

INTERFACES PSICOLOGIA E POLÍTICAS PÚBLICAS: POSSIBILIDADES DE ATUAÇÃO E PESQUISA

Mariluz Sott Bender
Silvia Virginia Coutinho Areosa

RESUMO

Diferentemente da época da regulamentação da Psicologia como profissão, em que o foco era o atendimento clínico, atualmente um grande número de psicólogos tem atuado e pesquisado em áreas relacionadas com questões sociais, como das Políticas Públicas. Nesse sentido, o presente trabalho objetivou discutir as interfaces da Psicologia com as Políticas Públicas, enfatizando a Política de Cotas, mais especificamente a Lei nº 8.213 de 1991, conhecida como Lei de Cotas; e apresentar os dados da pesquisa realizada na Universidade de Santa Cruz do Sul, sobre o perfil dos trabalhadores com deficiência contratados pela organização para cumprir a reserva de vagas prevista pela Lei. A metodologia utilizada foi a realização de pesquisa documental, com análise de documentos oficiais, como a Lei de Cotas e o Censo Demográfico de 2010, e documentos fornecidos pela organização que foi objeto de investigação, a constar a Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC). Nesse sentido, a fim de conhecer quem são os trabalhadores com deficiência da Universidade de Santa Cruz do Sul, traçou-se um perfil baseado nas informações passadas pela organização. Esse perfil foi dividido em características sócio demográficas (gênero, idade, estado civil, escolaridade) e elementos ocupacionais e econômicos (setor de atividade, salário, tempo na empresa). Os dados foram analisados segundo suas temáticas e organizados em gráficos ou tabelas, para facilitar a posterior discussão dos mesmos. Percebeu-se que há predominância feminina (59,14%) no quadro de pessoas com deficiência (PcD) contratadas; a maioria tem ensino médio completo (28%) ou graduação em andamento (27%); e 44% estão alocados em cargos de auxiliares técnicos ou administrativos. Além disso, a deficiência física/motora perfaz um total de 56%; a auditiva totaliza 17,2%; a visual 16,1% e a deficiência mental se faz presente em 10,7% dos trabalhadores com deficiência da universidade. Ademais, apesar da universidade possuir um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) por não ter o número exigido de contratações de PcD, a organização está preocupada em cumprir a lei e garantir uma inclusão positiva para as pessoas contratadas. Faz-se necessário levar em conta que a análise dos dados foi realizada através do olhar da Psicologia, e diferentes áreas poderiam analisá-los de outras formas, não mais ou menos certas, mas sob outras perspectivas. Considera-se de grande relevância conhecer, não apenas o que é uma política e o que ela apresenta na sua formulação, mas principalmente quem são os atores que vivenciam essa política e que se beneficiam ou não dela. Percebeu-se que a Lei de Cotas abrange e beneficia uma grande variedade de pessoas, com características e deficiências diversas, o que comprova a importância de que sua implementação ocorra de forma efetiva e seja acompanhada e avaliada pelos usuários e pelos demais segmentos da sociedade.

Palavras-chave: Políticas Públicas. Psicologia. Universidade de Santa Cruz do Sul.

INTRODUÇÃO

O interesse pelo estudo e atuação no campo das Políticas Públicas tem aumentado significativamente em diversas categorias profissionais. Dessa forma, também surgem novas possibilidades de atuação e pesquisa para os profissionais da Psicologia, embora

exista uma lacuna na formação dos mesmos no que se refere a capacitação para trabalhar com essa temática, pois apenas recentemente ela foi incluída nos currículos dos cursos de graduação. (SILVEIRA, *et al*, 2007).

Nesse cenário, as publicações que versam sobre Psicologia e Políticas Públicas ainda são incipientes. Todavia, as mudanças no contexto estatal brasileiro, que tem consolidado importantes políticas como do Sistema Único de Saúde, do Sistema Único de Assistência Social, o Estatuto do Idoso, o Estatuto da criança e do adolescente, por exemplo, tem exigido “a presença da psicologia como ciência e profissão”. (CASTRO, 2011, p. 377).

Sob esse ensejo, o campo das Políticas Públicas se constitui como área de conhecimento que torna possíveis variadas perspectivas, enfoques e propostas de estudo dentro deste campo. (SOUZA, 2006). Há, portanto, “uma interdisciplinaridade intrínseca ao estudo, à construção, à implantação e ao desenvolvimento das políticas públicas, uma vez que a resolução dos problemas da sociedade, naturalmente, envolve os mais diversos campos”. (POLEJACK; *et al*, 2015, p. 33-34).

Assim, os psicólogos enfrentam o desafio de buscar “conhecimento em diversos outros campos de saber já mais familiarizados com a temática como a sociologia, a política, o direito e o serviço social”. (CASTRO, 2011, p. 377). Também precisam tentar entender as relações que ocorrem nesse campo de forças e interesses, para identificar as necessidades e as possibilidades existentes nesses complexos sistemas que carregam distintas intersubjetividades. Este contexto é “extremamente rico para a contribuição das diferentes áreas do saber e do fazer psicológicos”. (POLEJACK; *et al*, 2015, p. 31). O aumento dos profissionais da Psicologia no campo das Políticas Públicas, nas últimas décadas, se deve à “multiplicidade com que a vida e o trabalho se tecem nestes espaços”. (SILVA; CARVALHAES, 2016, p. 248).

Nessa perspectiva, inúmeros estudos podem e devem ser feitos por psicólogos sobre as políticas públicas e os atores envolvidos nelas. Neste trabalho apresentam-se dados secundários sobre os usuários envolvidos com a Política de Cotas, mais especificamente a Lei nº 8.213, de 1991, que prevê a reserva de vagas para pessoas com deficiência (PcD) nas organizações com mais de 100 funcionários, proporcionalmente ao número total do seu quadro de pessoal. Focou-se nas Instituições de Ensino Superior, que muito são pesquisadas pela Política de Inclusão de acadêmicos com deficiência, mas não se atém ao fato de que também são organizações atreladas ao campo de trabalho, e por contratarem trabalhadores, também devem cumprir a reserva legal de vagas para PcD.

