

A DIALÉTICA DA INCLUSÃO DO SURDO NO MUNDO DO TRABALHO NO VIÉS HISTÓRICO-SOCIAL DA PSICOLOGIA

Deborah Maria Lopes Pizarro¹

Sílvia Regina Eulálio

Rua Pitomba, 496 – Milionários – Belo Horizonte – Minas Gerais – CEP: 30620-600

(31)3383-0266 (54)9167-5753

deborah_pizarro@yahoo.com.br

1. INTRODUÇÃO

Este trabalho discute algumas questões relativas à inserção das pessoas com deficiência (PD) no mundo de trabalho, após a vigência do Decreto 3.289 (1998), que obriga as empresas a contratarem esses sujeitos baseando-se na análise da dialética inclusão /inclusão perversa, e de avaliar a realidade desses indivíduos dentro da organização. Uma breve reflexão histórica sobre o lugar social da deficiência sustenta a hipótese de que a abertura de empregos para essas pessoas é um fenômeno pós-moderno. Levantam-se questões sobre o sentido do trabalho, na dinâmica psíquica e social desses sujeitos: como o trabalho afeta as representações de si mesmo e as relações com o outro? Verificou-se que a experiência do trabalho comporta vivências de satisfação e de sofrimento, principalmente quando as empresas se limitam a cumprir os aspectos legais da contratação, sem dar à pessoa com deficiência condições efetivas de inclusão social, no ambiente de trabalho.

Trazemos uma abordagem qualitativa, sem pretensão de generalização, embora acreditemos que os resultados possam revelar aspectos importantes da realidade das pessoas com deficiência que tiveram acesso ao mercado formal de trabalho.

Ao investigarmos as aproximações e distâncias entre as noções de trabalho, sentimento de realização e/ou sofrimento, no caso desses sujeitos, estamos tocando a questão da

¹ Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

subjetividade. Para isso, levamos em conta o contexto sócio-histórico no qual emergem modos específicos de subjetivação, ou seja, a chamada pós-modernidade. A abertura de empregos para as pessoas com deficiência auditiva é parte desse novo cenário, marcado pela coexistência e pela colisão de realidades radicalmente diferentes. A suposta coerência anterior da modernidade, ao rejeitar o que parecia “fragmentário, descontínuo ou caótico” (HARVEY, 1989), também favorecia, sem questionamentos, um vasto sistema de exclusões sociais. O acesso ao trabalho formal, neste contexto, era reservado só para o trabalhador física e mentalmente íntegro. Nesse sentido, a condição atual cria mais possibilidades de inclusão dos excluídos. Mas não podemos considerar a suposta inclusão no trabalho apenas do ponto de vista da legalidade, pois esta também pode gerar formas perversas de exclusão, como atestam dados da presente no estudo.

2. O TRABALHO HUMANO: HISTÓRIA E TRANSFORMAÇÃO NO VIÉS DA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

O trabalho humano está presente desde os primórdios da humanidade a fim de garantir a sobrevivência do homem. Suas necessidades de abrigo, defesa, subsistência levaram-no a buscar maneiras de adaptar-se ao ambiente para possibilitar melhores condições de vida. Ao longo do processo adaptativo, o homem criou instrumentos que facilitaram e organizaram suas atividades, difundiu seu conhecimento nos grupos em que vivia e transmitiu às gerações seguintes.

Para Antunes (1995), embora seja indissociável à condição humana, o trabalho não é objeto natural, mas uma ação essencial para estabelecer relações entre homem e natureza, e entre sociedades e natureza.

A ação do homem sobre o meio ambiente originou o trabalho, que consiste no modo como se dá esta ação, criando e recriando possibilidades de adaptação e assegurando a sobrevivência.

A relação homem x trabalho, presente na dimensão da relação entre o homem e a natureza foi, no século XIX, descrita por Marx:

Antes de tudo, o trabalho é um processo entre o homem e a natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla o seu metabolismo com a Natureza. Ele mesmo se defronta com a matéria natural como uma força natural. Ele põe em movimento as forças naturais pertencentes à sua corporalidade, braços, pernas, cabeça e mãos, a fim de apropriar-se da matéria natural numa forma útil para sua própria vida. A atuar, por meio desse movimento sobre a Natureza

externa a ele, e ao modificá-la, ele modifica a sua própria natureza (MARX,1978. p.148).

A partir da dialética de que o trabalho cria e transforma o homem e vice-versa, Marx provocou uma reflexão sobre o que era trabalho e sobre a sua função na relação homem x natureza. A partir do seu trabalho o homem libertou-se de sua condição natural e passou a ser social e de práxis e visa uma determinada finalidade. É esse fator que diferencia o homem dos outros animais, a intencionalidade. Através do trabalho o homem produz historicamente a sua existência e suas relações sociais, se fundando como ser social.

A história do trabalho humano confunde-se, portanto, com a própria história do homem, por estar inserida ao seu cotidiano. Durante o tempo em que o conhecimento se constitui, o homem passa a elaborar previamente suas ações, quais os melhores instrumentos a utilizar, organiza atividades a serem desenvolvidas pelo grupo, transmite modos e técnicas para realizar o trabalho.

