

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
MESTRADO EM EDUCAÇÃO

MARIA JOSÉ RABELO AROUCHA

**ESCOLARIZAÇÃO E INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA
NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL NA CIDADE DE SÃO LUÍS**

São Luís

2011

MARIA JOSÉ RABELO AROUCHA

**ESCOLARIZAÇÃO E INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA
NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL NA CIDADE DE SÃO LUÍS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Maranhão, para obtenção do título de Mestre em Educação.

Orientadora: Prof.^ª Dra. Marilete Geralda da Silva

São Luís

2011

MARIA JOSÉ RABELO AROUCHA

**ESCOLARIZAÇÃO E INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA
NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL NA CIDADE DE SÃO LUÍS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Maranhão, para obtenção do título de Mestre em Educação.

Orientadora: Prof^ª. Dra. Marilete Geralda da Silva

Aprovada em / /

BANCA EXAMINADORA

Prof^ª. Dra. Marilete Geralda da Silva (Orientadora)
Universidade Federal do Maranhão

Prof^ª. Dra. Tânia Maria de Freitas Rossi
Universidade Católica de Brasília

Prof^ª. Dra. Francisca das Chagas Silva Lima
Universidade Federal do Maranhão

A Ary Padilha Rabelo, meu pai (*in memoriam*), e a Maria Lúcia Santos Rabelo, minha mãe (*in memoriam*), por terem destinado um tempo de suas vidas para construírem a pessoa que hoje sou.

AGRADECIMENTOS

No livro do Eclesiastes, Capítulo 3, versículo 1 é dito que “Para tudo há um tempo, para cada coisa há um momento debaixo do céu.” Dessa forma, agradeço a Deus, pelo tempo que Ele escolheu para que eu ingressasse no Mestrado em Educação, o qual requereu-me um tempo de espera que provocou angústias e descrenças, porém sua realização foi um tempo de prazer e muito crescimento.

A meu pai, Ary Padilha Rabelo (*in memoriam*), e a minha mãe, Maria Lúcia Santos Rabelo (*in memoriam*), agradeço por terem acreditado no meu potencial e me dado a oportunidade de ingressar no caminho do conhecimento, oferecendo-me as condições possíveis naquele tempo para que eu pudesse nele trilhar.

A meus filhos: Rafael, Isadora Cristina e Thais Cristina Rabelo Aroucha, pelo tempo que souberam dar para que eu pudesse me dedicar aos estudos que o curso requeria, apesar de, em alguns momentos, não ter podido dedicar-lhes o tempo de que necessitavam. Que colhamos juntos os frutos das sementes que foram plantadas.

A Gilberto Matos Aroucha, que, por ocasião da incerteza e da euforia na busca dos caminhos que deveria seguir na minha formação acadêmica e profissional, soube orientar-me e, também, pela confiança e incentivo demonstrados para que eu realizasse o Mestrado.

A minha orientadora, Prof^ª. Dra. Marilete Geralda da Silva, por ter-me mostrado, logo que iniciei o curso, que era tempo de demolir alguns sentimentos e construir novos, mas, principalmente, por me ter feito acreditar mais em mim, o meu muito obrigada pela orientação sábia e segura, que me possibilitou chegar à conclusão deste trabalho.

Aos sujeitos envolvidos na pesquisa, pelo tempo que disponibilizaram para colaborar com a minha pesquisa. Sem isso não teria tido subsídios para finalizar o estudo ao qual me propus. Ao Diretor do Setor de Recursos Humanos e à Coordenadora do Setor de Responsabilidade Social da empresa pesquisada, pela acolhida e ajuda prestadas na realização deste trabalho. Aos funcionários da loja da empresa pesquisada, que de forma prazerosa me receberam e compartilharam comigo alguns momentos durante o período em que nela passei.

À Coordenadora do Núcleo de Inserção para o Trabalho do Centro de Apoio e de Ensino à Pessoa com Surdez – CAS/MA pelas informações prestadas em relação ao meu objeto de pesquisa.

Ao Grupo de Pesquisa em Educação Especial (GPÉE), em nome da Prof^ª Dra. Mariza Borges Wall Barbosa de Carvalho, pelas discussões que por lá circulavam e que me

ajudaram a costurar ideias sobre o objeto estudado.

Aos professores do Programa de Mestrado em Educação, pelos conhecimentos que foram ofertados e que me possibilitaram um crescimento intelectual e o desejo de conhecer sempre mais. Em especial agradeço à Prof^ª. Dra. Maria da Conceição Brenha Raposo, professora em três fases distintas da minha formação acadêmica, pela alegria demonstrada por meu ingresso no Mestrado, pelas oportunidades oferecidas e pelo estímulo para eu continuar.

À coordenação do Mestrado em Educação, pela atenção e pelo acolhimento.

À Prof^ª. Dra. Tânia Maria de Freitas Rossi, pelo carinho, interesse e disponibilidade de participar da Banca Examinadora da minha Dissertação.

A Josane Oliveira Monroe Carvalho (Intérprete de Libras), pela mediação na comunicação com os sujeitos da pesquisa.

À Francisca Charlenny Freitas Mendonça, a quem desejo que o tempo que lhe foi dado tenha sido para trilhar um caminho de realizações.

Aos colegas que formaram a 9ª turma do Mestrado em Educação da UFMA, pela forma como me receberam, proporcionando-me momentos de muita alegria por fazer parte deste grupo. O meu muito obrigada especial a Maria José Lobato Rodrigues, a Maria Nilza Oliveira Quixaba e a Ramon Luis Santana de Alcântara, que me acalmaram no tempo das inquietações, ofereceram o ombro no tempo da tristeza e sorriram comigo no tempo da alegria. Estes foram mais que colegas em face da amizade construída e fortalecida na convivência.

A Prof^ª. Maria Cícera Nogueira, pela cautela e contribuições dispensadas quando da revisão deste texto.

Às minhas irmãs e aos meus irmãos, pela convivência e pelo entendimento de que minhas ausências ocorriam para que eu crescesse em conhecimento. Em especial agradeço ao meu irmão Carlos Fernando Santos Rabelo, por ter me mostrado através dos estudos realizados com seus colegas, em volta da mesa da sala de jantar de nossa casa, o caminho da academia.

Aos colegas do Departamento de Educação e Filosofia da Universidade Estadual do Maranhão, que me incentivaram e se alegraram com o meu ingresso no Mestrado, em especial à Prof^ª. Ma. Vânia Lourdes Martins Ferreira, por demonstrar convicção de que era chegado o tempo destinado para eu realizá-lo.

Ao Prof. Wiliam de Jesus Costa Freitas, Chefe do Departamento de Educação e Filosofia da Universidade Estadual do Maranhão e ao Prof. Me. Washington Luis Rocha

Coelho, Diretor do Curso de Pedagogia da Universidade Estadual do Maranhão, pelas decisões que precisaram tomar, o que me possibilitou dedicar-me integralmente ao curso.

À Maria de Fátima Brandão Viana (*in memoriam*), Secretária do DEFIL, pelo incentivo, torcida, e também por compartilhar comigo tristeza e alegria na minha caminhada na busca de ingressar no mestrado. À Prof^a. Ma. Hotência do Espírito Santo Correia (*in memoriam*), e à Prof^a. Ma. Vanilda de Abreu Cavalcanti (*in memoriam*), DEFIL-UEMA, exemplos de educadoras e pessoas humanas que sabiam reconhecer os talentos que estavam a sua volta.

Às amigas que reclamavam da minha ausência durante a realização do curso devido à falta de tempo para os encontros e convites que eram realizados, mas que compreenderam que eu estava buscando e me empenhando em fazer o melhor de mim.

A todas aquelas pessoas que, direta ou indiretamente, contribuíram para que este trabalho fosse realizado, o meu obrigada.

“O trabalho permite que o indivíduo com deficiência possa demonstrar suas potencialidades e construir uma vida mais independente e autônoma.”

MENDES, NUNES & FERREIRA

RESUMO

Pesquisa sobre Escolarização e inserção da pessoa com deficiência auditiva no mercado de trabalho formal na cidade de São Luís realizada no Programa de Pós-Graduação em Educação, Mestrado em Educação, da Universidade Federal do Maranhão. Determinou-se como objeto de pesquisa a relação entre escolarização e a inserção da pessoa com deficiência auditiva no mercado de trabalho formal na cidade de São Luís-MA. Apresenta-se como objetivo geral compreender a relação existente entre a escolarização e a inserção da pessoa com deficiência auditiva no mercado de trabalho formal em São Luís. Ainda com relação a essa pessoa, tem como objetivos específicos: diagnosticar os fatores que dificultam ou facilitam o seu ingresso e desempenho profissional no mercado de trabalho; identificar em quais atividades profissionais ela está inserida no mercado de trabalho em São Luís; caracterizar as formas de trabalho desenvolvidas por ela; identificar as formas de seleção e de contratação pelas empresas privadas; relacionar as atividades profissionais desenvolvidas por ela com as habilidades supostamente adquiridas em seu processo de escolarização; relacionar suas atividades profissionais com suas aspirações profissionais e refletir sobre o seu processo de inserção, investigado à luz das Políticas de Inclusão no mercado de trabalho. Como perspectiva teórica, utilizou-se a abordagem histórico-crítica, contemplando as contribuições de: Marx (1973, 1980, 2007, 2009); Antunes (2006, 2008); Ponce (1982); Bourdieu e Passeron (2008); Saviani (2003); Bueno (2004); Pessotti (1984); Mendes e Pereira (2009); Jannuzzi (2006); Luklin (2005); Dorziat (2009); Silva (2007), entre outros. O enfoque investigativo utilizado foi o histórico-crítico. Os sujeitos envolvidos constituíram-se de três pessoas com deficiência auditiva inseridas como funcionárias em uma das lojas de uma empresa na cidade de São Luís, a coordenadora do Setor de Responsabilidade Social da referida empresa e a coordenadora do Núcleo de Inserção para o Trabalho do Centro de Apoio e de Ensino à Pessoa com Surdez. Como procedimentos, foram utilizados a pesquisa bibliográfica e documental e o estudo de caso. No tratamento e análise dos dados realizados numa abordagem qualitativa, fez-se uso do método de análise de conteúdo. Apontam-se como resultados desta pesquisa que a comunicação, a falta de escolarização básica das pessoas com deficiência auditiva, bem como a falta de informação dos empregadores sobre a lei de cotas dificulta o ingresso de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho. Estas inserem-se em atividades variadas da economia e estão em sua maioria no setor comercial no ramo de alimentos. As contratações ocorrem obedecendo às exigências da formalidade do

emprego, portanto elas necessitam da habilidade de leitura e conhecimentos matemáticos na realização das tarefas. Constatou-se que a escolarização é um processo que colabora para sua inserção no mundo do trabalho e que a preparação para nele inserir-se se estende ao processo educacional como um todo.

Palavras-chave: Trabalho. Deficiência auditiva. Escolarização.

ABSTRACT

Research about Schooling and the insertion of the person with hearing deficiency in the formal labor market in the city of São Luís realized in the post graduation program in Education, Master in Education, of the Federal University of Maranhão. It was determined as research object the relation between schooling and the insertion of the person with hearing deficiency in the formal labor market in the city of São Luís-MA. It presents as general objective to understand the relationship between the schooling and the insertion of the person with hearing deficiency in the formal labor market in the city of São Luís. Even in relation of this person, it has as specific objectives: to diagnose the factors which make difficult or make easy her admission and professional performance in the labor market; to identify in which professional activities she is inserted in the labor market in São Luís; to characterize the forms of work developed by her; to identify the forms of selection and contracting of private companies; to relate the professional activities developed by her with the abilities supposement acquired in her schooling process; to relate her professional activities with her professional ambitions and to reflect about her insertion process, investigated by guidance of the Politics of Inclusion in the labor market. As theoretical perspective, it was used the historical-critical approach considering the contributions of: Marx (1973, 1980, 2007, 2009); Antunes (2006, 2008); Ponce (1982); Bourdieu and Passeron (2008); Saviani (2003); Bueno (2004); Pessotti (1984); Mendes and Pereira (2009); Jannuzzi (2006); Luklin (2005); Dorziat (2009); Silva (2007), among others. The investigative focus used was the historical-critical. The subjects involved consisted in three people with hearing deficiency inserted as employees in one of the stores of a company in the city of São Luís, the coordinator of the Sector of Social Responsibility of the reported company and the coordinator of the Nucleus of Insertion for work of the Center of Support and teaching of the person with deafness. As procedures, it used the documental and bibliographic research and the case study. At treatment and analysis of the data realized in a qualitative approach, it was used the method of analysis of contents. It points as results of this research that the communication, the fault in basic schooling of people with hearing deficiency, as well as the fault of information of the employers about laws of quota difficults the admission of people with hearing deficiency in the labor market. These people are inserted in various activities of economy and they are, in majority, in the commercial sector in the food field. The contracting happens following the requirements of the formality of the job, therefore they need the reading ability and mathematical knowledge

to do tasks. It was noticed that the schooling is a process that contributes for her insertion in the labor world and that the preparation for in it insert extends to the educational process as a whole.