A relação entre a psicologia e as políticas públicas

No início da década de 1960, o Brasil passava por um período mobilizações populares e crise política. O país possuía um sistema universitário recente, mas estruturado, que se tornou alvo das contestações estudantis. A Psicologia já possuía “uma tradição de produção de conhecimento e [...] de aplicação em alguns de seus campos”. É nesse contexto que a Lei Federal nº 4.119 de 1962 regulamenta a profissão do psicólogo. (YAMAMOTO, 2007, p. 31).

Os primeiros vinte anos após o regulamento, a profissão foi marcada pelo chamado elitismo, ou seja, a preferência dos psicólogos pela atividade clínica, sendo que essa se fazia hegemônica através das profissões médicas. (YAMAMOTO, 2007). A atuação política dos profissionais da Psicologia se referia a “intervenções que individualizavam o sintoma e patologizavam as questões sociais, sendo estas ações descontextualizadas, superficiais, e desvinculadas da dimensão coletiva e política das pessoas” (POLEJACK; *et al*, 2015, p. 36) que eram atendidas.

Isso produziu um perfil da profissão e afastou os profissionais “dos segmentos do bem-estar e do setor público, cuja abrangência potencial do atendimento psicológico seria muito maior”. (YAMAMOTO, 2007, p. 30).

No final da década de 1970, e mais fortemente no início da década de 1980, se iniciou um processo de mudanças através “da criação ou da ocupação dos sindicatos por segmentos combativos dos psicólogos em diversos estados, e, posteriormente, do chamado “sistema conselhos”, a participação política da categoria ganha expressão”. (YAMAMOTO, 2007, p. 31). Dessa forma se iniciou a ruptura com os modelos de atuação tradicionais e a criação de novas perspectivas que puseram “a Psicologia a serviço da coletividade”. (POLEJACK; *et al*, 2015, p. 36).

Assim, o campo da Psicologia é marcado por distintos enfoques epistemológicos e ontológicos, e por “produções teóricas e práticas que transitam entre vieses normalizadores e/ou resistentes”. Isso reflete nas possibilidades e dificuldades de atuação dos psicólogos nos diversos campos, como das Políticas Públicas. Desse modo, é importante pensar e problematizar as relações dos psicólogos com os paradigmas psicológicos e com as políticas que intervêm nos distintos contextos sociais. (SILVA; CARVALHAES, 2016, p. 247).

A Psicologia possui uma dimensão social e política que marca a relevância “do olhar para os diferentes campos de trabalho e leituras das relações humanas” (SILVEIRA, *et al*, 2007, p. 18) e põe em questão as fronteiras identitárias das especialidades do saber frente aos complexos fenômenos que se materializam nos contextos sociais. (PASSOS, 2015).

Dessa forma, a Psicologia tem um importante papel a desempenhar na área das Políticas Públicas por trabalhar com as questões da diversidade e subjetividade dos processos e das pessoas. As Políticas Públicas não se desenvolvem sem o envolvimento direto “do ser humano, com seus pensamentos, sentimentos, emoções e conflitos, o que certamente cria uma relação de forças e insere o indivíduo no protagonismo social”. (SILVEIRA, *et al*, 2007, p. 17).

Nesse sentido, as Políticas Públicas são um campo de grande interesse para a Psicologia, pois os psicólogos podem contribuir com a “identificação das demandas sociais e na elaboração de propostas para a construção de um projeto de sociedade que se aproxime, cada vez mais, dos ideais humanitários, garantindo igualdade e equidade nas relações sociais”. (SILVEIRA, *et al*, 2007, p. 17).

Mas o que são Políticas Públicas?

Diversas vertentes analíticas apresentam definições e entendimentos do que são as Políticas Públicas. Cabe salientar a abordagem valorativa que define “as políticas públicas como um fluxo de decisões públicas, orientado a manter o equilíbrio social ou a introduzir desequilíbrios destinados a modificar esta realidade”. (SARAVIA, 2006, *apud* POLEJACK; *et al*, 2015, p. 33). Também podem ser definidas como o campo de conhecimento que põem o governo em ação e a analisar esta ação, para propor mudanças nas ações, quando necessário. (SOUZA, 2006).

As Políticas Públicas se originam da necessidade de responder aos problemas sociais e por isso devem refletir em soluções às demandas da vida coletiva. São percebidas “como um conjunto de normas que orientam práticas e respaldam os direitos dos indivíduos em todos os níveis e setores da sociedade”. Devem se basear nos princípios da igualdade e da equidade, difundindo o sentido de justiça social, pois é através delas que os bens e serviços sociais são distribuídos e redistribuídos para atender as demandas da sociedade. (SILVEIRA, *et al*, 2007, p. 21).

A formulação de uma Política Pública ocorre através de um processo, dentro de uma arena política (*policy arena*), que se define através dos objetivos e grau de consenso e conflito que cada política pode gerar. Inicialmente ocorre a identificação do problema, que é pautada em evidências; o problema é incluído na agenda política, sob fatores ideológicos, políticos, econômicos e sociais; há deliberação sobre os custos e benefícios de cada estratégia e ação possível; formulam-se as políticas sob a análise das condições macro e micro estruturais para a implementação dessa política; implantam-se as políticas, com a análise do contexto político, econômico e social, e das agências implementadoras; ocorre

um processo de avaliação continuada, a fim de verificar os impactos positivos e negativos da implementação da política, para medir os resultados. (SILVEIRA, *et al*, 2007).