A cultura que se forma a partir do domínio de técnicas, conhecimento da natureza, comunicação, modo de agir, etc., permite a fixação dos grupos em um território, abandonando a vida nômade. As comunidades primitivas, que tinham um feito comum, passam a sofrer transformações que levam ao surgimento da propriedade privada, com apropriação de terras de alguns e a divisão do grupo em classes.

O surgimento da tecnologia aponta para novas transformações do mundo do trabalho, que sempre passou por um processo dinâmico de construção. Na primeira metade do século XX, em vários países ocidentais, ocorreu o avanço da economia e a concessão de novos direitos sociais, entre eles a garantia do emprego. Marinho (2005) coloca que o trabalho passou a ser o 'sentido da vida', possibilidade de enriquecimento futuro, e, para além do problema da sobrevivência, ainda que heterônomo, é proclamado como virtude.

Atualmente observamos um novo comportamento em relação ao trabalho, com a flexibilização de horários em função das metas de produção, incentivo ao trabalho em equipe, formas de promoção e ascensão na carreira profissional, programas de capacitação, participação nos lucros, busca da ergonomia, etc. Por outro lado, há cada vez mais exigência com relação a formação e produtividade do trabalhador.

O trabalho também proporciona integração social, pois possibilita o relacionamento entre pessoas, a inclusão social e o sentimento de pertencimento a um grupo. O trabalho evoluiu no sentido de acompanhar o progresso da sociedade, e com isso novas categorias de trabalhadores surgiram no mercado, e, entre eles, a dos deficientes. O trabalho possibilita uma mudança positiva de socialização e na sua vida egressa.

Ao observar a história da humanidade é perceptível que as pessoas com deficiência sempre estiveram à margem da sociedade, mas a medida que o homem passou a buscar sua dignidade, mudanças ocorreram e, as pessoas com deficiência também passaram a alcançar uma vida digna e dotada de direitos.

Na antiguidade haviam duas possibilidades para as pessoas deficientes: poderiam ser mortas, pois eram percebidas como empecilho para a vida em comunidade ou eram cuidadas por quem queria alcançar simpatia divina ou agradecer pelos esforços dos que eram mutilados na guerra.

A primeira mudança da pessoa com deficiência ocorreu a partir do cristianismo, que proporciona o status de pessoa aos deficientes e mulheres, pois recebem uma alma. No período da queda do feudalismo surgiu a idéia de assistência aos deficientes, de forma que fossem inseridos no sistema de produção. Na França, em 1547, Henrique II criou a Assistência Social Obrigatória, que arrecadava taxas para assistência as pessoas com deficiência.

A partir de 1789 foi proposta a idéia de propiciar locomoção e formas de trabalho às PD. Assim, surgiram a cadeira de rodas, muletas, bengalas, macas, próteses, adaptações de veículos, o código Braille e o primeiro alfabeto manual para surdos.

No século XX, em decorrência das grandes guerras houve um incremento significativo do número de pessoas com deficiência. Assim, a partir das cobranças da sociedade, em vários países, surgiram as políticas públicas de integração de pessoas com deficiência, que trouxeram medidas para os direitos humanos e sociais a essas pessoas.

No século XXI as várias dimensões do mundo do trabalho vêm experimentando movimentos de ruptura e reconstrução. Mudar é necessário, e ao tomar como ponto de partida a globalização, surgem novas formas de poder, novas formas de organização e de relações do trabalho e mão-de-obra mais qualificada.

Este cenário competitivo desafiador tornou a educação e a existência de profissionais competentes e ágeis em um diferencial competitivo mundialmente reconhecido. Alguns autores justificam a ausência de profissionais com esta qualificação no mercado como consequência de uma série de mudanças que o mundo atravessa, tendo como principal fator a globalização.

Ianni (1999) verifica a reestruturação das organizações de acordo com as exigências de produtividade, agilidade e capacidade de inovação trazidas pela ampliação dos mercados, bem como uma tendência a redução do tamanho das empresas, o caráter temporário dos empregos e a maior mobilidade dos profissionais. As empresas exigem alto grau de envolvimento e

comprometimento com o negócio que está envolvida e isso não tem relação com objetivos sociais ou cooptação de benefícios, mas sim, pelo alcance de suas expectativas e necessidades.

O termo inclusão é hoje utilizado amplamente, com sentidos diversos, o que gera dúvidas sobre a função com que é utilizada. Nesse trabalho o conceito de inclusão será definido como:

... um processo que contribui para a construção de um novo tipo de sociedade através de transformações pequenas e grandes, no ambiente físico (espaços internos e externos, equipamentos, aparelhos e utensílios, mobiliário e meio de transporte) e na mentalidade de todas as pessoas, portanto também no próprio portador de necessidades especiais. (SASSAKI, 1997, p.42)

A sociedade inclusiva considera a diversidade e busca atender a individualidade de cada um, desde os privilegiados até os marginalizados. Neste universo se encontram as pessoas com deficiência, que, durante toda a história da humanidade são excluídas. Segundo o CENSO de 2000, realizado pelo IBGE, representam 14,5% da população brasileira, o que equivale a 24,5 milhões de pessoas. A partir do século XX, em especial nas últimas décadas, se consolidou um período de grande avanço e de maior perspectiva para essas pessoas, por exemplo, a criação de Leis para Proteção dos Direitos dos Deficientes.