Keywords: Labor. Hearing deficiency. Schooling

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
1.1	Referencial Teórico-Metodológico	18
1.1.1	Procedimentos	18
1.1.2	Método	20
1.1.3	<i>Locus</i> da pesquisa.....	20
1.1.4	Sujeitos envolvidos	22
1.1.5	Técnicas de pesquisa	22
1.1.6	Tratamento e análise dos dados	25
2	O DESENVOLVIMENTO DAS FORÇAS PRODUTIVAS E SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	29
2.1	A construção social do modo de produção Capitalista	31
2.2	O avanço tecnológico na sociedade Capitalista e suas implicações na organização do trabalho	39
2.3	A educação frente às exigências do mundo do trabalho	48
3	A PESSOA COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA NO MUNDO DO TRABALHO .	56
3.1	Um olhar histórico sobre as concepções construídas em relação à pessoa com deficiência	56
3.2	Concepções construídas sobre a pessoa com deficiência auditiva	64
3.3	Escolarização e inserção da pessoa com deficiência auditiva no mundo do trabalho	72
4	RELATO E ANÁLISE DOS CASOS DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA INSERIDAS NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL EM SÃO LUÍS	82
4.1	O caso Marta	82
4.2	O caso Pedro	107
4.3	O caso Jonas	123
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	141
	REFERÊNCIAS	149
	APÊNDICES	156

1 INTRODUÇÃO

A formação profissional da pessoa com deficiência deve ser pensada a partir de uma contextualização do mundo do trabalho, da realidade política, econômica e social em que o mundo e, em especial, o Brasil se encontram. A sociedade atual incorporou em seu cotidiano e vocabulário palavras como Globalização, tecnologia, automação, entre outras, em que são evidenciadas ações relativas à produtividade, excelência, qualidade e competitividade.

É importante frisar que capacitar as pessoas com deficiência para serem inseridas no mundo do trabalho não significa treiná-las para a realização de atividades que requeiram repetição de tarefas, mas, sim, acreditar que são dotadas de capacidade que as fazem realizar ações que requeiram habilidades diversas, pois ser produtivo é essencial para o desenvolvimento do homem como ser social. Também entende-se que a preparação para o trabalho inicia-se desde quando o ser humano começa a se relacionar com a natureza e com os outros seres humanos, ou seja: ao longo de sua vida. E, ao longo desse processo educativo, a escola foi ocupando espaços e passando a ter um importante papel.

No contexto atual, pode-se verificar que, nas escolas encontram-se, embora que em número ainda muito reduzido devido às questões históricas, pessoas com deficiência estudando e concluindo seus estudos e indaga-se: O que elas farão após esse período de suas vidas? Deverão contentar-se com a caridade alheia, com o trabalho informal ou com o benefício de prestação continuada¹? Pensa-se que este não deve ser o caminho que estas pessoas devam trilhar, uma vez que houve mudanças em relação à concepção que a sociedade tem sobre a pessoa com deficiência. E, embora ainda percebam-se atitudes discriminatórias em relação a ela, não é mais vista como uma aberração da Humanidade², mas, sim, como uma pessoa com habilidades e potencialidades a serem desenvolvidas.

Considerando o exposto, realizou-se um estudo sobre o tema que envolve a escolarização e a inserção da pessoa com deficiência auditiva³ no mercado de trabalho formal em São Luís, o qual teve como objeto de pesquisa a relação entre escolarização e a inserção da pessoa com deficiência auditiva no mercado de trabalho formal nessa cidade.

O tema e o objeto desta pesquisa advieram, sobretudo, de inquietações a partir da

¹ É um direito garantido, no Brasil, pela Constituição Federal de 1988 e consiste no pagamento de 01(hum) salário mínimo mensal a pessoas com 65 anos ou mais e a pessoas com deficiência incapacitante para a vida independente e para o trabalho. (BRASIL, 1988).

² Denominação dada às pessoas com deficiência por estas não serem consideradas filhas de Deus.

³ Será utilizado este termo no texto, pois, atualmente, é o que se encontra expresso nos documentos legais referentes à Educação Especial no Brasil e, também, na legislação trabalhista relacionada à pessoa com deficiência.

inserção de um aluno com deficiência intelectual em uma classe do 2º ano do Ensino Médio em uma escola pública na qual a pesquisadora era professora de Sociologia. Tais inquietações apresentaram-se devido à escola não ter tido a preocupação de passar aos professores informações a respeito desse aluno nem ter feito qualquer orientação sobre como desenvolver um trabalho considerando essa situação em reuniões formais, tampouco em contatos informais entre os professores e o corpo técnico-administrativo, uma vez que havia outros alunos, com outras deficiências, inclusos no contexto escolar.

Diante desse fato, surgiram questionamentos acerca de como seria a vida futura dessas pessoas ao finalizarem o processo de escolarização. Concluiriam seus estudos e permaneceriam sem nenhuma outra atividade, ou teriam acesso ao mercado de trabalho? Neste caso, como seria a sua permanência neste ambiente? Refletiu-se, também, a partir da observação, dos debates em sala de aula e dos contatos informais com os jovens que frequentavam aquela escola, sobre as dificuldades financeiras pelas quais passavam oriundas da posição social e econômica desfavorável dos seus pais. Além disso, esses jovens, diante das ofuscações do mundo capitalista, ao concluírem os estudos, ou até mesmo antes disso, têm como foco a aquisição de um emprego para que possam ter recursos que lhes possibilitem satisfazer as suas necessidades básicas e outras.

Assim, ao perceber-se que o jovem com deficiência faz parte desse contexto e, igualmente, passa por essas inquietações, começou-se a pensar na possibilidade de que as pessoas com deficiência poderiam vislumbrar o seu ingresso no mercado de trabalho, pois são igualmente capazes de exercer atividades profissionais. Este entendimento alargou-se a partir da leitura de reportagens em jornais, revistas e em telejornais sobre o tema, bem como da percepção de sua atuação como funcionários em estabelecimentos comerciais e em outros setores da economia.

Viu-se portanto que, socialmente, já havia alguns encaminhamentos acerca desta questão e detectou-se a existência de uma lei que assegurava o acesso e permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Desse modo, percebeu-se que tais pessoas poderiam pensar e almejar ter uma atividade laboral, pois, apesar de algumas limitações como a de comunicação, visão e locomoção, começam a ter um espaço no mercado de trabalho que lhes possibilita demonstrar as potencialidades que possuem para realizar atividades para além do que a sociedade acredita serem elas capazes.

Daí ter-se optado, nesta pesquisa, ter como foco de estudos e análise a pessoa com deficiência auditiva pelo fato de que, embora apresente um comprometimento auditivo, o que caracteriza uma limitação sensorial que a impede de ouvir e a faz necessitar de uma atenção

educacional especial, é uma pessoa com capacidade de aprender, como as demais. O fato de ter necessidades educacionais especiais⁴ não impede o seu ingresso na escola e sua consequente preparação para o exercício de uma profissão. Ela apresenta como elemento diferenciador apenas o uso de uma via de comunicação alternativa, distinta daquela do ouvinte, que é a língua de sinais. Enquanto este se comunica pela expressão da palavra, a pessoa com deficiência auditiva precisa usar sinais para expressar-se, visto que a sua percepção do mundo externo ocorre de forma espaço-visual e requer alguns cuidados quando da sua relação com o outro, seja este também deficiente auditivo ou ouvinte. (LULKIN, 2005).

Pensa-se, assim, que a pessoa com deficiência auditiva poderá tornar-se um profissional, considerando que a diferença na comunicação não é um elemento que a impede de desempenhar tarefas diversificadas, pois tem desenvolvida a capacidade de percepção e, portanto, tem condições de aprender com os ouvintes as atividades que precisa realizar. Quanto à comunicação, vê-se que esta já não é uma barreira, entretanto, devem-se buscar formas alternativas para atender esta necessidade específica dela, uma vez que no Brasil tem-se a oficialização da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS).

Sabe-se que a forma de organização do trabalho hoje em prática nas empresas, indústrias e em outros setores requer a realização de atividades em equipe. O trabalhador precisa operacionalizar diversas máquinas automatizadas ao mesmo tempo, ou realizar várias tarefas de forma simultânea. Diante dessas exigências, o mercado de trabalho necessita de um profissional melhor qualificado que se adeque ao que lhe é proposto no ambiente de trabalho, para que possa, assim, executar uma multifuncionalidade de tarefas. Tendo em vista que a pessoa com deficiência auditiva tem limitações em relação à comunicação e que as atividades exigidas atualmente pela organização do trabalho requerem profissionais que estejam em constante interação, foram levantadas as seguintes questões para esta pesquisa:

- a) Em quais atividades profissionais formais a pessoa com deficiência auditiva, em São Luís, está inserida?
- b) Quais fatores dificultam ou facilitam o desempenho da pessoa com deficiência auditiva como profissional?
- c) Que relação há entre as atividades desenvolvidas pela pessoa com deficiência auditiva e as habilidades desenvolvidas no processo de escolarização?

⁴ A expressão 'necessidades educacionais especiais' refere-se àquelas às quais estão sujeitos crianças ou jovens cujas necessidades educacionais especiais se originam em função de deficiências ou dificuldades de aprendizagem. Muitas crianças experimentam dificuldades de aprendizagem e, portanto, possuem necessidades educacionais especiais em algum ponto durante a sua escolarização. (ESPANHA, 1994).

- d) Que relação há entre as atividades profissionais desenvolvidas pela pessoa com deficiência auditiva e suas aspirações profissionais?

A partir destas questões, traçou-se, como objetivo geral, para nortear este processo de pesquisa:

Compreender a relação existente entre a escolarização e a inserção da pessoa com deficiência auditiva no mercado de trabalho formal em São Luís.

E como objetivos específicos:

- a) Diagnosticar os fatores que dificultam ou facilitam o ingresso e desempenho profissional da pessoa com deficiência auditiva no mercado de trabalho;
- b) Identificar em quais atividades profissionais a pessoa com deficiência auditiva está inserida no mercado de trabalho em São Luís;
- c) Caracterizar as formas de trabalho desenvolvidas pela pessoa com deficiência auditiva;
- d) Identificar as formas de seleção e de contratação da pessoa com deficiência auditiva pelas empresas privadas;
- e) Relacionar as atividades profissionais desenvolvidas pela pessoa com deficiência auditiva às habilidades supostamente desenvolvidas em seu processo de escolarização;
- f) Relacionar as atividades profissionais desenvolvidas pela pessoa com deficiência auditiva com suas aspirações profissionais;
- g) Refletir sobre o processo de inserção investigado à luz das políticas de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

A intenção do presente discurso acadêmico é, pois, apresentar os resultados do estudo e pesquisa realizados para a compreensão da relação existente entre escolarização e inserção da pessoa com deficiência auditiva no mercado de trabalho formal em São Luís. Dessa forma, o texto organiza-se em quatro partes que são subdivididas em tópicos. A primeira parte constitui-se da introdução, na qual se apresenta o tema, o objeto de estudo, a justificativa de escolha, passando-se às questões que foram levantadas sobre o objeto de estudo e a apresentação dos objetivos que nortearam o desenvolvimento da pesquisa. Em seguida, expõe-se o referencial teórico-metodológico que deu suporte ao estudo, à organização e à apresentação deste texto.

Faz-se na segunda parte uma abordagem sobre O desenvolvimento das forças produtivas e seus impactos nas relações de trabalho, na qual, inicialmente, buscou-se situar a

sociedade atual, fazendo-se um resgate histórico de sua construção a partir do Feudalismo. Evidencia-se a visão de trabalho que se apresenta desde as comunidades primitivas e apontam-se as mudanças relativas à organização do trabalho em consequência da introdução da tecnologia no setor produtivo na sociedade capitalista, apresentando-se as contribuições de Taylor (final do século XIX e início do século XX), Ford (início do século XX) e Ohno (1950). Em função dessas mudanças, discorre-se sobre a exclusão de pessoas do setor produtivo em decorrência das exigências estabelecidas pelo modelo capitalista, e finaliza-se com a discussão sobre o papel da Educação na preparação de pessoas para inserirem-se no mercado de trabalho.

Na terceira parte, intitulada A pessoa com deficiência no mercado de trabalho, sentiu-se a necessidade de um resgate histórico sobre as concepções construídas socialmente sobre a pessoa com deficiência e que fatores sociais contribuíram para as denominações atribuídas a ela em cada momento histórico. Em seguida focaliza-se a pessoa com deficiência auditiva, apresentando-se historicamente como se deram as suas conquistas, em especial a oficialização da língua de sinais como forma de comunicação aceita socialmente, visto que por um longo tempo ela havia sido proibida. Discorre-se ainda sobre a construção da subjetividade da pessoa com deficiência auditiva, enfocando o papel desempenhado pelo convívio com outras pessoas com a mesma deficiência em atividades organizadas, para que estas possam encontrar-se e partilhar elementos característicos da sua forma de ser. Complementa-se este item, trazendo-se algumas questões sobre a inserção destes sujeitos no mercado de trabalho, como um fator que contribui para a construção da sua subjetividade e socialização e também para a elevação de sua autoestima, por tornarem-se seres produtivos. Finaliza-se o constructo dissertativo abordando aspectos que envolvem o processo de escolarização da pessoa com deficiência e a sua importância para que este seja inserido no mercado de trabalho formal.