Contudo, não se deve reduzir a Política Pública à ação do Estado, pois seus objetivos passam pela transformação do estado das coisas para que todos os cidadãos possam participar ativamente e transformar o seu contexto e a sociedade. (MARTINS; REY, 2015). Além disso, a formulação das Políticas Públicas passa pela ação de distintos atores sociais, que também são chamados de *policy makers*. A atuação de cada ator social dependerá da demanda e da posição que cada um ocupa na sociedade. (SILVEIRA, *et al*, 2007).

Por isso, política sempre é conflito, que se traduz na oposição entre “os interesses da acumulação e as necessidades dos cidadãos. As políticas sociais, como parte do processo estatal da alocação e distribuição de valores, encontram-se no centro desse confronto de interesses de classes”. (YAMAMOTO, 2007, p.32). Por isso um posicionamento político também é ideológico, pois se refere aos valores e ideias que “o sujeito da ação carrega em relação ao objeto”. (SILVEIRA, *et al*, 2007, p. 26).

Assim, Política Pública remete às relações humanas, as suas atividades individuais ou coletivas (SILVEIRA, *et al*, 2007), e por isso a importância de incorporar o tema da subjetividade no processo de planejar, implementar ou avaliar as Políticas Públicas, para que estas deixem de focar apenas nos “aspectos estruturais, gerenciais, econômicos e políticos para inserir as dimensões qualitativas humanas, psicossociais e culturais em suas propostas, em geral, excluídas dos estudos tradicionais sobre políticas públicas”. (MARTINS; REY, 2015, p. 53).

A necessidade de discutir essa temática nas Políticas Públicas se deve ao fato de que

a política lida com dimensões psicossociais, presentes no cotidiano dos atores envolvidos nos processos de institucionalização da mesma e que, se de um lado podem se mobilizar para a institucionalização, de outro lado, podem se movimentar no sentido de preservar e manter seu status quo, retardando ou impedindo as transformações contidas nas diretrizes das próprias políticas. (MARTINS; REY, 2015, p. 53-54).

Nessa perspectiva, a intervenção da Psicologia na questão do bem-estar social chama a profissão para a ação nas repercussões da transformação das questões sociais “em políticas estatais e tratadas de forma fragmentária e parcializada, com prioridades definidas ao sabor das conjunturas históricas particulares. Isto conferirá tanto a relevância quanto os limites possíveis da intervenção do psicólogo”. (YAMAMOTO, 2007, p. 32). O desafio é ampliar as demarcações do âmbito político da ação profissional, seja por se colocar junto aos “setores progressistas da sociedade civil”, que são fundamentais no jogo

de forças que resultam em “eventuais avanços no campo das políticas sociais, quanto pelo desenvolvimento, no campo acadêmico, de outras possibilidades teórico-técnicas, inspiradas em outras vertentes teórico metodológicas que as hegemônicas da Psicologia”. (YAMAMOTO, 2007, p.36).

Destarte, o indivíduo e a sociedade “são indissociáveis e juntos formam uma rede complexa de relações sociais. Cada sistema social tem uma estrutura normativa que rege essas relações, contribuindo para a definição da identidade individual e social dos direitos e obrigações”. (SILVEIRA, *et al*, 2007, p. 29-30). Nesse contexto são analisadas as desigualdades, que apesar de geralmente serem analisadas sob o aspecto monetário e individual, também carrega a marca de outros fatores que a influenciam e geram processos de exclusão. O modo de produção capitalista se mantém através de categorias de exclusão (por cor, deficiência, gênero, classe), sendo que alguns grupos são mais suscetíveis e vulneráveis do que outros. (SILVA; CARVALHAES, 2016).

Os conceitos de exclusão e inclusão foram criados como forma de se referir aos impactos da produção de desigualdade do Capitalismo e da Globalização, e seriam “substitutos dos conceitos de opressão, dominação, exploração, subordinação, entre outros tantos utilizados na análise da luta de classes”. A inclusão tem sido associada a pessoas que necessitam de políticas públicas que garantam o acesso aos seus direitos e ao exercício da cidadania. Entretanto, esses conceitos são ambíguos e não dão conta das complexas relações que os criam. (SILVEIRA, *et al*, 2007, p. 32).

Dessa forma, a expressão “dialética exclusão/inclusão” defende que todos estão incluídos de alguma maneira, embora esta inclusão não seja sempre digna e decente, podendo ser exploradora e se configurar como uma “inclusão perversa”. (SAWAIA, 1999, *apud* SILVEIRA, *et al*, 2007, p. 32). Por outro lado, o tema da inclusão tem motivado a elaboração e implementação de políticas públicas sob o viés do “engajamento nos espaços sociais e na vida comunitária de sujeitos que, pela condição particular da sua constituição física, psíquica ou social, eram submetidos a destinos, como a internação em instituições totais ou a submissão a confinamento doméstico”. (POLEJACK; *et al*, 2015, p. 45-46).

Neste cenário, a função da Psicologia é, além de trabalhar com a diversidade, construir meios de exercício da cidadania, intervindo nos “níveis de prevenção, reabilitação e equiparação de oportunidades que possibilitem respeitar e conviver junto à diversidade”. (SILVEIRA, *et al*, 2007, p. 32). Para isso, é necessário escapar aos limites pré-estabelecidos das condições de classe, que “operam no sentido de localizar as classes populares como incapazes de gerenciar a própria vida e/ou inadequadas aos modos de vida apresentados como ‘normais’ e ‘adequados’”. (SILVA; CARVALHAES, 2016, p. 250).

Os indivíduos, alvos das Políticas Públicas, são sujeitos de sua própria história, e os “agentes de transformação de seu modo de vida como também das comunidades em que transitam”. (SILVA; CARVALHAES, 2016, p. 251). Dessa forma, é preciso construir um processo dialógico com os indivíduos e as comunidades, para buscar “a construção de ações conjuntas e solidárias, o fortalecimento de redes de solidariedade com o foco na articulação de projetos coletivos e o fomento da investigação-ação-participante são desafios que dimensionam a prática psi”. (FREITAS, 2007, *apud* SILVA; CARVALHAES, 2016, p. 251).