De acordo com a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, deficiência está definida da seguinte forma:

toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano. (Decreto nº3298 de 20/12/1999 por RULLI NETO, 2002, p. 108 e 109).

A partir das transformações no mundo do trabalho explicitadas anteriormente, pode-se inferir que é crescente e expressivo o número de trabalhadores que se encontram sob condições que configuram exclusão social. Assim, abaixo, será dialogado o conceito de exclusão x inclusão. Para uma efetiva inclusão é necessário que haja a aceitação da individualidade, da diversidade, a valorização de cada sujeito e a cooperação para o aprendizado. A contratação de pessoas deficientes para mero cumprimento da Lei faz a inclusão parecer ocorrer sob a égide da exclusão dos direitos humanos básicos, visto que os indivíduos acabam sendo privados do direito à igualdade, do direito ao bem-estar, e do acesso pleno aos bens que a sociedade é capaz de produzir, inserindo-se numa realidade de padecimentos e privações.

Sawaia (1999) utiliza dialética exclusão x inclusão, superando uma visão dualista de incluídos X excluídos.

Para a autora, exclusão pela inclusão não seria inadequação, mas, ao contrário, é adaptação à exclusão social, a exclusão para se repor precisa ancorar-se no sentimento de pertencimento social e criar o sentimento de pertença ou inclusão nos seus sujeitos. Dessa forma, afirma a autora, é no sujeito que se objetivam as várias formas de exclusão (...) é o indivíduo que sofre. Porém, esse sofrimento não tem a gênese nele, e sim em intersubjetividades delineadas socialmente. (SAWAYA, 1999, p.99)

Segundo Guareshi (1999), para a compreensão da pós modernidade, o conceito de exclusão é essencial, isso porque as transformações do mundo do trabalho, principalmente as advindas das transformações do modo de produção, modificaram o cenário das relações sociais até então vigentes.

A inclusão social, muitas vezes, é abordada tendo como referencial a situação de desemprego. Assim, estar desempregado significaria não estar integrado. Mas, o que dizer daqueles que trabalham sem, contudo, serem incluídos?

Existem formas sutis de exclusão que conduzem a uma aparente inclusão, que camufla uma exclusão, entendida como inclusão perversa. Dessa forma conclui-se que não há exclusão antes de uma inclusão.

Assim, a idéia de exclusão social supõe uma lógica que preside um padrão de relações em uma sociedade que, ao mesmo tempo, inclui e exclui por meio de um conjunto de valores que a orienta.

A legislação brasileira é uma das mais abrangentes do mundo, assegurando na constituição a equidade de oportunidades na educação em escola comum e na disciplina de reserva de mercado de trabalho. Mas na prática há muito a ser feito, pois a maioria das pessoas com deficiências continua segregada em instituições (PASTORE, 2000). Em relação à reserva de mercado de trabalho, sabemos de empresas que contratam funcionários com deficiências apenas para evitarem a multa da “Lei das Cotas”, e não têm o interesse real de abrirem uma convivência com tais funcionários. Assim, uma segregação sutil permanece nos ambientes ditos inclusivos.

Nem é necessário dizer que para cada pessoa há uma subjetividade única. Esta colocação se faz, pois, se a inclusão demanda a adaptação da sociedade às necessidades das pessoas com deficiências, percebe-se que a adaptação realizada muitas vezes fica restrita ao registro social. Isso apenas é muito superficial e pode não alcançar uma experiência que

contemple a necessidade essencial de pertencer a sociedade. Participar socialmente de algo não garante que uma pessoa possua um lugar no mundo dos homens (SAFRA, 2004).

A inclusão é um movimento social, que reivindica igualdade de direitos e oportunidades às pessoas com deficiências, em convivência não segregada. Apesar de o Brasil adaptar suas leis e fiscalizações, para contemplar tais reivindicações, uma série de questionamentos sobre a inclusão, entendida como participação social, está surgindo. É de notável importância pensar a inclusão como maneira de manejar o ambiente, de forma a restabelecer condições éticas para que um lugar real no mundo dos homens possa ser obtido, em contraponto à mera participação social

No Brasil, a legislação sobre acesso de pessoas com deficiência ao trabalho entrou em vigor após a Constituição Federal de 1988, há 20 anos, mais precisamente nas Leis nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 e nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Mesmo com a promulgação dessas leis a oportunidade para a pessoa deficiente de ter acesso ao mercado de trabalho, ainda há muito a ser feito.