A quarta parte, intitulada Relato e análise de casos de pessoas com deficiência auditiva inseridas no mercado de trabalho formal em São Luís – MA, constitui-se da análise dos dados coletados nas entrevistas e observações realizadas. Inicialmente, relatam-se os dados pessoais relevantes para o conhecimento de cada sujeito envolvido no estudo de caso, depois, faz-se a análise dos dados coletados na entrevista e na observação com cada sujeito, o que resultou nas seguintes questões: as atividades profissionais em que as pessoas com deficiência auditiva estão inseridas; os fatores que dificultam e os que facilitam a contratação dessas pessoas; relação entre as atividades desenvolvidas pela pessoa com deficiência auditiva e as habilidades adquiridas no processo de escolarização; relação entre as atividades

profissionais desenvolvidas pela pessoa com deficiência auditiva e suas aspirações profissionais. Nesta análise faz-se o cruzamento dos dados coletados com aqueles obtidos das duas informantes envolvidas na pesquisa.

Finaliza-se o texto aqui apresentado, fazendo-se as considerações finais relativas ao estudo em tela, sabendo-se que este não se finaliza. Ele traz alguns elementos que servem de reflexão sobre a questão levantada na pesquisa, pois, diante do número ainda reduzido de produções bibliográficas sobre o tema, acredita-se que esta pesquisa contribuirá para ampliar a discussão sobre o trabalho da pessoa com deficiência auditiva e as demais deficiências e, assim, possibilitar que esta seja vista a partir de suas capacidades e habilidades de desempenharem uma atividade profissional e não pelo que lhes falta.

1.1 Referencial Teórico-Metodológico

Esta parte tem como objetivo discorrer sobre o referencial teórico que serviu de sustentação para a abordagem dos temas e conceitos considerados relevantes para o estudo do tema proposto. Apresentam-se, também, os documentos legais que serviram de base para o desenvolvimento de ações voltadas para a inserção da pessoa com deficiência auditiva no mercado de trabalho e finaliza-se com os procedimentos metodológicos utilizados para o desenvolvimento da pesquisa.

1.1.1 Procedimentos

Como procedimentos foram utilizados a pesquisa bibliográfica e a documental e o estudo de caso. Na pesquisa bibliográfica, buscaram-se as publicações (livros, periódicos, dissertações, teses) e, na documental, os documentos legais (leis, decretos, resoluções) que contribuíram teoricamente para o desenvolvimento do tema proposto e para a compreensão e aplicação, dentre outros, dos seguintes conceitos: trabalho, relações de trabalho, educação, exclusão, inclusão, pessoas com deficiência, pessoa com deficiência auditiva, mercado de trabalho, organização do trabalho.

Assim, optou-se por um referencial teórico que tratasse dos conceitos propostos, embasados na concepção histórico-crítica, considerando que as questões a serem abordadas precisam ser compreendidas a partir de um contexto histórico que possibilitou a construção

dos atuais modelos de sociedade e de relação de trabalho, bem como a percepção sobre a pessoa com deficiência.

Para a discussão dos temas trabalho, organização do trabalho, sociedade capitalista, desenvolvimento tecnológico, exclusão e educação foram utilizados como referência os estudos de Marx (1973, 1980, 2007, 2009); Dobb (1987); Pinto (2007); Antunes (2006, 2008); Ponce (1982); Engels (2009); Organista (2006); Gramsci (1991); Durkheim (1978); Althusser (1874); Cunha (1980); Bourdieu e Passeron (2008) e Saviani (2003).

Quanto ao histórico sobre as concepções atribuídas às pessoas com deficiência, utilizaram-se as contribuições de Ponce (1982); Pessotti (1984); Engels (2009); Mittler (2008); Bueno (2004) e Ribeiro (2003). Sobre a pessoa com deficiência auditiva e suas condições de trabalho, têm-se as contribuições de Mendes e Pereira (2009); Jannuzzi (2006); Luklin (2005); Kelman (2005); Silva (2007); Silva e Nembri (2008); Strobel (2009); Soares (2009); Dorziat (2009); Fonseca (2006); Danesi (2008) e INES (2008). Dentre os documentos legais que foram analisados sobre a inclusão, os direitos da pessoa com deficiência, preparação para o trabalho e a empregabilidade da pessoa com deficiência, tomou-se como referência a Constituição Brasileira de 1988; a Declaração de Salamanca (1994); a Lei nº 7.853/89; a Lei nº 8.213/91; o Decreto nº 3.298/99; a Lei nº 8.069/90 (ECA) e a LDBEN nº 9.394 (1996). O relato e a análise dos casos envolvidos na pesquisa pautaram-se nos estudos de Dorziat (2009); Klein (2005); Perlin (2005); Correia (2005); Pinto (2007); Lobato e Almeida (2009); Silva (2008); Silva (2005) e Santos (2005).

Neste percurso, foi utilizado o estudo de caso porque este possibilitou uma aproximação da realidade vivenciada pelas pessoas com deficiência auditiva que estão empregadas, considerando-se, dessa forma, o contexto que conduziu cada um dos sujeitos envolvidos no estudo a desenvolver uma atividade laboral. (LUDKE; ANDRÉ, 1986).

Outro fator importante foi a possibilidade do uso de fontes de informações variadas que puderam ser coletadas em momentos distintos, o que favoreceu uma visão mais aproximada do contexto. Com isso, puderam-se cruzar as informações coletadas.

Além disso, com as informações e conhecimentos obtidos sobre o problema proposto, pôde-se descobrir, em relação aos sujeitos participantes do estudo de caso, os fatores que interferiram na sua contratação e colocação profissional, na relação entre a ocupação exercida por ela e as habilidades desenvolvidas em seu processo de escolarização, nas suas aspirações profissionais e nas habilidades desenvolvidas por ela no mercado de trabalho formal. Isso contribuiu para analisar-se de que forma a pessoa com deficiência auditiva insere-se no mercado de trabalho formal em São Luís.

O estudo de caso também ensejou à pesquisadora relatar as experiências adquiridas na coleta de dados, para que, a partir do relatório apresentado, as generalizações dele advindas sejam elaboradas pelo próprio leitor, cuja vivência se assemelhe à dos casos aqui analisados.

1.1.2 Método

Utilizou-se o enfoque investigativo histórico-crítico, que permitiu buscar as implicações históricas sobre o objeto proposto para estudo, a saber, a relação entre escolarização e a inserção da pessoa com deficiência auditiva no mercado de trabalho formal na cidade de São Luís. Este se constitui parte de um contexto histórico, social, político e econômico que se encontra em constante movimento, o qual é possibilitado pelas contradições que se apresentam ao longo do tempo e dos acontecimentos. Portanto, essas contradições e esse movimento também estiveram presentes no estudo do objeto.

Verificou-se ainda pela pesquisa que os aspectos histórico, social, político e econômico do contexto em que foi realizado o trabalho encontravam-se em relação mútua, e compreender esta relação possibilitou a discussão das especificidades da pessoa com deficiência auditiva e suas possibilidades de acesso ao mundo do trabalho. Para entendimento do objeto estudado, fez-se necessário entendê-lo como uma totalidade, considerando não somente o que aparentemente estava sendo posto sobre ele, bem como o que estava oculto, de modo a poder-se compreender como ocorre a inserção da pessoa com deficiência auditiva no mercado de trabalho formal na cidade de São Luís.

1.1.3 *Locus* da pesquisa

Inicialmente, buscou-se fazer um levantamento de dados relativos ao quantitativo de pessoas com deficiência empregadas, bem como os locais e ocupações dessas pessoas no mercado de trabalho formal no Setor de Fiscalização para Inserção das Pessoas com Deficiência da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego-MA⁵ (SRTE-MA), órgão

⁵ Órgão vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego. Tem como competência coordenar, orientar e controlar na sua área de jurisdição, a execução das atividades relacionadas com a fiscalização do trabalho, a aplicação de

vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Diante dos dados coletados em julho de 2010, percebeu-se que o setor da economia que mais empregava na cidade de São Luís era o comércio, especificamente, o ramo de alimentos. Dessa forma, escolheu-se uma loja do referido ramo instalado nesta capital como *locus* da pesquisa.

O empreendimento selecionado, de acordo com as informações contidas no *site* da empresa, iniciou as suas atividades comerciais na década de 1980, numa cidade da hinterlândia maranhense com uma população de aproximadamente 30.600 habitantes, quando um casal abriu uma pequena mercearia e, devido ao crescimento econômico por que a cidade passava na época, ocasionado pelo agronegócio da soja, expandiu-se, dando início a um grande empreendimento no setor de alimentos. Na década de 1990, esse empreendimento ampliou-se para a venda a atacado, fato que ocasionou a criação de um Armazém. Em 2000, sofreu uma nova ampliação. Desta vez, com o intuito de conquistar novos mercados, foi inaugurada em outra cidade do Estado a primeira loja no formato de comercialização a varejo, e três anos depois, a segunda loja. Neste mesmo período, uma terceira cidade do Estado foi contemplada com a construção de uma ampla e moderna loja no mesmo ramo.

Somente após firmar-se como referência no interior do Estado é que o grupo buscou a cidade de São Luís para expandir seus negócios. Inicialmente, instalou duas lojas em dois bairros da cidade. No ano seguinte, ampliou a rede instalando-se em outros dois bairros. Em 2006, deu-se a instalação de uma loja em um *shopping* da cidade e mais uma em um bairro classe média; em 2007, contemplou o sexto bairro com a inauguração de mais uma loja, e, em 2008, instalou o sistema múltiplo de vendas, atacado e varejo. Dessa forma, mais três lojas foram inauguradas: duas no interior do Estado e uma na capital.

Atualmente, o empreendimento se compõe de sete empresas que têm a sua base de funcionamento no estado do Maranhão e contemplam as áreas de venda a varejo, panificação, *food-service*, armazém, varejo e atacado e dois outros setores. Hoje, em São Luís, encontram-se instaladas dez lojas: sete de venda a varejo e três de varejo e atacado. Portanto, oferece ao Estado aproximadamente 5.000 mil vagas de emprego. Devido a essa expansão, no Estado e, em especial, na capital, justifica-se o fato de esta empresa ser a que mais contrata pessoas com deficiência (123) e, sobretudo, pessoas com deficiência auditiva (51). Sendo assim, foi designada para a realização da pesquisa uma de suas lojas localizada em um bairro da capital,

sanções previstas em normas legais ou coletivas, a orientação do trabalhador, o fornecimento de Carteira de Trabalho e Previdência Social, a orientação e o apoio do trabalhador desempregado; a mediação e a arbitragem em negociação coletiva, a conciliação de conflitos trabalhistas e a assistência na rescisão do contrato de trabalho. (MARANHÃO, 2010).

cuja população socioeconomicamente faz parte da camada média.

1.1.4 Sujeitos envolvidos

Constituíram-se sujeitos do estudo de caso três pessoas com deficiência auditiva com vínculo empregatício na empresa selecionada para a pesquisa. Os critérios para selecioná-los ativeram-se à condição de estarem regularmente empregados na empresa escolhida, terem concluído ou estarem cursando o Ensino Médio, serem deficientes auditivos total e utilizarem a LIBRAS como forma de comunicação. Assim, foram escolhidos para participar do estudo de caso uma repositora, um auxiliar de frios e congelados e um embalador.

Outros sujeitos envolvidos na pesquisa e que funcionaram como informantes foram: a coordenadora (1) do Núcleo de Inclusão no Trabalho (NIT), setor do CAS⁶, responsável pelo encaminhamento das pessoas com deficiência auditiva para o mercado de trabalho; a coordenadora (1) do Setor de Fiscalização para a Inserção das Pessoas com Deficiência da SRTE-MA, responsável pela fiscalização das empresas quanto ao cumprimento da cota de empregados com deficiência; e a coordenadora (1) do Setor de Responsabilidade Social da empresa pesquisada, setor da empresa responsável pela seleção, treinamento e acompanhamento das pessoas com deficiência. Totalizaram, assim, seis sujeitos que direta e indiretamente estiveram envolvidos nesta investigação.

1.1.5 Técnicas de pesquisa

Na coleta de dados, foram utilizadas como técnicas a entrevista e a observação, pois sabe-se que o estudo de caso abre a possibilidade para o uso de mais de uma técnica, e isto é valioso para aproximar-se da realidade que se deseja desvelar. Estas técnicas também foram usadas nesta investigação, para que não houvesse desvio do foco a ser investigado, porque sem o seu uso, ficar-se-ia sem um direcionamento prévio, o que poderia acarretar

⁶ Centro de Apoio e de Ensino à pessoa com Surdez Maria da Glória Costa Arcangeli. É um Centro Especializado de Educação Especial vinculado à Supervisão de Educação Especial da Secretaria de Estado da Educação, tem como objetivo atender as pessoas com deficiência auditiva e nele são desenvolvidas, por uma equipe técnico-pedagógica ações que se destinam a preparar profissionalmente estas pessoas, encaminhá-las às empresas que ofertam vagas e fazer o acompanhamento destas quando já estão inseridas no mercado de trabalho. (CARVALHO; QUIXABA, 2009).

perda de tempo e de oportunidades importantes para o levantamento dos dados necessários à análise do problema proposto.