Deve-se estar atento para as políticas que geram e perpetuam relações de dependência, fazendo com que o beneficiário se torne passivo e não busque alternativas para a superação do processo instituído. Portanto, a Política Pública deve incentivar a autonomia dos sujeitos e estabelecer estratégias dialéticas e dialógicas que propiciem a transformação do sujeito, das suas relações com o outro. (MARTINS; REY, 2015).

Atualmente, uma das Políticas Públicas mais discutidas se refere a garantia de trabalho e renda, que facilita o acesso da população a melhores padrões de vida. (SILVEIRA, *et al*, 2007). Uma destas políticas é a Lei nº 8.213/91, que obriga as organizações a partir de 100 trabalhadores a fazer a reserva legal de vagas para pessoas com deficiência, proporcionalmente ao seu total de funcionários. Essa política é alvo de críticas e defesas ferrenhas de diversos segmentos da sociedade, mas para discutir uma política Pública, as possibilidades alargadas por ela e os empecilhos encontrados na sua efetivação, faz-se necessário conhecer quem são as pessoas que se beneficiam com a mesma, os atores sociais envolvidos e maiores interessados na real efetivação da mesma.

Nessa perspectiva, inúmeros estudos podem e devem ser feitos por psicólogos sobre as políticas públicas e os atores envolvidos nelas. Neste trabalho apresentam-se dados sobre os usuários envolvidos com a Política de Cotas, mais especificamente a Lei nº 8.213, de 1991, que prevê a reserva de vagas para pessoas com deficiência (PcD) nas organizações com mais de 100 funcionários, proporcionalmente ao número total do seu quadro de pessoal. Focou-se nas Instituições de Ensino Superior, que muito são pesquisadas pela Política de Inclusão de acadêmicos com deficiência, mas não se atém ao fato de que também são organizações atreladas ao campo de trabalho, e por contratarem trabalhadores, também devem cumprir a reserva legal de vagas para trabalhadores com deficiência.

METODOLOGIA

A metodologia utilizada foi a realização de pesquisa documental, com análise de documentos oficiais, como a Lei de Cotas e o Censo Demográfico de 2010, e documentos fornecidos pela organização que foi objeto de investigação, a constar a Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC).

Nesse sentido, a fim de conhecer quem são os trabalhadores com deficiência da Universidade de Santa Cruz do Sul, traçou-se um perfil baseado nas informações passadas pela organização. Esse perfil foi dividido em características sócio demográficas (gênero, idade, estado civil, escolaridade) e elementos ocupacionais e econômicos (setor de atividade, salário, tempo na empresa). Os dados foram analisados segundo suas temáticas e organizados em gráficos ou tabelas, para facilitar a posterior discussão dos mesmos.

RESULTADOS

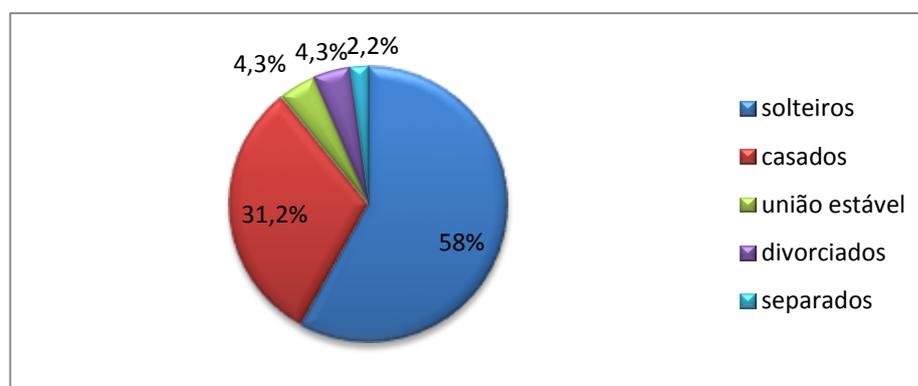
Características sócio demográficas

1. Gênero: Analisando a questão de gênero, percebeu-se que trabalham na UNISC 38 homens, perfazendo 40,86%, e 55 mulheres, 59,14 % do total de PcD contratadas

2. Idade: Percebeu-se que as pessoas com deficiência que trabalham na Universidade abarcam uma grande faixa etária que vai dos 16 aos 64 anos.

3. Estado civil: a maioria dos trabalhadores com deficiência da IES estudada se encontra solteira (54), seguida pelos casados (29). Além disso, quatro possuem união estável, quatro são divorciados e dois são separados, cujos percentuais podem ser verificados no Gráfico 1.

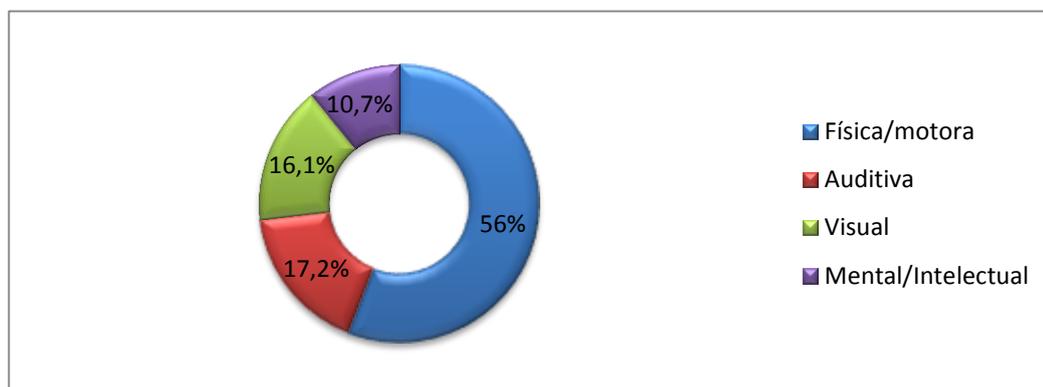
Gráfico 1 - Estado civil dos trabalhadores com deficiência da UNISC.