Num país de estrutura econômica instável como o Brasil, com um quadro alarmante de desemprego, a competitividade para conseguir um espaço no mercado de trabalho é imensa. Para Ferreira (1998), a desinformação poderia produzir desconhecimento sobre as reais incapacidades e limitações do deficiente e, também, das suas potencialidades, necessidades, expectativas e sentimentos, o que, de uma certa forma, acabaria conservando os preconceitos existentes em relação a esses profissionais. Na realidade, o preconceito é uma atitude negativa que a sociedade estabelece em direção àquele indivíduo que ela considera imperfeito, diferente, estranho, desconhecido e incapaz, fruto das concepções que ela foi construindo ao longo de sua história de vida, por meio das informações distorcidas que foi recebendo.

Mendes (2001) e Omote (2001) questionam a concepção de deficiência na sociedade e de que formas pode influenciar nas relações sociais e, também, orientar as ações planejadas e praticadas em relação ao seu portador. Conforme Omote (1996), isso significa que, se a sociedade concorda que as dificuldades da pessoa com deficiência ocorrem mais em função das suas limitações orgânicas, como usualmente tem acontecido, ela adotará medidas, que visam inseri-la no mundo do trabalho, baseadas na natureza da deficiência e não nas suas reais potencialidades e necessidades. Com isso, a culpa de qualquer insucesso, que porventura vier a ocorrer com essa população no ambiente de trabalho, acabarão sempre recaindo sobre a pessoa com deficiência e não nas condições que foram estabelecidas a ela.

Além de fatores individuais, econômicos e sociais, um outro aspecto que dificultaria a inserção da pessoa com deficiência no trabalho, apontado pela literatura científica, é a falha

no processo de formação e qualificação profissional. Existem críticas em relação aos procedimentos que esses programas educacionais utilizam, por considerar que as atividades comumente ensinadas, como artesanato, tapeçaria e marcenaria, são selecionadas mais em função dos recursos materiais disponíveis e da tradição institucional do que da demanda do mercado de trabalho, pouco contribuindo para efetivamente qualificar essa população (MENDES, 2001).

Assim, a simples existência de leis, por si só, não se constitui uma medida segura para garantir o acesso e a permanência da pessoa com deficiência no trabalho. Mesmo que o seu direito ao trabalho já esteja assegurado por lei, na prática existem alguns fatores que precisam ser analisados antes de se pensar em uma inclusão efetiva e eficiente da pessoa deficiente no mercado de trabalho. Dentre eles, o preparo profissional e social que está buscando o mercado de trabalho e também as condições estruturais, funcionais e sociais do ambiente que irá recebê-la como funcionário, para que não se corra o risco de admiti-lo simplesmente por benevolência ou mera obrigatoriedade de lei.

3. SUBJETIVIDADE E CIDADANIA: INTERSEÇÃO NA INCLUSÃO

A subjetividade e a cidadania têm muitas coincidências e podem se expressar de forma associada, no modo com o qual os indivíduos são constituídos e constroem sua realidade pessoal e social. A expressão de sujeitos que se submetem à opressão e a alienação, indivíduos serializados, modelados, resultado de uma produção de massa revela o que a cidadania tutelada proporciona. Numa relação com a subjetividade, trata-se de formas ou maneiras de existir já organizadas, reprodutivas, estratificadas, totalizantes e totalitárias. Uma prática em psicologia social que colabora para a expressão desse modo de subjetividade é aquela em que os objetivos são definidos sem a participação do grupo. Desse modo os participantes da inclusão ficam sujeitos às decisões e desejos do interventor sem, de fato, serem autores de seus processos de auto análise e autogestão.

Pode-se pensar que se trata da expressão de sujeitos que participaram de um trabalho presente num cenário marcado por uma intensa movimentação política. Diz respeito a sujeitos que se vincularam a um trabalho de caridade, que estava voltado para os mais desfavorecidos e da necessidade de serem oferecidos serviços para uma população beneficiada, uma vez que a assistência tende a deixar os sujeitos como simples beneficiários e percebe a pessoa com deficiência como desamparada e necessitada da doação de recursos para salvá-la e não como sujeitos preocupados em reivindicar e exercer a cidadania.

A cidadania emancipatória possivelmente é a expressão de sujeitos que estabeleceram com os sistemas uma relação de expressão e criação, e, em articulação com a subjetividade, trata-se do processo de singularização ou dos novos modos de subjetivação, onde os sujeitos se constituem criadores de si próprios, havendo “uma vontade de romper, de inaugurar, de superar os limites impostos ao pensamento, aos sentimentos, às formas de sociabilidade e convivência humana” (ORTEGA, 1998, p. 10). Estes processos de singularização possibilitam, inclusive, a realização de mudanças históricas. Na prática da Psicologia o exercício de cidadania emancipada e a produção de novos modos de subjetivação são possíveis quando se trata de uma proposta que “crê que as pessoas de uma determinada comunidade são os principais protagonistas de seus saberes, de suas vicissitudes e da criação de instrumentos capazes de auxiliar o desenvolvimento de sua realidade” (PEREIRA, 2001, p. 171). Então seu objetivo deve ser trabalhar com o grupo de trabalhadores com deficiência visando a busca de dispositivos, esquemas e estratégias para mudanças efetivas no seu modo de ser. Mas, para isso, parece ser necessário que o sujeito se aproprie de sua história: que ele saiba porque é difícil reivindicar, lutar, porque existe o costume o ou hábito da espera pela ação do outro. Se o grupo ou sujeito toma em suas mãos sua própria história, ela tem como entender sua situação atual e vislumbrar suas possibilidades. Aparece, então, a figura do psicólogo como facilitador deste movimento de uma produção de diferentes visões de mundo, em uma organização em que diferentes pontos de vista são debatidos em direção às decisões. A partir daí, o grupo tem condições de buscar soluções de forma compartilhada entre os que vivem os problemas e querem resolvê-lo. Os objetivos desse trabalho são definidos *a posteriori*, com a participação dos envolvidos.