Assim, considerando que a entrevista é defendida por Haguette (1992, p. 86) “[...] como um processo de interação social entre duas pessoas na qual uma delas, o entrevistador, tem por objetivo a obtenção de informação por parte do outro, o entrevistado”, para a sua realização, elaborou-se um planejamento o qual continha o número de entrevistas a serem realizadas com cada sujeito, bem como data, local e horário, tendo sido escolhido o turno matutino. A primeira ocorreu antes do período de observação; e a segunda, após a conclusão do referido período. Também fez-se necessário que a empresa liberasse os funcionários para respondê-las, visto estarem os sujeitos envolvidos inseridos em seu ambiente e horário de trabalho, o que exigiu da entrevistadora solicitar com antecedência o consentimento do gerente da loja para esse fim. Dessa forma, realizou-se um contato prévio, para o estabelecimento de acordos entre a entrevistadora e a empresa, a fim de que fatores desagradáveis não interferissem nos dados que seriam coletados.

Uma vez que se desejava obter dados para o estudo da problemática apontada na pesquisa, optou-se pela entrevista estruturada, a qual seguiu um roteiro de questionamentos previamente elaborado (APÊNDICES A, B e C), para que não houvesse deslocamento do que se desejava conhecer e por pretender-se coletar informações dos sujeitos nela envolvidos acerca de sua inserção no mercado de trabalho. Portanto, utilizou-se a flexibilidade quanto à formulação de perguntas, repetições e esclarecimentos necessários à compreensão imediata das respostas colocadas pelos entrevistados. As perguntas foram abertas, o que possibilitou aos entrevistados liberdade para respondê-las.

Sabendo-se que alguns fatores poderiam dificultar a realização da entrevista, inicialmente foram prestados alguns esclarecimentos aos entrevistados sobre os procedimentos que seriam adotados para a realização desta atividade. Desse modo, estabeleceu-se um clima de colaboração por parte deles para que esta se efetivasse. Tal assertiva diz respeito, sobretudo, a dois dos sujeitos entrevistados, acerca dos quais não foram registrados incidentes ou fatos desagradáveis que impedissem sua colaboração. Entretanto, houve dificuldades nesse sentido em relação ao terceiro sujeito envolvido, por este se ausentar com frequência do ambiente de trabalho. E, apesar dos contatos mantidos com ele, nem sempre cumpria o que fora acertado. Este fato trouxe transtornos à pesquisadora no sentido de concluir esta etapa da pesquisa, visto ela depender do depoimento desse sujeito para a análise pretendida.

Com cada uma das pessoas com deficiência auditiva empregadas, envolvidas no

estudo de caso, foram realizadas duas entrevistas: a primeira, com duração aproximada de trinta minutos, teve como propósito o estabelecimento de uma relação que possibilitasse sua aceitação e envolvimento na pesquisa. Para isso, foram feitas algumas perguntas relativas a dados pessoais relevantes para o conhecimento da sua história. Também foram orientados sobre como ocorreria o processo de pesquisa no qual estavam envolvidos, esclarecendo-lhes qual o momento destinado às entrevistas e às observações do trabalho realizado por eles. Já a segunda, com duração aproximada de cinquenta minutos, destinou-se à realização da entrevista propriamente dita na qual seguiu-se o roteiro mencionado.

Vale salientar que nas entrevistas com esses sujeitos, devido à pesquisadora não ter o domínio da LIBRAS, foram solicitados dois intérpretes para que a comunicação pudesse ser estabelecida. Este fato provocou, inicialmente, dificuldades no entendimento de algumas questões do roteiro, mas estas, ao serem reformuladas, ensejaram as respostas relacionadas ao que fora perguntado.

Após a realização das entrevistas com os sujeitos com deficiência auditiva, procedeu-se à entrevista com a coordenadora do Setor de Responsabilidade Social da empresa, que funcionou como informante sobre as questões relativas às pessoas com deficiência auditiva a partir do ambiente onde elas trabalham. A segunda informante envolvida na pesquisa foi a coordenadora do Núcleo de Inserção para o Trabalho (NIT), setor pertencente ao CAS – MA, órgão vinculado à Superintendência de Educação Especial no Maranhão, a qual contribuiu com as informações relacionadas à formação e ao encaminhamento das pessoas com deficiência auditiva ao mercado de trabalho. As referidas entrevistas tiveram duração aproximada de cinquenta e cinco minutos, pelas quais foi possível levantar dados relevantes que possibilitaram a compreensão de aspectos relativos à contratação, permanência, ao desempenho profissional, às dificuldades e facilidades em relação ao trabalho da pessoa com deficiência auditiva.

A outra técnica utilizada na coleta de dados foi a observação sistemática e direta das atividades profissionais desenvolvidas pelos sujeitos com deficiência auditiva em seu local de trabalho. Esta técnica possibilitou colher informações *in loco* das experiências dos sujeitos envolvidos, além de possibilitar um contato mais direto com a realidade investigada.

A observação utilizada foi a sistemática e obedeceu a um planejamento prévio, constando de um roteiro (APÊNDICE 4) contendo os aspectos que seriam observados durante a realização das tarefas pelos sujeitos envolvidos. Com esse roteiro tinha-se como intenção aproximar-se do foco que se desejava observar, uma vez que o ambiente em que se deu a observação foi o interior da loja pesquisada em seu horário de funcionamento. Portanto, ali

havia um fluxo constante de pessoas e ocorriam situações que poderiam fazer com que a observadora desviasse o foco do que desejava realmente observar. Isso requereu dela uma constante vigilância, a fim de não deslocar o seu olhar daquilo que se constituía o seu verdadeiro objetivo naquele momento.

Dessa forma, o roteiro, possibilitou a ela separar os detalhes relevantes dos triviais. (LÜDKE; ANDRÉ, 1986). Para que assim ocorresse, registraram-se os dados observados, sem descartar o roteiro mencionado e atentou-se para dados que pudessem somar-se ao que já havia sido estabelecido para ser observado.

Foram então realizadas seis observações da rotina de trabalho de cada sujeito envolvido, com duração de sessenta minutos cada uma, em dias e horários alternados. Assim, puderam ser observados momentos distintos (início do dia de trabalho, horário intermediário, saída para o almoço, etc.) da realização do trabalho de cada um no local onde se encontrava trabalhando, fato este que possibilitou ter-se uma amostra das atividades diárias realizadas por cada sujeito. Esta etapa teve início no mês julho de 2010, mas, devido às dificuldades enfrentadas para a observação e entrevista do terceiro sujeito, estendeu-se até o mês de novembro de 2010, perfazendo um total de quatro meses.

De todo modo, a observação possibilitou obterem-se dados mais precisos sobre o desempenho profissional da pessoa com deficiência auditiva e, através dela, foi possível identificar outros fatores e informações que contribuíram, juntamente com os dados das entrevistas, para uma melhor compreensão do objeto pesquisado.

1.1.6 Tratamento e análise dos dados

Fez-se uso de uma abordagem qualitativa para o tratamento e a análise dos dados coletados, ou seja, partiu-se de uma análise do conteúdo de todas as informações obtidas e não apenas fez-se uma descrição dos dados levantados, pois estes interfeririam na compreensão do objeto pesquisado.

Utilizou-se, portanto, o método de análise de conteúdo, visto este caracterizar-se “como um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição de mensagens.” (BARDIN, 1977, p. 38). Ao fazer uso desse método, o analista⁷ não apenas descreve conteúdos e sim o que estes poderão ensinar

⁷ Aquele que usa o método de análise de conteúdo.

após serem analisados. Desse modo, o analista comporta-se como um arqueólogo, pois trabalha com vestígios que o conduzem a descobrir e suscitar elementos que interferirão na inferência⁸ de conhecimentos sobre as mensagens oriundas do emissor ou do meio em que este está inserido.

Além disso, esse método também proporciona ao analista, diante dos resultados obtidos e a partir das técnicas utilizadas, antecipar interpretações em relação aos objetivos propostos, pois possibilita descobertas imprevistas em relação ao objeto pesquisado.

Inicialmente, fez-se a tabulação dos dados coletados em cada questão do roteiro das entrevistas realizadas com os sujeitos e informantes. Após, procedeu-se à organização dos registros das observações das atividades realizadas pelos sujeitos.

Pensou-se, a princípio, em utilizar como itens para a análise dos dados as questões contidas no roteiro da entrevista e nos tópicos da observação, mas verificou-se que a análise ficaria muito extensa e que algumas questões se repetiam. Então foram verificados os objetivos e as inquietações levantadas para a realização da pesquisa e decidiu-se que as questões apresentadas para serem discutidas no estudo é que serviriam de matriz para a análise dos dados levantados.

Sendo assim, partiu-se para o relato de cada caso envolvido no estudo, iniciando-se com a identificação de cada sujeito envolvido. Analisaram-se as questões, cruzando-se as informações adquiridas através das técnicas de pesquisa utilizadas. Procedeu-se a uma classificação das temáticas que seriam trabalhadas e determinou-se que estas seriam em número de quatro e para cada uma delas foram eleitas, a partir das informações dadas pelos sujeitos e informantes, as categorias⁹ que seriam analisadas.

Definiu-se, então, a primeira temática: A atividade profissional em que a pessoa com deficiência auditiva está inserida. Para analisar esta questão foram consideradas as seguintes categorias: função desempenhada (cargo ocupado pela pessoa com deficiência auditiva); atividades desenvolvidas (tarefas diárias realizadas em função do cargo ocupado pela pessoa com deficiência auditiva); seleção (forma de acesso ao cargo ocupado); contratação (forma de acordo trabalhista entre trabalhador e empregador); fatores que facilitaram a contratação (elementos que proporcionaram a contratação da pessoa com deficiência auditiva) e fatores que dificultam a contratação (elementos que impedem a

⁸ Operação lógica, pela qual se admite uma proposição em virtude da sua ligação com outras proposições já aceitas como verdadeiras. (BARDIN, 1977, p. 35).

⁹ São rubricas ou classes, as quais reúnem um grupo de elementos (unidades de registro, no caso da análise de conteúdo) sob um título genérico, agrupamento esse efetuado em razão dos caracteres comuns destes elementos. (BARDIN, 1977, p. 117).

contratação da pessoa com deficiência auditiva).

A segunda temática relacionou-se a Fatores que dificultam ou facilitam o desempenho da pessoa com deficiência auditiva como profissional. Como categorias foram escolhidos: ambiente de trabalho (espaço físico e social onde a pessoa com deficiência auditiva trabalha); relacionamento entre funcionários (relações interpessoais estabelecidas entre os trabalhadores com deficiência auditiva e demais trabalhadores da empresa); obrigações trabalhistas (cumprimento de ações que foram estabelecidas no contrato de trabalho); problemas que ocorrem no ambiente de trabalho (eventos ocorridos com a pessoa com deficiência auditiva que podem interferir no cumprimento das suas obrigações trabalhistas); dificuldades para o desenvolvimento do trabalho (ações ou atitudes que interferem na não realização de alguma tarefa destinada ao trabalhador com deficiência auditiva); facilidades para o desenvolvimento do trabalho (ações ou atitudes que ajudam a pessoa com deficiência auditiva realizar as tarefas que lhes são destinadas); ações correspondentes ao que é exigido na função desempenhada (tarefas e atitudes que estão de acordo com as exigências do cargo ocupado pela pessoa com deficiência auditiva) e ações que não correspondem à função desempenhada (tarefas e atitudes que não estão de acordo com as exigências do cargo ocupado pela pessoa com deficiência auditiva) .

Na terceira temática buscou-se saber A relação entre as atividades desenvolvidas pela pessoa com deficiência e as habilidades adquiridas na escola. Foram consideradas nesta temática as habilidades desenvolvidas na escola (conhecimentos adquiridos no processo de escolarização) e as habilidades utilizadas para o desenvolvimento de tarefas na função desempenhada (conhecimentos adquiridos no processo de escolarização que são utilizados na realização das tarefas do cargo).

Na quarta temática abordou-se A relação entre as atividades desenvolvidas pela pessoa com deficiência auditiva e as suas aspirações profissionais. Tratou-se, neste caso, da análise dos indícios de motivação (predisposição para a realização das tarefas referentes ao cargo que ocupa) e das aspirações profissionais por ela apresentada (desejo de mudança da função que ocupa na empresa).

Ao final de cada caso, procedeu-se a uma conclusão, discorrendo-se sobre os aspectos considerados para análise e se estes interferiram na inserção no mercado de trabalho formal de cada sujeito envolvido no estudo de caso. Para demonstrar os aspectos que são coincidentes e divergentes nos três casos estudados, elaborou-se um quadro. Após a apresentação dos casos em estudo, foram feitas as considerações finais sobre a relação entre a escolarização e a inserção da pessoa com deficiência auditiva no mercado de trabalho,

considerando-se a loja da empresa que serviu de *locus* para a realização da pesquisa.