Fonte: criado pela autora com base nos dados fornecidos pela organização.

4. Tipo de deficiência: a pesquisa revelou que, das 93 pessoas com deficiência que atuam na UNISC, o maior número são pessoas com deficiência física/motora (52 pessoas), seguida da deficiência auditiva (16), visual (15), e deficiência mental/intelectual (10). Os percentuais dos tipos de deficiência podem ser observados no Gráfico 2.

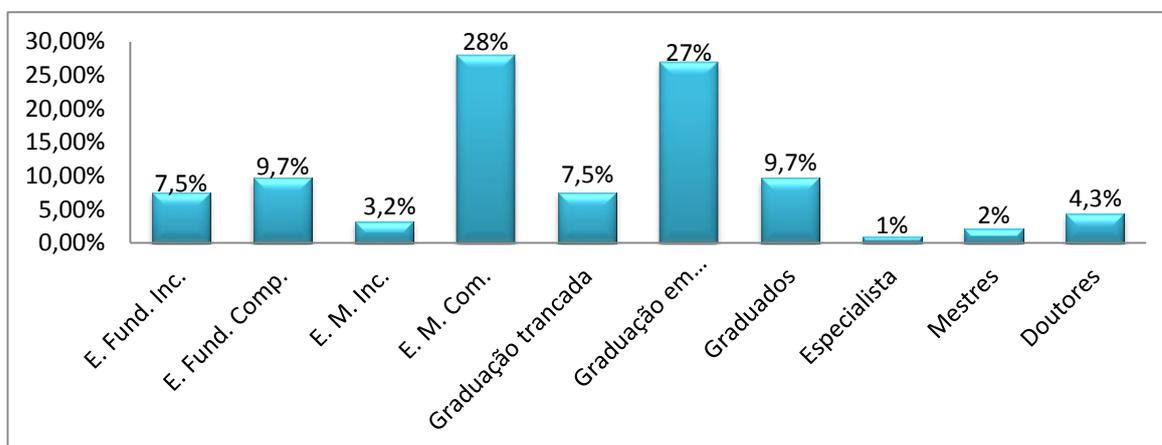
Gráfico 2 - Percentual de trabalhadores com deficiência por tipo de deficiência.



Fonte: criado pela autora com base nos dados fornecidos pela organização.

5. Nível de instrução/Escolaridade: o perfil de escolaridade é bastante diversificado. Percebe-se que a maior predominância de nível de escolaridade é de pessoas com ensino médio completo (26) e com graduação em andamento (25). Além disso, sete possuem ensino fundamental incompleto, nove tem fundamental completo, três tem ensino médio incompleto, sete estão com a graduação trancada, nove são graduados, um possui pós-graduação a nível de especialização, dois são mestres e quatro são doutores, cujos percentuais constam no Gráfico 3.

Gráfico 3 - Níveis de instrução/escolaridade dos trabalhadores com deficiência da UNISC.



Fonte: criado pela autora com base nos dados fornecidos pela organização.

Elementos ocupacionais e econômicos

1. Primeiro emprego: das 93 pessoas com deficiência que atuam na UNISC, 19 estão em seu primeiro emprego, enquanto que os outros 74 já tiveram empregos anteriores.

2. Setor de atividade: quanto aos cargos desempenhados pelas pessoas com deficiência na UNISC, percebe-se que há a concentração destes em cargos administrativos. Os cargos de auxiliar administrativo e auxiliar técnico, que reúne 44% das PcD ocupadas na UNISC, e de auxiliar de serviços gerais, outros 18,3%, tem como requisito para admissão uma escolaridade menor do que o cargo de professor, por exemplo, em que trabalham apenas sete (7,6%) PcD.

3. Salário: não há diferença de salário para pessoa com e sem deficiência que atuam em cargos iguais, pois a organização possui plano de carreira com tabela de cargos e salários, e cada pessoa é remunerada de acordo com a função que exerce, sem distinção se ela possui ou não deficiência.

4. Tempo na empresa: segundo documento preenchido por representantes da Universidade, o número de anos de trabalho das pessoas com deficiência na organização é bastante diverso, pois vai desde alguns meses de trabalho até 25 anos.

DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A Universidade de Santa Cruz do Sul possui 1515 funcionários. Contudo, para efeito da Lei de Cotas, a organização é avaliada de forma conjunta com o Centro de Educação Profissional da UNISC (CEPRU) que possui 37 funcionários, com o Educar-se, com 75, e com o Hospital Santa Cruz (HSC) que possui 1.160 funcionários, todos mantidos pela Associação Pró-ensino em Santa Cruz do Sul (APESC). Dessa forma, as mantidas somam 2.787 funcionários, o que acarreta a contratação de 140 pessoas com deficiência para perfazer os 5% previstos pela lei. Como o Hospital Santa Cruz possui um setor de recursos humanos próprio e as outras três mantidas são servidas pelo mesmo setor de recursos humanos, o hospital não será analisado neste trabalho.

Assim, UNISC, CEPRU e Educar-se possuem 1.627 funcionários, sendo 76 empregados com deficiência e mais 17 aprendizes com deficiência que poderão se tornar empregados formais após o período de aprendizagem. Se levado em conta somente esse número, o total de PcD contratadas deveria ser 82. Desse modo o número real não estaria muito distante do número almejado e a futura contratação dos que agora são aprendizes já ultrapassaria essa cota.

Características sócio demográficas

1. Gênero: Percebeu-se que há predominância feminina (59,14%) no quadro de funcionários da UNISC reflete os dados do Censo de 2010, que mostrou que a incidência de deficiência é maior nas mulheres do que nos homens, pois 19.805.367 homens apresentavam alguma deficiência, enquanto que o número de mulheres foi de 25.800.681. (BRASIL, 2012b). Portanto, sendo maioria na população total com deficiência, precisam ser mais representativas no mercado de trabalho formal.