O trabalho deve se dar em conjunto, numa relação dialógica, onde o psicólogo rompe com o lugar privilegiado, daquele que sabe, que tem prestígio e poder e realiza uma troca de saber formal e informal. Um novo saber sobre si mesmo permite que este “se ocupe dos seus próprios problemas e se organize para resolvê-los, desenvolvendo seus próprios recursos e potencialidades e utilizando os alheios” (CEDENO, 1999, p. 3), o que, em outras palavras, é a possibilidade de produção de novos modos de subjetivação. Significa que a ação deve ser autogestora e esta noção exclui toda idéia de paternalismo x assistencialismo ou de relação dominante x dominada. É necessário que haja um respeito muito grande pelo saber do sujeito, inclusive aquele com deficiência. O psicólogo, então, deve trabalhar a fim de que a organização estabeleça essa posição diante do trabalhador com deficiência, pois essa possibilidade de autonomia é essencial à inclusão.

Trata-se de trabalhar com os sujeitos para eles atingirem o controle sobre seu próprio ambiente, exercendo transformações no mesmo.

O trabalho, direcionado para avaliação de sua própria situação, suas demandas e necessidades deve ser sempre um dos objetivos principais desta psicologia, pois quando o grupo faz um diagnóstico de sua situação (com ou sem a ajuda do psicólogo), ela tende a se implicar em suas queixas, podendo a partir de então, colocar-se em movimento em busca de respostas e soluções, movimentando-se e provocando mudanças em seu meio e em sua relação com o meio. Pensando nisso é perceptível que o psicólogo trabalha em uma via de mão dupla, na qual deve perceber os *gaps* nos programas de inclusão do profissional com deficiência tanto em relação ao profissional, quanto em relação a organização como um todo.

A cidadania buscada por indivíduos ou que é ofertada pelo Estado, é uma cidadania que universaliza e recorre as particularidades dos indivíduos, o que facilita a regulação social, através do controle social. Porém, a igualdade se choca com a diversidade da subjetividade e o que parecem ganhos em cidadania se convertem em segregação. A Cidadania Emancipatória trabalha com a diferença e não da igualdade e, segundo Santos (2003), incentiva a autonomia e visa a combater a dependência burocrática, personaliza e localiza as competências interpessoais e coletivas em vez de as assujeitar a padrões abstratos. Trata-se de uma igualdade sem mesmidade. Tanto a cidadania emancipatória quanto o processo de singularização subjetiva são processos que remetem à valorização do novo, da diferença. Processos que se articulam para viabilizar uma saída dos posicionamentos de alienação, opressão e assujeitamento, valorizando o indivíduo concreto, cuja natureza é, essencialmente, produção da diferença. Processos que podem ser viabilizados por uma prática em que o psicólogo é agente facilitador de ações coletivas que têm como foco a capacidade de levar o sujeito e o grupo de profissionais de uma organização a criar um saber e um modo de viver próprio.

Dentro do tema inclusão, por sua amplitude, é necessário que haja um recorte para possibilitar um estudo mais minucioso. Enfocaremos então a deficiência auditiva por se tratar de um assunto de relevância social. A deficiência auditiva está presente no cotidiano, sendo importante conhecer seu conceito.

A deficiência auditiva é a perda total ou parcial, congênita ou adquirida, da capacidade de compreender a fala por meio dos ouvidos. A pessoa com deficiência auditiva tem as mesmas potencialidades de desenvolvimento que a pessoa ouvinte, precisando somente ter suas necessidades específicas supridas, visto que a linguagem faz parte da cultura humana,

sendo esta uma necessidade de todos e um direito, no caso do surdo, que já possuem a LIBRAS como língua reconhecida.

Segundo Sasaki (1997), no passado os indivíduos que apresentavam deficiências auditivas tinham grande dificuldade para ingressar no mercado de trabalho. Isso era conseqüência da falta de preparo tanto das empresas quanto dos surdos, no que se refere a deficiência. Hoje, uma visão mais integrada em relação ao deficiente auditivo tem substituído os velhos discursos que enfocavam somente aspectos patológicos. Considera-se o indivíduo surdo em todas as suas dimensões e isto inclui o âmbito social em que o trabalho está inserido (KLEIN, 1998).