2 O DESENVOLVIMENTO DAS FORÇAS PRODUTIVAS E SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O trabalho, ao longo do processo histórico, tem-se constituído como mediador das relações sociais que se estabelecem entre os homens na sociedade. Através dele, o homem busca e mantém a sua sobrevivência e esta se organiza de acordo com as características das relações sociais vigentes que se estabelecem entre os homens em cada modo de produção.¹⁰

Marx diz que (1980, p. 202),

[...] antes de tudo, o trabalho é um processo de que participam o homem e a natureza, processo em que o ser humano com sua própria ação impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza. Defronta-se com a natureza como uma de suas forças. Põe em movimento as forças naturais de seu corpo, braços e pernas, cabeça e mãos, a fim de apropriar-se dos recursos da natureza, imprimindo-lhes forma útil à vida humana. Atuando assim sobre a natureza externa e modificando-a, ao mesmo tempo modifica sua própria natureza. Desenvolve as potencialidades nela adormecidas e submete ao seu domínio o jogo das forças naturais.

Dessa forma, o trabalho é parte integrante da formação humana. Portanto, o homem não poderá ser entendido no seio de uma sociedade sem que seja relacionado a uma atividade produtiva, quer voltada à fabricação de mercadorias para a sua sobrevivência, quer envolto por outras ações que tenham como resultado a construção de relações sociais.

As mudanças na estrutura de produção das sociedades são decorrentes da própria superação de um modo de produção vigente. Essa superação possibilita que novas relações sociais de produção se estabeleçam entre os povos e promovam a emergência de outras formas de organização da produção. Dobb (1987, p. 21), falando das características dos modos de produção, destaca que

[...] na realidade os sistemas jamais se encontram em sua forma pura, e, em qualquer período da história, elementos característicos, tanto de períodos anteriores, quanto dos posteriores, podem ser achados, às vezes, misturados numa complexidade extraordinária. Elementos importantes de cada nova sociedade, embora não forçosamente o embrião completo da mesma, acham-se na matriz da anterior, e as relíquias de uma sociedade antiga sobrevivem por muito tempo na nova.

Enfatiza-se que o trabalho configura um elemento central nessas relações e que as mudanças estruturais nos modos de produção organizam-se de maneira diferenciada em relação à forma de apropriação da natureza e, também, possibilitam a construção da cultura

¹⁰ Modo pelo qual se definia a propriedade dos meios de produção e as relações sociais entre os homens que resultavam de suas ligações com o processo de produção. (DOBB, 1978, p. 17).

dos povos e a estruturação política interna das comunidades. (PINTO, 2007).

Na atualidade, diante das transformações ocorridas no mundo do trabalho, surgem novas formas de organização do trabalho e as relações que se estabelecem afunilam cada vez mais a inserção de pessoas nos postos de trabalho. Este fator se acentuou em decorrência da adoção do modelo toyotista¹¹, com a intensificação do uso da automação no processo produtivo, visto que, com esta organização do trabalho, aparecem outros elementos com a intenção de melhorar a produtividade, ou seja: a flexibilização, a terceirização de alguns ramos, a subcontratação de empregados, o controle da produção, a polivalência no desenvolvimento de tarefas, entre outros.

Esses fatores conduzem a uma metamorfose no desenvolvimento do trabalho, pois tem-se,

[...] por meio do trabalho, um processo que simultaneamente altera a natureza e autotransforma o próprio ser que trabalha. A natureza humana é também metamorfoseada a partir do processo laborativo, dada a existência de uma posição teleológica e de uma realização prática. [...] O trabalho tem, portanto, quer em sua gênese, quer em seu desenvolvimento, em seu ir-sendo e em seu vir-a-ser, uma intenção ontologicamente voltada para o processo de humanização do homem em seu sentido amplo. (ANTUNES, 2006, p.142).

Hoje, privar as pessoas do trabalho não lhes afeta somente a sobrevivência física: implica, também, uma falta de identidade do homem como pessoa produtiva que necessita estabelecer esse vínculo social. É que o trabalho não representa somente uma forma de o homem vender a sua força-de-trabalho¹² em troca de um salário: existe também um retorno social por esse trabalho realizado, isto é, a necessidade de vincular-se a um determinado grupo e possuir e garantir direitos sociais. (LANCMAN apud PINTO, 2007).

Conforme supra, acredita-se que o Trabalho é uma ação inerente ao homem, o qual através dele constitui-se um ser social, pois, nas relações que são estabelecidas no processo de produção, constrói, cria e recria instrumentos necessários para manter uma relação com a natureza capaz de satisfazer suas necessidades materiais, psicológicas e sociais.

Portanto, o Trabalho constitui-se ainda um elemento central para a compreensão da sociedade atual, e o pertencimento do homem ao mundo do trabalho mantém nele vivos desejos, sonhos e projeções para o futuro, porque, diante do contexto em que vive, não ter um

¹¹ Forma de organização do trabalho proposta pelo engenheiro industrial Taiichi Ohno, baseada na utilização da automação na produção, implantado pela empresa Toyota na década de 50 do século passado, no Japão. (PINTO, 2007).

¹² Expropriação dos meios de trabalho do trabalhador, que dispõe apenas de sua pessoa para vender livremente como mercadoria. (MARX, 1980).

vínculo com o trabalho impossibilita-o de estabelecer relações sociais, econômicas, políticas, entre outras.

Neste capítulo, pretende-se apresentar de que forma as relações de trabalho se desenvolveram na vigência dos modos de produção desde a sociedade comunal até a configuração do modo de produção capitalista, o qual se constitui, atualmente, a base da organização econômica da maioria das sociedades.

Para tanto, o texto foi organizado em três partes. Na primeira parte, faz-se um breve histórico sobre os modos de produção pelos quais a humanidade passou até chegar-se à compreensão de como emergiu o modo de produção capitalista. A segunda parte refere-se à influência que o avanço tecnológico exerceu nas transformações que ocorreram na organização do trabalho, trazendo as contribuições de Taylor (final do século XIX e início do século XX), Ford (início do século XX) e Ohno (1950). Faz-se também uma discussão sobre a exclusão social dentro do sistema capitalista. Como última abordagem deste capítulo, trata-se da Educação como uma das exigências, diante das transformações ocorridas nas relações de trabalho, para o ingresso do sujeito no mundo do trabalho.

2.1 A construção social do modo de produção capitalista

O que se vive na sociedade contemporânea é o resultado de intensas mudanças socioeconômicas que se caracterizam por um processo de internacionalização da Economia, pelo processo de Globalização e pelo acelerado avanço tecnológico, fatores que ocasionaram transformações nas estratégias de produção e distribuição de mercadorias, nas relações e na organização do trabalho.

Assim discutir a questão do trabalho na sociedade capitalista remete a compreender-se de que forma tal sistema de produção se desenvolveu. Portanto, necessita-se buscar as construções históricas que possibilitaram à humanidade chegar até ela (MARX, 2009), tendo em vista que as mudanças ocorridas ao longo do processo histórico se deram em função da maneira como a relação do homem com a natureza foi se estabelecendo diante das suas necessidades de sobrevivência.

Sabe-se que nas comunidades comunais, o homem já buscava a sua sobrevivência através do trabalho, adaptando-se à natureza e construindo instrumentos que lhe possibilitassem a transformação de elementos existentes nela, para atender as suas necessidades de alimentação, abrigo e comunicação. Ou seja, as pessoas nesse período da

História, por não terem conhecimentos sobre os fenômenos da natureza, eram submetidas e necessitavam adaptar-se a ela para sobreviverem. (PONCE, 1982).

Essas comunidades eram constituídas por uma pequena coletividade de pessoas que habitava uma propriedade de terra comum a todos os membros. Estes usufruíam de direitos iguais e havia um conselho democrático, responsável pelas decisões que precisavam ser tomadas em relação à própria comunidade e do qual participavam homens e mulheres.

As relações de produção, portanto, se originavam do trabalho coletivo, considerando que, nesse contexto,

[...] A divisão do trabalho é absolutamente espontânea: só existe entre os dois sexos. O homem vai para a guerra, incumbe-se da caça e pesca, procura as matérias-primas para a alimentação, produz os instrumentos necessários para a consecução dos fins. A mulher cuida da casa, prepara a comida e confecciona roupas: cozinha, fia e cose. Cada um manda no seu domínio: o homem na floresta, a mulher em casa. Cada um proprietário dos instrumentos que elabora e usa: [...]. (ENGELS, 2009, p. 166).

Percebe-se, assim, que havia responsabilidades iguais na produção e no consumo; este ocorria de imediato, pois a produção era limitada, devido ainda não terem desenvolvido técnicas de armazenamento. Isso os impedia de produzir além do que poderia ser consumido e, como consequência, não havia acumulação de produtos.

Na Antiguidade, sob a vigência do modo de produção Escravista, o homem, por ter realizado algumas descobertas, como a domesticação dos animais e a criação de gado, com as quais supria as suas necessidades alimentares e de vestuário, pois já conhecia as peles, a lã e os couros de alguns animais, fixou-se em uma determinada região, não mais sob o domínio do que a natureza podia ofertar-lhe. Já dominava conhecimentos sobre ela, o que lhe possibilitava o desenvolvimento de instrumentos e técnicas para suprir as necessidades básicas imediatas e produzir excedentes para momentos posteriores.

[...] O desenvolvimento de todos os ramos da produção – criação de gado, agricultura, ofícios manuais domésticos – tornou a força de trabalho do homem capaz de produzir mais do que o necessário para sua manutenção. Ao mesmo tempo, aumentou a soma de trabalho do homem capaz de produzir mais do que o necessário para a sua manutenção. Ao mesmo tempo, aumentou a soma de trabalho diário correspondente a cada membro [...] da comunidade doméstica ou da família isolada. (ENGELS, 2009, p. 168).

Dessa nova organização da sociedade, que se processou de maneira diferenciada entre os povos de acordo com o nível de desenvolvimento de cada uma, decorreu o aumento da produtividade e a extensão do campo de atividade, o que produziu mais riqueza e trouxe consigo a primeira divisão da sociedade em duas classes: senhores e escravos. Nota-se, assim,

que ocorre uma mudança na estrutura da sociedade, com a propriedade de terras nas mãos de poucos, que fazem os demais ocupantes desta sociedade serem subjugados ao seu poder, criando assim uma nova relação de trabalho que se estabelece entre os donos das terras e os escravos que nela trabalham Estes passaram a receber, em troca de seu trabalho abrigo, e alimentação, mas sem serem livres, pois constituíam-se propriedade do dono da terra, fazendo parte dos seus bens, sendo comercializados como mercadoria e apreendidos nas lutas travadas entre os povos, tornando-se escravos do vencedor.

Nessa transição do homem primitivo para o homem da Antiguidade, Ponce (1982, p. 31) destaca que

[...] no momento em que surgem a propriedade privada e a sociedade de classes, aparecem também, como conseqüências necessárias, uma religião com deuses, a educação secreta, a autoridade paterna, a submissão da mulher e dos filhos, e a separação entre trabalhadores e sábios. Sem deixar, entretanto, de ter funções socialmente úteis, a administração dos bens da coletividade transformou-se na opressão dos homens, e a direção, no poder de exploração. Os defensores armados das obras de irrigação ou dos depósitos de víveres passaram a ser servidores armados do patriarca do rei [...]. O soberano e a sua família, os funcionários e os magos, os sacerdotes e os guerreiros passaram, desde esse momento, a constituir uma classe compacta, com interesses comuns, em grande parte opostos ao do grupo total.

Importa ressaltar que esta transição ocorreu em função do próprio movimento histórico e foi marcada por mudanças e revoluções. Isto possibilitou a coexistência de um sistema velho e um novo, até que o novo se consolidou como o modo de produção predominante.

Já na Idade Média, período compreendido entre os séculos V a XV, com o estabelecimento do Feudalismo, a agricultura se estabeleceu como economia dominante e os centros urbanos viviam em função da atividade exercida no meio rural. E, devido às mudanças que ocorreram na estrutura da sociedade, as quais se estabeleciam de maneira gradual e contínua, isso interferiu nas relações de trabalho, pois este, realizado pelo escravo no período anterior, foi substituído pelo trabalho servil. (DOBB, 1987).

O modo de produção feudal se caracterizava por uma economia agrária não comercial; a terra pertencia a uma camada privilegiada, constituída pelo senhor feudal, o clero e a nobreza. O feudo¹³ era a unidade econômica, cuja posse fazia a diferenciação entre os seus ocupantes.

Vale salientar que os servos constituíam a maioria da população da sociedade feudal, que estava organizada por estamentos, tipo de estratificação social que não possibilita

¹³ Forma de divisão das terras no modo de produção feudal.

a mobilidade de uma estrutura à outra dentro da pirâmide social, ou seja, nesse tipo de sociedade não ocorre a ascensão social. Os servos eram diretamente ligados à terra e, como já mencionado, eram propriedade do senhor feudal, que, ao vendê-la a outro senhor feudal, este recebia os camponeses que nela habitavam, dando a eles garantia de manterem-se como homens produtivos. Desse modo, os servos eram obrigados a prestar serviços aos senhores feudais, além de pagar altos impostos para o uso da propriedade e para terem proteção militar, devido às guerras que eram travadas pela conquista da terra. Isto limitava a produção, pois, esta, uma vez aumentada, conseqüentemente, tornava maiores os impostos.