Todavia, dados do Censo Demográfico de 2010, do IBGE, refere que, do “total da população com deficiência, o nível de ocupação foi de 57,3% para os homens e 37,8% para as mulheres, uma diferença de 19,5 pontos percentuais”. (BRASIL, 2012b). Já em 2014, o percentual de pessoas com deficiência empregadas era de 64,4% para homens e 35,6% para as mulheres (TRANSITE, 2016), representando um aumento no quadro de homens empregados e diminuição do número de mulheres, que além da discriminação por ser pessoa com deficiência, também a enfrentam por ser mulher.

Ademais, na população total em 2010, para cada 100 mulheres existiam 96 homens. No segmento populacional da pessoa com deficiência, para cada 100 mulheres havia 76,7 homens. “Esses indicadores refletem o conhecido fato de que os homens morrem mais cedo do que as mulheres, o que ocorre com frequência muito mais alta no segmento das pessoas com deficiência”. (BRASIL, 2012b, p. 09). Assim, percebe-se que, apesar de existirem mais mulheres com deficiência do que homens, elas estão em número muito menor no contexto do trabalho.

2. Idade: a idade das pessoas com deficiência que trabalham na Universidade está na faixa etária considerada como economicamente ativa, que vai dos 16 aos 64 anos. Lembrando que os menores de 18 anos podem atuar somente como aprendizes. Além disso, essa é a faixa etária intermediária das deficiências, pois é a partir dos 65 anos que elas se tornam mais frequentes.

Dados do RS referem que em 2010 a população total do estado era de 10. 693.929 pessoas, sendo 2.548.418 (23,8%) com pelo menos uma das deficiências investigadas (IBGE, 2010a). Apesar do maior número absoluto de pessoas com deficiência aparecer na faixa etária de 15 a 64 anos, essa faixa etária é muito ampla e abrange 69,84% da população total, enquanto que o percentual de PcD nessa faixa etária é de 23,6%. As pessoas com 65 anos ou mais representam 9,33% da população total, e nessa faixa 66,13% apresenta alguma deficiência. O menor índice de deficiência se encontra nas pessoas com até 14 anos, que representam 20,83% da população total, e 5,76% delas possuem deficiência. (IBGE, 2010a).

3. Estado civil: É importante lembrar que no total de trabalhadores com deficiência da universidade estão incluídas as pessoas com deficiência do Programa Jovem Aprendiz, e muitos deles são jovens que ainda não formaram família (em qualquer de suas configurações possíveis), visto que a universidade possui aprendizes a partir de 16 anos. Todavia, mesmo desconsiderando o número de aprendizes, o grande número de pessoas com deficiência solteiras ainda é significativo, e remete ao fato de que o corpo deficiente é uma subversão do padrão de 'normalidade' e vai de encontro ao que é considerado belo e desejado na sociedade.

Além disso, o que prevalece nos discursos leigos é a generalização de ideias preconceituosas e mitos sobre a sexualidade das pessoas com deficiência, que tem por base o estereótipo de incapacidade atribuído a elas. As principais delas são as ideias de que são indesejáveis e pouco atraentes, possuem disfunções sexuais, são estéreis, não conseguem usufruir do sexo 'normal', são assexuadas¹ ou hiperssexuadas². Essas crenças se relacionam com o corpo marcado pela 'imperfeição', que estigmatizam, colocam as pessoas com deficiência em situação de vulnerabilidade perante o outro, e se baseiam em modelos normativos ideológicos, não condizentes com a realidade. (MAIA; RIBEIRO, 2010, p. 164).

4. Tipo de deficiência: É relevante levar em consideração que as categorias de deficiência estão divididas somente por tipo, e não segundo sua severidade, o que faz com que cada categoria contenha pessoas com deficiência severa, média ou leve. Ademais, a categoria deficiência física apresenta um número mais elevado em comparação com os outros por abranger uma grande gama de deficiências, que vai desde a tetraplegia até uma má formação congênita em um dos pés, por exemplo.

Ao comparar os tipos de deficiência mais frequentes na IES com os dados do Censo Demográfico de 2010, percebe-se que, enquanto na UNISC os casos mais frequentes são de deficiência física/motora (56%), no total da população brasileira com deficiência os tipos de deficiência mais frequentes são a deficiência visual (afetando 18,6% da população brasileira), a deficiência motora (7% da população), deficiência auditiva (5,1%) e deficiência mental ou intelectual (em 1,4% da população). (BRASIL, 2012b).

Em 2010, o Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda lançou um anuário de informações incluindo os trabalhadores com deficiência e demonstrando que, de cada dez pessoas com deficiência contratadas através do SINE, a maioria (seis) tinha deficiência física, enquanto que os trabalhadores menos contratados eram os que possuíam múltiplas

¹ Que não tem sentimentos, desejos ou necessidades sexuais.

² Os desejos sexuais são exacerbados e incontroláveis.

deficiências. (CLEMENTE; SHIMONO, 2015, p. 29). Isso demonstra a preferência dos empregadores por um determinado tipo de deficiência em detrimento de outras, o que é uma gritante discriminação.

Ademais, a análise de 400 vagas para pessoas com deficiência, oferecidas por 100 empresas pelo site Mais Emprego³ do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), realizada por Clemente (2015) mostrou que há restrições quanto ao tipo de deficiência que a pessoa pode ter para ser contratada. Além disso, 44,7% das vagas eram para pessoas com deficiência visual; 32,2% para pessoas com deficiência física; 16,2% com deficiência auditiva e as 6,9% restantes para pessoas com deficiência intelectual. Segundo o autor, há um agravante que evidencia a discriminação, pois “quase todos os candidatos com deficiência visual tinham que enxergar, a maioria dos que têm deficiência física tem que se locomover sem cadeiras de rodas ou muletas, e a maioria dos candidatos com deficiência auditiva tinha que ouvir”. (CLEMENTE, 2015, p. 76).