Nos últimos tempos, instaurou-se um movimento mundial em defesa do direito de indivíduos surdos a se constituírem como pessoas bilíngües, pela convicção de que a língua de sinais e o convívio com outros surdos têm um papel fundante em seu processo de formação subjetiva. A argumentação em favor de uma formação bilíngüe para o surdo não se restringe à oportunidade de construir uma determinada condição sócio-lingüística, segundo Skliar (1998), nem se apóia na suposição de uma convivência naturalmente harmoniosa das duas línguas envolvidas ou de seus falantes (SOUZA, 1998; LODI, 2004). Para ir em direção a um projeto bilíngüe, as políticas devem efetivar o reconhecimento do estatuto das *línguas* de sinais e das peculiaridades culturais das comunidades de surdos, que possuem critérios de pertença e referências próprias. Trata-se, na verdade, de uma complexa direção que envolve mudanças paradigmas e inúmeras iniciativas para sua concretização.

Apesar das leis, muitos empregadores ainda desconhecem a capacidade de trabalho do surdo e as medidas administrativas para sua contratação tais como recrutamento, seleção, treinamento, legislação (CARREIRA, 1997).

Vindo somar-se a essa tendência econômica, tem-se também o fato de que, a partir das décadas de 60 e 70 surgiu a idéia de que bastava conhecimento (educação) para se ascender a um lugar de trabalho, independentemente de cor, sexo ou condição física.

Se fez necessário, então que se formasse o deficiente auditivo com o conhecimento para exercer sua profissão. Nesse sentido, instituições e escolas especiais trabalham para oferecer ao surdo os instrumentos necessários para se tornarem trabalhadores. Klein (1998) afirma que esse processo de formação, por parte das escolas especiais, não se resume à aquisição de conhecimentos considerados úteis e necessários ao exercício de uma profissão. Há também uma preocupação com todo o lado comportamental socialmente aceito, mesmo porque cada atividade profissional exige um perfil específico do seu ocupante.

Refletindo, então, sobre a razão pela qual empresas têm contratado deficientes auditivos, Mader (1998) considera que há uma tendência atual de se julgar a diferença como algo inerente aos seres humanos, havendo, portanto, uma valorização da diversidade.

Cogita-se assim a possibilidade de os empresários estarem realmente reconhecendo no surdo um ser humano com potencialidades e, acima de tudo, alguém que merece igualdade de condições para ser um cidadão ativo da sociedade. Assim sendo, podem-se encontrar empresas que tenham a consciência de sua responsabilidade na inserção do deficiente auditivo no meio social.

É nesse meio repleto de transformações que algumas organizações e instituições se lançam no compromisso da inclusão do deficiente auditivo, iniciando um processo sobre o qual há ainda muito a desenvolver. Questionamos, então, se os esforços envolvidos irão produzir o esperado.

À partir de dois estudos de caso foi possível detectar nos relatos dos entrevistados que estes enfrentam várias barreiras, mas a principal delas é a linguagem. As empresas não têm interpretes e por isso a comunicação torna-se significativamente defasada. As informações não são conclusivas e muitas das ações irregulares dos trabalhadores surdos são percebidas como falta de responsabilidade por falta de informações precisas. Essas ocorrências findam pela demissão destas pessoas. Entendemos que para a real inclusão o surdo deve ser cobrado profissionalmente assim como o ouvinte, no entanto, não poderiam ser privados de informações e orientações necessárias para seu desempenho. As regras e as rotinas das empresas não são óbvias. Há aspectos históricos e culturais que refletem e constituem a organização dessas empresas e as diferentes formas de lidar com o trabalhador.

Geralmente, quando iniciam um emprego, as pessoas são informadas das tarefas que são específicas do setor em que vão atuar e já trazem conhecimentos de normas comuns e válidas para qualquer espaço laboral, o que permite ao trabalhador comportar-se de acordo com o esperado pela organização interna. Nas situações cotidianas, elas participam de conversas informais sobre trabalho (casos de demissão, funcionamento de diferentes empresas, acidentes de trabalho etc.) e ouvem ou lêem notícias que tratam desse assunto. Já para o sujeito surdo, essas oportunidades são bastante limitadas.

A partir de entrevistas, dados indicam que os surdos enfrentam dificuldades em situações que, em geral, são triviais para os ouvintes. Além disso, os entrevistados mostram um reconhecimento muito parcial das condições insatisfatórias e desiguais para sua inserção nesses vários espaços, admitindo a naturalidade da dependência do ouvinte ou mesmo atribuindo ao próprio surdo a responsabilidade pelos problemas. Quando se reportam ao

trabalho, tendem a ser críticos, explícita ou implicitamente, em relação ao tratamento que recebem nos ambientes; falam de preconceitos e escassez de oportunidades; mostram indignação. As análises evidenciam que as mudanças políticas anunciadas realizam-se de maneira inconsistente.

Uma segunda pesquisa concluiu que a experiência de inclusão em uma outra instituição é bastante positiva já que possibilita aos trabalhadores surdos a atuação nos vários níveis, a superação de dificuldades e a descoberta de interesses profissionais. Verificou-se que desempenham seu papel tão bem quanto qualquer outro profissional. Parte dos entrevistados despertou interesse pela área da biblioteconomia, demonstrando interesse em ingressar no ensino superior.