Nesse modo de produção, em que predominava, nas relações de trabalho, a obediência dos servos aos senhores o trabalho passou a ser exercido pelo servo, que estava diretamente ligado ao senhor feudal, proprietário do feudo, que destinava uma parte da sua propriedade ao servo, para que este dela cuidasse, a fim de conseguir a manutenção do seu senhor e a sua. Então, a produção feudal se caracterizava pela posse da terra pelo senhor feudal e era dividida pelo maior número possível de camponeses. O poder exercido pelo senhor feudal se expressava através do número de súditos que o serviam e do número de camponeses que habitavam suas terras. A renda que recebia do trabalho realizado não era referência para caracterizar a sua magnitude em relação aos demais que compunham a sociedade. (MARX, 2009).

Houve, também, nesse período, o fortalecimento da Igreja Católica e da cultura teocêntrica. Esta igreja, no início da Idade Média, que tinha como missão a conversão dos povos bárbaros¹⁴, posteriormente, em consequência do aumento do seu poder, passa a se envolver em questões administrativas.

Entretanto, nos séculos XIV e XV, o modo de produção feudal começa a vivenciar crises, visto que em cada “[...] sistema econômico distinto [...] o ritmo se acelera além do normal, [...] a continuidade é rompida, no sentido de uma mudança acentuada de direção na corrente de acontecimentos [...]” (DOBB, 1987, p.21). Assim, devido ao desenvolvimento comercial e urbano, originou-se uma nova economia que já não se limitava ao meio rural, por haver uma demanda para a comercialização dos produtos, que passaram a ser necessários à sociedade, devido às guerras e doenças, como a peste, por exemplo. Isso acarretou uma incompatibilidade de coexistência dos dois sistemas, e o Feudalismo não foi capaz de assimilar as mudanças que estavam se processando, principalmente em relação aos instrumentos de trabalho que requeriam maior sofisticação para atender às necessidades

¹⁴ Povos que não eram subordinados ao Império Romano não falavam o latim e viviam além das fronteiras imperiais.

surgidas.

Dessa forma, quando se instaura a Modernidade, entre os séculos XV e XVIII, a qual se caracteriza por ser um período de transição entre o fim do Feudalismo e início do Capitalismo, possuir terras já não se constituía mais um requisito importante para a garantia de riqueza e poder. Além disso, essa transição ocorreu de maneira violenta, pois havia objetivos diferentes nos modos de produção. O sistema feudal, de um lado, queria trabalhar a terra e constituir súditos que trabalhassem e, deste trabalho, sustentassem a si e aos seus senhores. Do outro lado, estava o sistema capitalista, em sua fase inicial, que se contrapunha, a isso, exigindo servidão do povo, para que produzisse mercadorias que seriam trocadas por capital em benefício do proprietário¹⁵ dos meios de produção.

Desse modo, em decorrência do cercamento dos campos, que faziam parte do sistema parcerário e comunitário de cultivo do regime feudal, houve a expropriação do produtor rural, que foi expulso da terra onde anteriormente produzia para a sua sobrevivência. A terra deixou então de servir apenas para a produção agrícola, com o cultivo de cereais, e passou a ser utilizada, também, para a criação de animais que serviriam de matéria-prima para a produção de mercadorias. Tal produção que inicialmente se dava de forma artesanal, posteriormente passa a ser industrial. E, com a introdução de novas técnicas, o setor agrícola passou por modificações que possibilitaram uma maior produtividade, o que resultou em maior rentabilidade para o proprietário que pertencia à classe burguesa. Surgiu, assim, o estabelecimento de uma nova relação de trabalho entre os proprietários, que passaram a ser os donos das terras e expandiam suas riquezas por serem os possuidores dos meios de produção. O camponês passou a ser um trabalhador, porém explorado, visto ter sido expropriado de sua terra e, apesar de liberto das amarras da servidão, continuou vinculado a ela, pois tornou-se dono apenas de sua força de trabalho¹⁶. Pelo exposto, criou-se um proletariado, constituído de um contingente de pessoas sem terras para trabalhar e sem as condições exigidas pelo novo mercado de trabalho que estava sendo constituído.

Com a Modernidade, mudaram, portanto, as relações sociais e, com ela, instaurou-se uma nova ordem socioeconômica: o Capitalismo Comercial. Neste, o comércio de mercadorias e a cidade passaram a se evidenciar, alterando assim as relações de trabalho outrora vigentes. Nesse período, a nobreza apresentava dificuldades financeiras e então

¹⁵ É o dono do dinheiro, dos meios de produção e dos meios de subsistência, empenhado em aumentar a soma de valores que possui, comprando a força de trabalho alheia. (MARX, 1980).

¹⁶ Tendo sido expropriado dos meios de trabalho, o trabalhador, passou a dispor apenas de sua pessoa para vender livremente como mercadoria (MARX, 2009).

ocorreu, timidamente, a emergência da classe burguesa que, embora começasse a prosperar financeiramente, ainda não havia se estruturado como classe dominante, por não estar próxima das características da aristocracia. Desse modo, para suprir os seus desejos de ascensão, comprava títulos de nobreza e retomava alguns valores que se haviam esvaído na Idade Média.

Outro setor que se desenvolveu, nesse período, foi o industrial com a criação das manufaturas. O trabalhador era responsável pela produção, pois “cabia a ele o desenvolvimento do conjunto de habilidades e competências presentes nas diversas fases do trabalho que empreendiam na fabricação de produtos levados pelos capitalistas.” (PINTO, 2007, p. 20). A matéria-prima era de propriedade do capitalista, que contratava os serviços desse trabalhador e este entregava o produto pronto em um período determinado. Cabia, então, ao capitalista comercializar esse produto com os comerciantes ou diretamente com os consumidores.

O comércio ressurgiu e houve o estabelecimento de uma nova relação de trabalho entre os proprietários, que passaram a ser os donos das terras e expandiram suas riquezas por serem os possuidores dos meios de produção. Dessa forma, a burguesia foi ampliando os seus rendimentos e, progressivamente, o controle de um setor da economia, a indústria manufatureira.

Por outro lado, alguns fatores contribuíram para impulsionar uma maior produtividade visando atender às necessidades dos mercados, que se expandiram para além dos mercados locais. Com isso, houve por parte do capitalista maiores exigências em relação à precisão nos prazos estabelecidos e à qualidade dos produtos que eram produzidos. Nessa fase, o controle do trabalho realizado centra-se nos processos de produção, pois havia uma demanda que precisava ser atendida, para que o capitalista tivesse o retorno financeiro, obtendo assim mais capital para investir noutras produções. Assim, surgiu um excedente originado da diferença entre o preço de compra do produto e o de revenda da mercadoria, o que gerava o capital comercial, dando-se início ao que foi denominado de acumulação primitiva¹⁷, marcada por transformações que ocasionaram o “[...] deslocamento de grandes massas humanas, súbita e violentamente privadas de seus meios de subsistência e lançadas no mercado de trabalho¹⁸ como levas de proletários destituídos de seus direitos.” (MARX, 2009, p.829). Estrutura-se, então, a base do processo capitalista, no qual o trabalhador, para poder sobreviver, necessita trocar a sua força de trabalho por um salário.

¹⁷ Processo histórico que dissocia o trabalhador dos meios de produção. (MARX, 2009).

¹⁸ Local/espço no modo de produção capitalista que absorve as massas humanas privadas de seus meios de subsistência. (MARX, 1980).

Dessa maneira, liberta-se de um tipo de servidão, mas atrela-se a outra, porque o seu trabalho passa a ser visto como uma mercadoria¹⁹ e, como tal, precisa ser vendida. Força de trabalho como mercadoria, torna-se, portanto, característica marcante do modo de produção capitalista.

Por outro lado, o processo de mecanização da indústria ocorrido a partir da segunda metade do século XVIII, na Inglaterra, mudou o foco do Capitalismo, que passou da atividade comercial para o setor da produção. E com as inovações que surgiram a partir da Revolução Industrial, novas formas de desenvolvimento do trabalho foram construídas. Esta passagem acarretou mudanças nas relações de trabalho anteriores, suplantando definitivamente o modo de produção feudal. Tal fato mostra que a “[...] estrutura econômica capitalista nasceu da estrutura econômica feudal [...].” (MARX, 2009, p. 828).

No sistema capitalista, o capital se acumula nas mãos do capitalista e o trabalhador, que passou a ser assalariado, por ter perdido a posse das ferramentas e instrumentos de trabalho, continua o responsável pela produção de mercadorias e passa a ser explorado através do excedente de produção por ele realizado. Ou seja: o trabalhador é quem executa o trabalho e produz a mais-valia²⁰. Marx (2009, p. 828) analisa esta questão, quando diz que “[...] o produtor direto, trabalhador, só pôde dispor de sua pessoa quando deixou de estar vinculado à gleba e de ser escravo ou servo de outra pessoa. Para vender livremente a sua força de trabalho levando a sua mercadoria a qualquer mercado [...].”

No final da Idade Moderna, movimentos revolucionários como a Revolução Industrial (1760-1850), a Independência dos Estados Unidos (1770) e a Revolução Francesa (1789-1799) possibilitaram que se configurasse o Capitalismo contemporâneo. Vale dizer que a Revolução Francesa, baseada nos princípios do liberalismo,²¹ deu grande contribuição para a estruturação do Estado burguês e a Revolução Industrial consolidou uma nova ordem no modo de produção capitalista, ocasionando a separação entre trabalho e capital, consolidando, assim, a estrutura econômica e política da contemporaneidade.

Com o advento do Capitalismo, as primeiras inovações trazidas para o setor produtivo industrializado foi a mecanização do setor têxtil, que com a máquina de fiar, o tear hidráulico e o tear mecânico, posteriormente associados à máquina a vapor, fizeram com que

¹⁹ Produto do trabalho humano com valor de troca ou venda na relação comercial. (MARX, 2009).

²⁰ É a matéria prima para o acúmulo de riquezas por parte do capitalista, pois é dele a propriedade dos meios de produção. (MARX, 2009).

²¹ O termo Liberalismo é utilizado em três sentidos: como concepção de mundo ou filosofia centrada no indivíduo; como teoria política que se preocupa com as origens e a natureza do poder: como teoria econômica organizada sobre as leis do mercado e que fundamenta as relações de produção capitalista. (BIANCHETTI, 1996, p. 44).

houvesse a intensificação da produção e a geração de capitais, estes sendo reaplicados. A utilização do vapor favoreceu a criação de meios de transportes mais avançados, proporcionando a expansão da comercialização de produtos através do uso do barco e da locomotiva, pelo alcance de regiões mais distantes. Essas descobertas caracterizaram a primeira Revolução Industrial.

A segunda Revolução Industrial, que ocorreu por volta de 1860, teve como fato marcante inovações técnicas, como a descoberta da eletricidade e a transformação do ferro em aço, fato que oportunizou o avanço dos meios de transporte, com a invenção do automóvel e do avião e, posteriormente, dos meios de comunicação, como o telégrafo e o telefone, além do desenvolvimento da indústria química.

O processo de industrialização começou a se cristalizar a partir das últimas décadas do século XIX, fenômeno este que fez surgir novas áreas e estratégias de produção. Com o avanço no ritmo e quantitativo da produção, houve a necessidade de ocupação de novos espaços, para atender à demanda que se expandiu devido ao desenvolvimento dos meios de transporte e comunicação. Assim, a produção deslocou-se das oficinas, nas quais na fase anterior eram produzidas as mercadorias, para espaços maiores e específicos, que comportassem a introdução de máquinas na transformação da matéria-prima em produtos para serem comercializados. Surgiram, então, as primeiras fábricas como espaços organizados de acordo com os produtos que nelas seriam confeccionados.

Com esta organização, acentuou-se ainda mais o controle por parte dos empregadores no processo produtivo; o trabalho infantil e feminino foi introduzido nas fábricas, além de terem-se iniciadas jornadas exaustivas com 8 e 12 horas diárias de atividade. Tornaram-se evidentes, também, condições insalubres no ambiente da fábrica, com espaços mínimos para o quantitativo de operários e os baixos salários. Estas condições de trabalho interferiram na qualidade da produção, pois expunham os trabalhadores a riscos de enfermidades. Estes devido às posições contínuas que ocupavam na realização das tarefas, eram acometidos por problemas de coluna; devido aos produtos utilizados, apresentavam problemas respiratórios; e por estarem expostos a barulhos contínuos, problemas auditivos.

Em razão do aumento da produção, houve a necessidade do uso de outras técnicas, fato este que possibilitou a introdução das máquinas na realização do trabalho. Então, algumas atividades que eram realizadas pelo homem passaram a ser desenvolvidas por máquinas, para que houvesse maior agilidade na produção de mercadorias. Mas a intenção não era diminuir o tempo de trabalho realizado pelo homem mas, sim, aumentar o quantitativo que era produzido. Isso propiciou a redução da jornada de trabalho, mas aumentou a

intensidade do trabalho em um espaço de tempo. A introdução da máquina trouxe, igualmente, problemas aos trabalhadores em relação ao seu manejo, o que acarretou acidentes e lesões.