Demonstra-se assim a escolha por deficiências mais leves, que não impliquem em muitas mudanças estruturais e arquitetônicas por parte das organizações. Embora a UNISC tenha seu maior contingente de trabalhadores com deficiência física, em consonância com as contratações do SINE, supracitadas, na organização não há distinção por tipo ou severidade de deficiência no processo de seleção e contratação de trabalhadores ou aprendizes.

5. Nível de instrução/Escolaridade: O elevado número de PcD cursando graduação tem a ver diretamente com o fato de a UNISC ser uma organização de ensino, que facilita a entrada de seus funcionários no ensino superior ao oferecer descontos na mensalidade, atrativo para quem conclui o ensino médio, gostaria de fazer uma graduação, mas muitas vezes não tem condições financeiras. Trabalhar na UNISC, além de ser um trabalho formal que vai proporcionar experiência e garantir um salário às PcD e a qualquer outro funcionário, também apresenta a vantagem do desconto para cursar o ensino superior.

Se compararmos o perfil de escolaridade das pessoas com deficiência que trabalham na UNISC com o nível de instrução da população com deficiência em geral, verifica-se que os da universidade apresentam um nível de escolaridade acima da média estadual e nacional. Na organização 28% das pessoas com deficiência possuem ensino médio completo e outros 26,9% já estão cursando o ensino superior, enquanto que no total da população gaúcha com deficiência, 61,5% ainda se encontra em níveis de escolaridade inferiores, pois não possuem instrução ou tem ensino fundamental incompleto. Importante

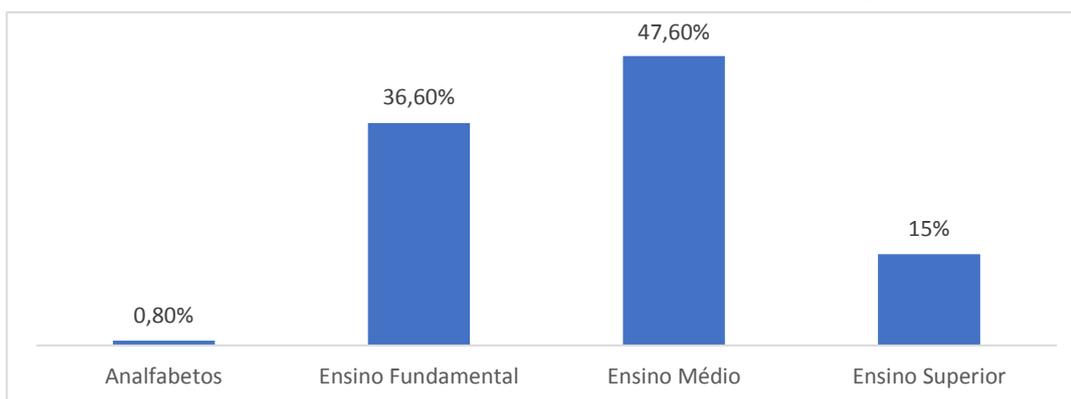
³ www.maisemprego.mte.gov.br

levar em consideração que os dados se referem apenas as pessoas com 15 anos ou mais, que já deveriam estar alfabetizadas.

Já em comparação com os níveis de escolaridade das pessoas com deficiência do Brasil, percebe-se que a média de escolaridade das PcD do RS fica muito próxima da média nacional (61,1% sem instrução ou fundamental incompleto), denotando que o baixo nível de instrução não é apenas um problema estadual, mas do país como um todo.

Por outro lado, se compararmos esses números com o nível de escolaridade das PcD que estão empregadas no Brasil, o Gráfico 4 demonstra que, assim como na Universidade de Santa Cruz do Sul, o maior número de pessoas contratadas no Brasil em 2014 era de pessoas com ensino médio completo, e apesar de as PcD sem instrução ou com ensino fundamental incompleto serem a maioria, apenas 0,8% dos trabalhadores contratados são analfabetos.

Gráfico 4 - Nível de escolaridade das pessoas com deficiência empregadas no Brasil.



Fonte: Criado pela autora com base em Transite (2016).

Elementos ocupacionais e econômicos

1. Primeiro emprego: É relevante lembrar que nas 93 PcD que trabalham na organização estão incluídos os 17 aprendizes, e embora não haja idade limite para pessoas com deficiência serem aprendizes, tratam-se de pessoas que ainda não tinham experiência profissional. Assim, apenas duas pessoas com deficiência contratadas diretamente como funcionários da UNISC ainda não tinham experiência profissional.

2. Setor de atividade: quanto aos cargos desempenhados pelas pessoas com deficiência na UNISC, percebe-se que há a concentração destes em cargos administrativos ou técnicos (44%). Além disso, os 17 aprendizes realizam o Curso de Aprendizagem Profissional para Assistente Administrativo, podendo ser contratados pela universidade após a conclusão do mesmo. Dessa forma, mesmo que as pessoas com deficiência estejam espalhadas pelos diferentes setores do Campus, as funções exercidas ainda se concentram

em uma mesma área. Cabe a questão: Será que todos os que estão na condição de aprendizes querem trabalhar em cargos administrativos? Ou foi apenas a única opção que surgiu para facilitar a entrada no mercado de trabalho?

Nesse sentido, vale citar a pesquisa do Instituto Ethos e Ibope Inteligência em 2010, intitulada “Perfil Social, Racial e Gênero das 500 Maiores Empresas e Suas Ações Afirmativas”, que demonstrou que as pessoas com deficiência são sub-representadas em todos os níveis hierárquicos das empresas, principalmente nos cargos diretivos, pois totalizam 1,5% no quadro funcional, 0,6% na supervisão, 0,4% na gerência e 1,3% no quadro executivo. (INSTITUTO ETHOS; IBOPE, 2010). Isso demonstra a incipiente participação das PcD no mercado de trabalho e a aglomeração em cargos de menor importância dentro das organizações.