4. CONCLUSÃO

Ao escrever este trabalho a principal questão era saber como ocorria a inclusão da pessoa com deficiência, em especial o deficiente auditivo, no mercado de trabalho e dizer do fazer do profissional de psicologia diante dessa possibilidade, posicionando-se diante do sujeito, individualmente, e da organização como um todo.

A explicação para essa inquietação vem da competência que o trabalhador surdo tem demonstrado cada vez mais. Mesmo assim, alguns fatores foram necessários para que se tomasse conhecimento desse valor. Ainda sim, mesmo toda sua competência, não seria suficiente para sua integração na empresa.

Conforme já era esperado, as empresas, nesse momento de capitalismo exagerado, optam pela maior qualidade e absoluto controle de gastos. O deficiente auditivo, assim como outras classes de minoria, deve aproveitar o momento para mostrar o que sabe fazer de forma excelente, garantindo seu lugar no mercado de trabalho e, conseqüentemente, sua possibilidade de ser cidadão atuante na sociedade.

A partir da visão dos direitos humanos e do conceito de cidadania fundamentado no reconhecimento das diferenças e na participação dos sujeitos, decorre uma identificação de processos de hierarquização que operam na regulação e produção das desigualdades. Essa problematização explicita os processos normativos de distinção dos trabalhadores em razão de características intelectuais, físicas, culturais, sociais e lingüísticas, entre outras.

Inicialmente, sabemos que as leis que protegem as pessoas deficientes representam um avanço social, em direção ao reconhecimento das necessidades das minorias, aos seus

diversos direitos, inclusive o direito ao trabalho. No entanto, se essas leis refletem resquícios de preconceitos e de assistencialismo, isso pode retirar dessas minorias a condição de sujeito responsável pela sua história. Por outro lado, detectou-se que a obrigação legal das empresas em contratar as pessoas com deficiência pode significar apenas uma inclusão formal, dadas as condutas organizacionais que terminam por excluí-las. Isso remete à necessidade de uma discussão mais ampla sobre as políticas de empregabilidade das pessoas com deficiência e sobre a atuação do psicólogo nesse processo. Tal discussão deveria colocar em questão o fenômeno da deficiência, a partir de sua representação, entre os empregadores e a sociedade, em geral, incluindo os responsáveis pelas políticas públicas de inclusão desses sujeitos.

Segue a dúvida no sentido de se saber até que ponto o fim desse movimento de segregação frente aos deficientes é realmente objeto de desejo de quem o propõe, ao pensar que a ação das representações sociais construídas durante a história podem influenciar diretamente na construção das ações coletivas e políticas diante do desacreditado. Creio que esse seja o ponto fundamental da inclusão nas organizações, já que seria essencial uma mudança de dentro para fora nos gestores. Talvez fosse melhor pensar que esse tipo de ação, da forma que são colocadas, não fizesse parte das pautas, pois traz consigo a possibilidade da exclusão velada, ou, inclusão perversa, já que não se sabe se é possível distanciar-se de preconceitos ao se escrever uma lei e que dificilmente esse tipo de transformação ocorreria de fora para dentro.

REFERÊNCIAS

ANDERY, A A. Psicologia na Comunidade. In: Lane, S. **Psicologia Social: o homem em movimento** (13 ed.). São Paulo: Brasiliense, 1994.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho? – Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho.**(6ª. ed.). Campinas, SP: Cortez. 1995.

APAE's. Federação Nacional das. **Educação profissional e colocação no trabalho junto a pessoa portadora de deficiência.** Brasília, 1998. 101p.

ARROYO, Miguel G. As relações sociais na escola e a formação do trabalhador. In: FERRETI, C.J.; SILVA JUNIOR, J.R.; OLIVEIRA, M.R.N.S. **Trabalho formação e currículo: para onde vai a escola?** São Paulo: Xamã, 1999. Apud CASAGRANDE, Ronaldo; PROHMANN, José Ivan de Paula. **Competências básicas: um estudo para a identificação e construção de definições.** ENANPAD.

ASSIS, Oliney Queiroz; PUSSOLI, Lafaiete; LACERDA, Vanderley Andrade de. **Os direitos da pessoa portadora de deficiência.** São Paulo: Lúmen, 1994. p. 56-69.

BATISTA, Cristina Abranches. **Inclusão dá trabalho**. Belo Horizonte: Armazém de Idéias, 2000. 110p.

BATISTA, Cristina Abranches. **Inclusão: Construção na Diversidade**. Belo Horizonte: Armazém de Idéias, 2004. 184 p.

BRASIL. **Lei nº8.213, de 24 jul. 1991**. Determinada pelo art. 12 da lei nº 9.528, de 10 de dezembro de 1997. Regulamento Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1991/8212.htm>>. Acesso em: 02 de out.2007.

CARREIRA, Dorival. A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho. In: MANTOAN, Maria Teresa Eglés et al. (Org.) **A integração de pessoas com deficiência: contribuições para uma reflexão sobre o tema**. São Paulo: Memnon,1997. p. 24-31.