Além disso, essas inovações ocasionaram uma maior atenção no âmbito da tecnologia e uma conseqüente intensificação na busca de alternativas diversas que atendessem o setor produtivo. Por sua vez, as mudanças ocorridas no setor produtivo facilitaram a produção de mercadorias que viriam suprir as necessidades iminentes naquele momento, mas trouxeram, também, transformações na vida socioeconômica do homem, pois houve uma nítida separação entre capital e trabalho.

Essa nova fase do processo produtivo sugeriu que mudanças precisariam ser realizadas tanto na organização dos espaços de trabalho quanto nas próprias ações dos agentes da produção direta e da administração.

Assim em função dos avanços produzidos nessa etapa, foi possível o desenvolvimento de outras especialidades na área tecnológica, como a Microeletrônica, a Robótica industrial, o uso de computadores nos serviços, entre outras, caracterizando a terceira Revolução Industrial. Essas novas ferramentas inovaram e intensificaram o processo produtivo, além de impulsionarem novos estudos e pesquisas. Estes estudos fizeram surgir novos conhecimentos, técnicas e instrumentos, com o propósito de trazer uma maior eficiência ao setor produtivo e um conseqüente aumento do capital circulante.

Com estas novas ferramentas que foram introduzidas no processo produtivo estabeleceu-se a transferência para as máquinas de algumas funções intelectuais, antes desenvolvidas pelo homem, ao que se denominou de “era das máquinas inteligentes”. Todavia, ainda que o trabalho passe a ser desenvolvido por elas, o que leva o homem à esfera do não trabalho²², o trabalho humano não é descartado no modo de produção capitalista; ele passa por metamorfoses, que se dão em função da própria ordem econômica, mas o trabalho permanece como o produtor de riquezas.

2.2 O avanço tecnológico na sociedade capitalista e suas implicações na organização do trabalho

Conforme exposto, ao descreverem-se as mudanças histórica, social e econômica

²² O homem comanda e controla as máquinas, as ajusta às suas necessidades e as adapta às novas necessidades que vão surgindo. (SA VIANI, 2003).

ocorridas na sociedade ao longo da Humanidade, as quais possibilitaram a emergência da sociedade capitalista, viu-se que o processo produtivo assumiu diferentes configurações na sua organização e nas relações de trabalho. Reforça-se que, nas diversas formas de processos produtivos que foram expostos, o trabalho manteve-se como o elemento essencial na produção de riquezas, e que, devido ao desenvolvimento de tecnologias e as inovações dele advindas, possibilitaram-se mudanças no setor produtivo e, por conseguinte, foram ensejadas formas de organização na relação de trabalho e nas relações sociais.

Devido a essas mudanças ocorridas no setor de produção, houve a necessidade de a organização do trabalho constituir-se uma área de conhecimento, tornando-se o foco das discussões, para que estudos fossem realizados por parte daqueles que não estavam diretamente ligados ao processo de produção, os pesquisadores, e desse modo suas produções teóricas viessem a contribuir para o aumento da produtividade das empresas, o que teria como consequência o aumento dos lucros que seriam gerados para a classe empresarial.

Em meados do século XIX, alguns estudos foram realizados com o objetivo de pensar um sistema de organização do trabalho o qual possibilitasse que as tarefas desenvolvidas pelos trabalhadores ocorressem em um tempo menor, mas que tanto o trabalho quanto os produtos tivessem qualidade. Dentre os estudos realizados, destaca-se, no final do século XIX, o de Frederick Taylor, trazendo um conjunto de ideias sobre o sistema produtivo respaldado em princípios científicos.

Taylor era norte-americano e viveu no período de 1856 a 1915. Abandonou os estudos e, embora de família com uma boa condição financeira, inseriu-se como operário aprendiz em uma fábrica de metalurgia. Nessa sua experiência, observou que o trabalhador com experiência média possuía uma capacidade de produção superior ao que desenvolvia na empresa, pois, devido às habilidades adquiridas na realização de tarefas em seu trabalho, aumentava com o decorrer do tempo a sua produtividade. E esta, por sua vez, ao ser interrompida pela realização de tarefas secundárias, como as trocas de ferramentas e deslocamentos na área de trabalho, que eram necessárias no processo de produção e não poderiam ser descartadas, traziam, como consequência, um decréscimo no quantitativo a ser produzido pelo trabalhador durante a sua jornada de trabalho.

Este teórico observou também que os operários possuíam estratégias adquiridas devido ao tempo de experiência no processo de produção, o que lhes possibilitava controlar o tempo de trabalho por eles realizado. Dessa forma, eles detinham o conhecimento que possuíam sobre o sistema de produção. Com isso, garantiam a manutenção de seus empregos e, conseqüentemente, do salário que era a fonte para suprir as suas necessidades e as da sua

família, pois percebiam que o uso crescente das máquinas na produção iria diminuir a demanda por trabalho humano, uma vez que elas convergiam para si tarefas que eram realizadas anteriormente por um grupo de homens. Na visão de Taylor, isso prejudicava a produtividade da empresa, cuja finalidade era aumentar cada vez mais os lucros, visto serem estes adquiridos através do controle do tempo e do aumento da produtividade. Vê-se assim que a sua preocupação, apesar de ele ser um trabalhador, não estava voltada para atender às necessidades do operário, mas para proteger o seu trabalho e resguardar os interesses dos empregadores.

A intenção de Taylor era eliminar esse controle do tempo da atividade que o trabalhador realizava, propondo que as atividades de produção fossem subdivididas em tarefas simples que pudessem ser medidas e controladas por um cronômetro. A finalidade era precisar o tempo real utilizado numa dada tarefa. De posse dessas informações, poderia ser exigida do trabalhador uma quantidade ideal de trabalho por dia, e isso evitaria a perda de tempo na atividade de execução (PINTO, 2007).

Essa forma de controle da produtividade proposta por Taylor foi aceita pela gerência da fábrica onde trabalhava, mas em relação aos trabalhadores e a seus sindicatos sofreu derrotas, frente ao que foi implantado, por estes perceberem que havia prejuízos para eles, que perderiam o controle sobre o seu próprio trabalho e passariam a ser conduzidos e vigiados por um agente externo ao processo de execução da produção.

Apesar desse fato, Taylor construiu um sistema de organização do trabalho e, com as guerras mundiais, conseguiu implantá-lo em alguns países, pois houve um interesse e, em especial, uma necessidade dos países envolvidos com o conflito, de reconstrução da sua estrutura econômica e de buscarem meios eficazes, para colocarem-se tanto no mercado nacional quanto mundial.

Com esse controle por parte do empregador sobre a produção, instaurou-se a fragmentação técnica e social do trabalho, na qual ações como planejamento, coordenação, controle e execução das atividades dão aos trabalhadores e empregadores direitos e deveres diversos no processo produtivo. Essa relação estabelecida promove a separação entre quem administra os meios de produção e quem é responsável pela execução ou produção direta.

Estes avanços promovidos pela expansão capitalista impulsionaram modificações na forma de organização do trabalho dentro das empresas e indústrias. A estrutura de produção era organizada da seguinte forma: o planejamento e a coordenação da produção eram de responsabilidade dos empregadores, pois estes eram detentores dos instrumentos e dos meios que eram utilizados na produção pelos trabalhadores, e estes eram remunerados

pelo trabalho realizado através do salário que era pago pelo empregador. (PINTO, 2007).

Desse modo, com a nova forma de organização na fábrica, acentua-se a divisão do trabalho com a evidente separação entre as funções e interesses de administrar e produzir, estabelecendo-se uma hierarquia e uma especialização nas atividades desenvolvidas desde os operários até os gerentes das fábricas. A formação do trabalhador em serviço se constitui, então, uma ação para atender às demandas da empresa e ocorre através de treinamentos direcionados às necessidades de conhecimentos em relação ao processo produtivo, como, por exemplo, o uso de maquinários, com a intenção de melhorar e ampliar a produtividade na empresa.

Observa-se que há um controle externo sobre o trabalho desenvolvido pelo trabalhador, visto que este perde as suas características individuais e suas especificidades quando do processo de produção. Nessa forma de organização do trabalho, prima-se pelo homem com sua ação produtiva, excluindo-se a sua criatividade e dedicação em relação ao que é produzido, porque o que conta é o tempo reduzido para a concretização do trabalho. Estabelece-se assim uma relação que tem como objetivo atender às demandas do mercado, com qualidade ou não, pois o que importa é o quantitativo na produção e os lucros que advêm dela para os empresários.

Vale salientar, nesse contexto, a atuação de Henry Ford (1862-1947), também norte-americano, com inclinações para a mecânica, que desenvolveu estudos relativos à fabricação de um motor revolucionário para carros, tendo construído seu primeiro veículo, um calhambeque, em 1894, e sua primeira fábrica, em 1896. Abandonou a sociedade que tinha com outros construtores e prosseguiu as suas pesquisas em Detroit, num galpão alugado. Produziu dois carros de corridas, mas com o primeiro não obteve sucesso; com o segundo conquistou um campeonato de renome em 1903 e, através dele, adquiriu reconhecimento público. Este fato possibilitou a construção de sua primeira fábrica em Detroit, a Ford Motor Company, considerada a maior fábrica mundial de produção de automóveis por um longo período. Tornou-se o diretor-geral da fábrica e seu proprietário, assumindo tarefas que eram destinadas à administração, mas não se distanciou da atividade de pesquisa, a qual era realizada através da observação no ambiente de produção da fabricação de peças e da montagem dos projetos de automóveis pelos operários. Essa conjugação de tarefas possibilitou a Ford, no início do século XX, expandir em nível tecnológico e organizacional o sistema de produção.

Dentre as inovações no então modelo, estava a produção em massa, que se aliou à ideia de Taylor de hierarquização e à divisão técnica das funções e tarefas desenvolvidas.

Com isso, desenvolveram-se a postura de consumidores de produtos padronizados e a fabricação de produtos em grande escala, ocasionando redução dos custos e aumento do consumo, que provinha da renda do próprio produtor.

Nesse sistema de organização da produção, houve a introdução do uso da automatização mecânica e esta se instalou em todo o processo de produção, desde a transformação da matéria-prima até a sua finalização como produto a ser comercializado. Este mecanismo foi que possibilitou a produção em série de objetos, ou seja: um quantitativo de produtos com o mesmo padrão, que se realizava através da divisão de tarefas especializadas a cada operário. Este se mantinha em um determinado lugar, de onde executava a atividade que lhe era destinada, sem necessidade de deslocamento para troca de equipamentos e ferramentas, o que já havia sido observado por Taylor como perda de tempo na execução do trabalho. (PINTO, 2007). Pois, o que as máquinas exigem do trabalhador são movimentos repetitivos em espaços de tempo iguais, impossibilitando-lhe o uso da criatividade e individualidade na execução do seu trabalho, tendo como resultado produtos padronizados para serem comercializados, sem que o trabalhador tenha a dimensão da finalização do referido produto.

Para Marx (1980, p. 449), “[...] tornando supérflua a força muscular, a maquinaria permite o emprego de trabalhadores sem força muscular ou com desenvolvimento físico incompleto mas com membros mais flexíveis”. A este fator acrescenta-se a não exigência tanto de qualificação profissional quanto de escolaridade para o trabalhador.

Assim, em decorrência do modelo taylorista-fordista e pelo fato de a racionalidade técnica ser muito forte nas relações de produção, subordinando cada vez mais os trabalhadores a uma lógica mecanicista, isso fez com que a natureza humana deixasse de ser um elemento essencial na relação com o trabalho, por este se constituir como mais uma forma de atender ao interesse material e político, que se firmava no aumento da riqueza material da classe proprietária dos meios de produção.

O sistema de produção capitalista começou a vivenciar, então, em função desse modelo, algumas problemas em relação a atender às demandas, à forma de organização do trabalho, nas relações que se estabeleciam, e à própria produção. A experiência que foi considerada mais revolucionária para atender às demandas que o próprio sistema já manifestava foi o modelo apresentado pelo engenheiro industrial Taiichi Ohno na empresa japonesa Toyota Motor Company. Esta experiência foi realizada pelo Japão, na década de 50, e foi responsável pela superação das dificuldades econômicas enfrentadas por este país em consequência de ter participado da Segunda Guerra Mundial. Dessa forma, apresentou-se

como uma alternativa para reorganizar o sistema de produção nas empresas nos anos de 1970. Nesse período, nos países industrializados, vivenciava-se uma instabilidade econômica, devido “a crise financeira e do comércio internacional e a inflação crônica associada ao baixo crescimento.” (SOARES, 2009, p.11).

Esse modelo tornou-se orientador da organização do trabalho, por apresentar inovações e características que acelerariam o processo de produção, tais como:

- a) produção comandada diretamente pela demanda do mercado;
- b) produção baseada no estoque mínimo, que é realizada em função do suprimento das necessidades de consumo;
- c) primazia do tempo de produção, pela necessidade de atender ao que é solicitado pelo mercado (*just in time*)²³;
- d) trabalho realizado por uma equipe, contrário à compartimentalização de tarefas do modelo fordista, que se torna responsável pela finalização do produto;
- e) adoção do sistema *kamban*²⁴, fazendo com que o processo de produção sofra modificações, sustentando-se no modelo de supermercado americano²⁵, ou seja, o consumo determinando a produção;
- f) fabricação de produtos personalizados, diferente da estandarização²⁶ do modelo fordista;
- g) o trabalhador passa a operar várias máquinas automatizadas e a realizar várias tarefas, o que o conduz a possuir uma melhor qualificação²⁷, instalando-se a multifuncionalidade²⁸;
- h) utilização da subcontratação²⁹ de empresas que funcionam como suporte para as empresas montadoras (ANTUNES, 2008).