3. Salário: na questão salarial, representantes da Universidade referiram que não há diferença de salário para pessoa com e sem deficiência que atuam em cargos iguais, pois a organização possui plano de carreira com tabela de cargos e salários, e cada pessoa é remunerada de acordo com a função que exerce, sem distinção se ela possui ou não deficiência. Efetiva-se assim o Artigo 7 da Constituição Federal que proíbe a discriminação na remuneração e nos critérios de admissão dos trabalhadores com deficiência. (BRASIL, 1988).

4. Tempo na empresa: segundo representantes da Universidade, o número de anos de trabalho das pessoas com deficiência na organização vai desde alguns meses de trabalho até 25 anos.

Segundo os dados expostos, percebe-se a importância da Universidade de Santa Cruz do Sul para o município sede e para a região, pois movimenta um elevado número de trabalhadores com e sem deficiência, mobiliza um grande capital financeiro, e assume a função de articuladora de mudanças pessoais, profissionais e laborativas, ou seja, transformações sociais, políticas e econômicas, indispensáveis para o desenvolvimento da região em que se insere.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considera-se de grande relevância conhecer, não apenas o que é uma política e o que ela apresenta na sua formulação, mas principalmente quem são os atores que vivenciam essa política e que se beneficiam ou não dela. Percebeu-se que a Lei de Cotas abrange e beneficia uma grande variedade de pessoas, com características e deficiências diversas, o que comprova a importância de que sua implementação ocorra de forma efetiva e seja acompanhada e avaliada pelos usuários e pelos demais segmentos da sociedade.

Os empecilhos que se colocam frente a atuação dos psicólogos no campo das Políticas Públicas se devem as históricas divergências e interpretações que marcaram a Psicologia como mais ou menos resistente ou normalizadora. Por isso, as intervenções precisam empreender análises históricas e políticas e refletir sobre as experiências sociais e subjetivas do cotidiano, para evitar a ocorrência “de ações padronizadas e despolitizadas”. (SILVA; CARVALHAES, 2016, p. 255).

Quando se escolhe um tema para pesquisar se opta por uma bandeira a defender e por uma realidade a desvelar, aqui escolheu-se dar visibilidade aos trabalhadores com deficiência e a importância da Psicologia no campo das Políticas Públicas.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

_____. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência / Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência. *Cartilha do censo 2010: Pessoas com deficiência*. Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012.

CASTRO, Rosângela de Barros. Psicologia e Políticas Públicas: articulações possíveis. *Psicologia Política*, v. 11, n. 22, p. 377-381. jul./dez. 2011.

CLEMENTE, Carlos Aparício. *Lei de cotas para trabalho de pessoas com deficiência: análise e fundamentação dos principais argumentos favoráveis e contrários ao seu cumprimento*. Trabalho de Conclusão de Curso (Programa de Formação em Ciências do Trabalho – Graduação) – Escola DIEESE, São Paulo, 2015.

CLEMENTE, C. A.; SHIMONO, S. O. *Trabalho de pessoas com deficiência e lei de cotas: invisibilidade, resistência e qualidade da inclusão*. São Paulo: Edição dos Autores, 2015.

IBGE. *Censo Demográfico 2010: Banco de dados agregados do IBGE*. Tabelas 3425; 3426; 3429. 2010. Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/censo-demografico/demografico-2010/amostra-caracteristicas-gerais-da-populacao-religiao-e-deficiencia>>. Acesso em: abr 2017.

INSTITUTO ETHOS; IBOPE INTELIGÊNCIA. *Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas*. São Paulo: ETHOS, 2010.

MAIA, A. C. B.; RIBEIRO, P. R. M. Desfazendo mitos para minimizar o preconceito sobre a sexualidade de pessoas com deficiências. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, v.16, n.2, p.159-176, maio/ago. 2010.

MARTINS, L. R. R.; REY, F. L. G. Subjetividade social na Institucionalização das Políticas Públicas. POLEJACK, Larissa; *et al.* (Orgs). *Psicologia e políticas públicas na Saúde: experiências, reflexões, interfaces e desafios*. Porto Alegre: Rede Unida, 2015, p. 51-68.

PASSOS, Eduardo. Prefácio: O plano público das práticas Psi. In: POLEJACK, Larissa; *et al.* (Orgs). *Psicologia e políticas públicas na Saúde: experiências, reflexões, interfaces e desafios*/ Porto Alegre: Rede Unida, 2015, p. 15-20.

POLEJACK, Larissa; *et al.* Atuação do psicólogo nas Políticas Públicas de saúde: caminhos, desafios e possibilidades. In: POLEJACK, Larissa; *et al.* (Orgs). *Psicologia e políticas públicas na Saúde: experiências, reflexões, interfaces e desafios*. Porto Alegre: Rede Unida, 2015, p. 31-50.

SILVA, R. B.; CARVALHAES, F. F. Psicologia e Políticas Públicas: impasses e reinvenções. *Psicologia & Sociedade*, v. 28, n. 2, p. 247-256, 2016.

SILVEIRA, Andrea Fernanda; *et al.* *Caderno de psicologia e políticas públicas*. Curitiba: Unificado, 2007.

SOUZA, Celina. Políticas públicas: uma revisão da literatura. *Sociologias*, Porto Alegre, ano 8, n. 16, p. 20-45, jul/dez. 2006.

TRANSITE. Dossiê: Mercado de trabalho e deficiência. *Revista Transite*, 1 setembro de 2016. Disponível em: <<http://transite.fafich.ufmg.br/o-trabalho-de-quem-tem-deficiencia/>>. Acesso em: abr 2017.

YAMAMOTO, Oswaldo Hajime. Políticas sociais, 'terceiro setor' e 'compromisso social': perspectivas e limites do trabalho do Psicólogo. *Psicologia & Sociedade*; v. 19, n. 1, p. 30-37, jan/abr. 2007.