CEDENO, A L. Reflexões sobre autogestão e Psicologia Comunitária na América Latina. **Psicologia Social e Institucional**, 1(2). 1999.

CODO, Wanderley. Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer). In: TAMAYO, Álvaro; ANDRADE, Jairo E. B.; CODO Wanderley (Org.). **Trabalho, organização e cultura**. São Paulo: Capital, 1997. p. 21-40

FERREIRA, S.L. **Aprendendo sobre a deficiência mental: um programa para crianças**. São Paulo: Memnon, 1998, 138p.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. **O trabalho protegido do portador de deficiência (histórico)**. Advocacia pública e sociedade. São Paulo, v.1, nº1, Max Limonad. 1997. Publicação Oficial do Instituto Brasileiro de Advocacia Pública, p. 135-139.

FREEMAN, Roger; CARBIM, Clifton; BOESE, Robert J. **Seu filho não escuta? Um guia para todos os que lidam com crianças surdas**. Santos: Brasília, 1999.

HARVEY, D. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1989.

IANNI, Octavio. **A sociedade global**. 7.ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1999, 192p.

KLEIN, Madalena. Os discursos sobre surdez, trabalho e educação e a formação do surdo trabalhador. In: SKLIAR, Carlos (Org.). **A surdez: um olhar sobre as diferenças**. Porto Alegre: Meditação, 1998. p. 75-91.

MADER, Gabriele. Integração da pessoa portadora de deficiência: a vivência de um novo paradigma. In: MANTOAN, Maria Teresa Eglés et al. (Org.) **A integração de pessoas com deficiência: contribuições para uma reflexão sobre o tema**. São Paulo: Memnon, 1997. p. 44-50.

MARINHO, M.C.N. **As transformações no mundo do trabalho e suas implicações na formação do executivo**. Universidade Católica de Goiás, Dissertação de Mestrado não publicada, Mestrado em Psicologia. Goiânia, GO. 2005.

MARX, K. **O capital**, Livro I, capítulo VI (inédito). São Paulo: Editora da USP – Ciências Humanas. 1978.

MENDES, E.G. Reconstruindo a concepção de deficiência na formação de recursos humanos em educação especial. In: MARQUEZINE, M.C.; ALMEIDA, M.A.; TANAKA, E.D.O. (Orgs). **Perspectivas Multidisciplinares em Educação Especial II**. Londrina: Ed. UEL, 2001.

NERI, M. **As empresas e as cotas para pessoas com deficiência**. Conjuntura Econômica - Temas Sociais, setembro/2003. Disponível em <http://www.fgv.br>. Acesso em 07/03/2008

OMOTE, S. A concepção de deficiência e a formação do profissional em educação especial. In: MARQUEZINE, M.C.; ALMEIDA, M.A.; TANAKA, E.D.O. (Org). **Perspectivas Multidisciplinares em Educação Especial II**, Londrina: Ed. UEL, 2001, p. 45-52.

OMOTE, S. **Perspectivas para conceituação de deficiências**. Revista Brasileira de Educação Especial, Piracicaba, v.2, n.4, p. 127-135, 1996.

ORTEGA, F. **Intensidades, para uma história herética da filosofia**. Goiânia: UFG. 1998.

PASTORE, J. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: Editora LTR, 2000.

PEREIRA, W. C. C. Metodologia do Trabalho Comunitário e Social. In **Nas trilhas do trabalho comunitário e social: teoria, método e prática** (pp.139-200). Belo Horizonte: Vozes. 2001.

ROLNIK, S. Diálogo e Alteridade. **Boletim de Novidades Pulsional**, n.44, 35 – 44. 1992.

RULLI NETO, Antônio. **Direitos dos portadores de Necessidades Especiais**. São Paulo: Fiúza. 2002. 361p.

SAFRA, Gilberto. **A po-ética na clínica contemporânea**. Coleção Psicanálise Século I. Aparecida: Idéias & Letras, 2004.

SANTOS, B. S. **Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade**. 9 ed. São Paulo: Cortez. 2003

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 1997. 174p.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: construindo uma sociedade para todos. 3. ed. Rio de Janeiro: WVA, 1999. p. 59-83 e 145-152. SOCIALISMO. In: **ENCICLOPÉDIA Delta Universal**. Rio de Janeiro: Delta, 1980. p. 7539.

SAWAIA, Bader. **As artimanhas da exclusão. Análise psicossocial e ética da desigualdade social.** Petropolis: Ed. Vozes, 2006. 155p.

SKLIAR, C. **Bilingüismo e biculturalismo: uma análise sobre as narrativas tradicionais na educação dos surdos.** Revista Brasileira de Educação, São Paulo, n. 8, p. 44-57, maio-jun.-jul.-ago. 1998.

SOCIALISMO. In: **Enciclopédia Delta Universal.** Rio de Janeiro: Delta, 1980. p. 7539.

SOUZA, R.M. **Que palavra te falta? Lingüística, educação e surdez.** São Paulo: Martins Fontes, 1998.

VASCONCELOS, E. M. **O Que é Psicologia Comunitária.** 3 ed. Coleção Primeiros Passos. São Paulo: Brasiliense. 1987