligadas-ao-contexto.html> .Acesso em :20.11.2019.

OLIVEIRA, M. M. **Como fazer pesquisa qualitativa**. 3 ed. Revista e Ampliada. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

PEREIRA, C. S.; DEL PRETTE, A.; DEL PRETTE, Z. A. P. Qual o significado do trabalho para as pessoas com e sem deficiência física?. **Psico-USF**, v. 13, n. 1, p. 105-114, jan./jun. 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pusf/v13n1/v13n1a13.pdf> Acesso em: 24.11.19.

RIBEIRO, C. V. S.; LÉDA, D. B. O significado do Trabalho em tempos de reestruturação produtiva. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, UERJ, RJ, ano 4, n. 2, 2º semestre de 2004. Disponível em: <http://www.revispsi.uerj.br/v4n2/artigos/ARTIGO5V4N2.pdf> Acesso em: 24.11.19.

SCHNEIDER ARS et al. **A rede de atenção em saúde mental: a importância da interação entre a atenção primária e os serviços de saúde mental** .Revista Ciência & Saúde, Porto Alegre, v. 2, n. 2, p. 78-84, jul./dez. 2009

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas Organizações**. São Paulo: Saraiva, 2005.

TOLFO, S. R.; PICCINI, V. Sentidos e significados do trabalho: Explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia e Sociedade**; 19, Edição Especial 1: 38-46, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe/v19nspea07.pdf> Acesso em: 24.11.19.

Vasconcelos, A. de e Faria, J. H. de. **Saúde Mental no trabalho: Contradições e limite**. Rev Psicologia & Sociedade; edição especial 20 (3): 444-452 2008.
Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v20n3/16.pdf> .Acesso dia 24.11.2-19.

ZANELLI, C. J.; BASTOS, A. V. B. Inserção do Profissional de Psicólogo em Organizações e do trabalho. In: ZANELLI, C. J.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia Organizações e trabalho no Brasil**. 2 ed. Porto Alegre: Artmed, 2004.