Então, a partir da década de 70 do século passado, ocorreram alterações no

²³ Aproveitamento pelo trabalhador do tempo de produção que lhe é destinado para fabricação dos produtos. (ANTUNES, 2008).

²⁴ Substituição de peças necessárias na linha de montagem e de produtos após serem comercializados. (ANTUNES, 2008).

²⁵ No modelo americano, há a reposição dos produtos nas prateleiras dos supermercados após a sua venda, ou seja: não há uma exposição de todo o produto em estoque, mas, sim, a partir do consumo, é determinado o que será reposto. (ANTUNES, 2008).

²⁶ Padronização na fabricação dos produtos.

²⁷ Verifica-se aqui a desespecialização do trabalhador e aparece a polivalência e qualificação do operário. Este se transformou em trabalhador multifuncional. (CORIAT apud ANTUNES, 2008).

²⁸ Desespecialização e polivalência dos operários profissionais e qualificados. (CORIAT apud ANTUNES, 2008).

²⁹ Instala-se o mecanismo de terceirização, cujas empresas contratadas produzem elementos básicos para a linha de montagem das grandes empresas, como forma de diminuição de custos. (ANTUNES, 2008).

sistema de produção e com o estabelecimento dos princípios do Neoliberalismo³⁰, percebe-se claramente a interferência econômica nas relações entre trabalhadores e empregadores, as quais trazem como consequências novas definições em relação ao emprego e aos próprios benefícios que eram destinados aos trabalhadores.

Essa nova configuração mudou as relações de trabalho estabelecidas e também transformações na própria dinâmica social, pois ainda na vigência da sociedade industrial, na qual havia a predominância do setor secundário, representado pela indústria, vê-se o crescimento do setor terciário, caracterizado pela prestação de serviços.

O trabalho passou a ser exercido em outros ambientes que não o espaço coletivo das fábricas e das indústrias; houve modificação no emprego formal e estas modificações trouxeram como consequências: o aumento do desemprego estrutural, o retrocesso na ação sindical, o individualismo e o desenvolvimento do trabalho precário que é realizado em condições desfavoráveis e sem uma legalidade assegurada. (ANTUNES, 2008).

Organista (2006, p. 23) nos diz que

[...] Na ausência de uma inserção formal de perspectiva de carreira e de aposentadoria, o trabalho precário e informal, mesmo com todas as dificuldades, consolida a condição de ser trabalhador. E ser trabalhador é construir sonhos, desejos e perspectivas de futuro que se fundamentam no trabalho, mas que se remetem para além dele, fatores que se esvaem quando se está sem trabalho algum.

Isso nos mostra a necessidade de sobrevivência das pessoas que se afastaram da formalidade do trabalho. Estas buscam alternativas para manterem-se trabalhando e suprirem as suas necessidades, embora as atividades desenvolvidas sob condições desfavoráveis não deixem de atender às demandas das grandes empresas e do próprio sistema capitalista

Diante da nova dinâmica estabelecida no mundo do trabalho, verifica-se, no final do séc. XX, a emergência de um novo setor: o quaternário ou informacional, cuja matéria-prima é a informação. O setor informacional provocou mais uma mudança no processo de produção, fazendo surgir novas atividades e profissões e alterações na organização empresarial. Ele trouxe para o cenário da empresa um modelo de produção baseado em franquias e subcontratações.

Nesse novo cenário, as exigências em termos de seleção e contratação de

³⁰Caracteriza-se como “[...] um processo amplo de redefinição global das esferas social, política e pessoal, no qual complexos e eficazes mecanismos de significação e representação são utilizados para criar e recriar um clima favorável à visão social e política liberal [...] uma reelaboração e redefinição das próprias formas de representação e significação social [...] a criação de um espaço em que se torne impossível pensar o econômico, o político e o social fora das categorias que justificam o arranjo social capitalista.” (SILVA, 1996, p. 13).

trabalhadores pautam-se no domínio de habilidades para criar e tratar as informações ou conhecimentos. Conforme o exposto, as pessoas que não as dominam são excluídas, pois, enquanto na sociedade industrial o trabalhador baseava-se na produção material, na atual, lida com o tratamento da informação, hoje realizada em qualquer parte do mundo devido ao avanço tecnológico.

Organista (2006, p. 37) lembra que

[...] o capitalismo não está abolindo o trabalho. Ele está, isto sim, utilizando-se da força de trabalho de forma diferenciada. Se antes prevalecia a forma de assalariamento direto, hoje é possível observar que, por meio do processo de externalização e terceirização, se incentiva o trabalho por conta própria e o empreendedorismo.

Essa nova configuração do mundo do trabalho³¹acentua a exclusão³² do trabalhador, tendo como um dos fatores a falta de qualificação profissional para atender às suas exigências de inserção nele. Ao ser afastado do ambiente de trabalho, o trabalhador deixa de exercer uma das atividades que faz parte da construção da sua historicidade. E, para que esta ocorra, é preciso que ele mantenha relações sociais com os outros, o que se concretiza na medida em que faz parte de organismos, que lhe possibilitarão estabelecer vínculos com a natureza de maneira ativa por meio do trabalho (GRAMSCI, 1991a).

Organista (2006, p.21) considera que

[...] Na ausência e na impossibilidade da carteira assinada, a atividade de camelo significa estar vivo, enfim, de se manter ativo. [...] ‘manter-se vivo’ não se limita à sobrevivência física do trabalhador; essa expressão se remete para além do imediatismo que a ela, mormente, associamos, ou seja, ‘manter-se vivo’ envolve questões valorativas como a moral, o direito, a justiça etc., que se fundam no trabalho, mas que são remetidas para além dele, ou seja, para a totalidade social.

A informalidade, assim, apesar da falta de garantias trabalhistas, torna-se a única alternativa de muitos que são afastados dos empregos formais, para exercer uma atividade laboral, pois o importante para o trabalhador é realizar uma atividade que dê chance a ele de desenvolver e utilizar suas habilidades produtivas, além do que, o homem na ociosidade em relação ao trabalho, afasta-se de uma das características que a sociedade lhe atribui para considerá-lo um cidadão, qual seja, partilhar do direito de possuir recursos financeiros que lhe dê condições de sobrevivência e aos seus dependentes.

³¹Local/espaco no modo de producao capitalista que absorve as massas humanas privadas de seus meios de subsistencia. (MARX, 2009).

³²É em decorrência do próprio modo de produção capitalista e devido à relação de oferta e procura; se a oferta é limitada não atinge, conseqüentemente, todos que procuram trabalho, e estes ficam à margem da sociedade sem condições necessárias de sobrevivência. (MARX, 1973).

Sabe-se que o mundo globalizado impõe barreiras que dificultam o acesso do trabalhador ao processo produtivo, impedindo-o de transformar a si mesmo e o conjunto de relações do qual ele faz parte. Atualmente, segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (2008), cerca de 180 milhões de pessoas no mundo encontram-se em busca de emprego e não conseguem encontrá-lo. Nesse grupo inclui-se um terço de jovens entre 15 e 24 anos. Diante dessa situação, há um aumento da economia informal. Isto significa que as pessoas inseridas nela possuem subempregos com baixa remuneração, o que se traduz num aumento de trabalhadores que não possuem condições financeiras para manter-se a si e aos seus familiares.

Essa situação se deve ao próprio desenvolvimento tecnológico que retirou do homem algumas tarefas que foram repassadas para as máquinas, isto é, a automatização do trabalho acelerou o processo de produção para atender às demandas do mercado, mas, em contrapartida, retirou a possibilidade de empregos fixos regulamentados, que dariam aos trabalhadores direitos que lhes assegurassem uma estabilidade em relação aos serviços como saúde e educação.

Embora no Brasil não se haja concretizado o Estado de Bem-Estar Social, o trabalhador tinha direitos assegurados que lhe davam garantias de serviços prestados pelo Estado que, com a implantação do Neoliberalismo, foram minimizados, acentuando cada vez mais o vínculo destes serviços com a privatização.

O que foi exposto acima nos expõe que as mudanças ocorridas na organização do trabalho, no sistema capitalista, afastaram do processo produtivo muitos trabalhadores, quer por não terem qualificação para atender às exigências da flexibilidade e multifuncionalidade impostas pelo modelo toyotista, quer pela falta de oferta de vagas, ou mesmo, pela própria dinâmica estabelecida pelo capitalismo que gera excedentes da força de trabalho. Esses fatores fazem com que muitos trabalhadores busquem em subempregos e na informalidade uma forma de estar trabalhando, fato este que é necessário para o seu desenvolvimento como ser humano e para manutenção das suas necessidades básicas de sobrevivência.

Esse processo de exclusão agrava-se no Brasil em decorrência da existência de 190 milhões de habitantes, dos quais, segundo dados de pesquisa realizada, em 2005, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e divulgados em 2007, 11% das pessoas com idade superior a 15 anos, ou seja: 14 milhões, são analfabetos. Este quantitativo justifica por que a matrícula de jovens entre 15 e 17 anos no Ensino Médio corresponde apenas a 41,1% desses jovens. (IBGE, 2010). Ressalte-se aqui que, para atender às demandas ditadas pela política neoliberal, o Brasil precisa promover avanços quantitativos e qualitativos em termos

de aumento do nível de escolarização e, conseqüentemente, melhorar a qualificação para o mercado de trabalho. Para que o homem sinta-se verdadeiramente incluído socialmente, necessita de ter acesso tanto ao processo de escolarização quanto a esse mercado de trabalho globalizado que se impõe, pois [...] “o desemprego é responsável pelas turbulências que criam incertezas e angústias que não permitem àquelas pessoas que estão nessas condições viver além do presente.” (ORGANISTA, 2006, p. 35).

Embora se perceba que o homem tem-se afastado do trabalho formal e que surgiram novas formas de trabalhos, concorda-se com Antunes (2008, p. 38) quando afirma que

[...] o trabalho concreto, produtor de valor de uso, é uma atividade ineliminável ‘em qualquer forma de organização social’, portanto, a sua existência independe da forma histórica concreta, por outro lado, a existência e a ampliação do capital não pode ocorrer sem o trabalho.

Dessa forma, o trabalho ainda é fundamental para que o homem corresponda às condições que o mundo do trabalho lhe apresenta, porque está inserido nele, faz parte da sobrevivência da humanidade. O homem é por natureza um ser social e, como tal, provido de capacidades diversas que lhe dão condição de suprir as suas necessidades básicas de sobrevivência, como: alimentação, moradia, saneamento, entre outras, além de atender às necessidades de relacionamentos sociais com os outros homens. O trabalho, acima de tudo, faz o homem sentir-se um ser criativo e criador nessa sociedade que se apresenta excludente e massificadora. Sociedade na qual prevalece como valor o quantitativo de bens que pode ser acumulado e adquirido e que impulsiona este homem a constituir-se somente num consumidor de produtos, em detrimento do ser enquanto detentor de possibilidades e potencialidades que produz uma sociedade mais coletiva e mais humanizada.

2.3 A educação frente às exigências do mundo do trabalho

Diante da atual forma de organização do trabalho, o trabalhador é impulsionado a adquirir uma melhor preparação profissional para que possa inserir-se e manter-se no mundo do trabalho formal. Sabe-se que muitos trabalhadores são excluídos do processo produtivo por não possuírem um nível de escolaridade que atenda às exigências por ele impostas. Este fato ocorre pela impossibilidade de muitos brasileiros terem acesso à escola e, também, devido a uma parcela dos que nela se encontram não concluírem seus estudos, pois não são ofertadas,

por parte do poder público, condições para que os que estão inclusos nesses grupos possam ultrapassar o nível em que se encontram. Dessa forma, acentua-se o índice de analfabetismo e o baixo nível de escolarização no Brasil.

Sabe-se que a educação formal em nosso país ainda não é prioridade, pois os governos federal, estadual e municipal não dão a devida atenção e seriedade para que esta seja propulsora do desenvolvimento do homem. A Educação é um dos processos de formação do homem e é através dela que ele se torna verdadeiramente humano, fazendo-se diferente e superior aos demais animais, por possuir a capacidade de produzir e recriar a sua própria existência.

Durkheim (1978) define a Educação como um processo de socialização que ocorre entre as gerações, no qual a geração adulta é responsável pela preparação da geração mais jovem. Dewey (1975) aponta-a como um processo de reconstrução da experiência humana, que se realiza pela aprendizagem de novas formas de agir no meio social.

De outra perspectiva, os teóricos crítico-reprodutivistas colocam que a função da Educação é a de reproduzir as relações sociais que são estabelecidas na sociedade. Assim, na sociedade capitalista, a escola, que é a instituição responsável pelo processo educacional, reproduz as desigualdades entre os homens pela posição que cada um ocupa dentro da estrutura social e serve de veículo de sustentação dessa reprodução.

Para Althusser (1974), com a sua tese dos Aparelhos Ideológicos do Estado, a escola desempenha o papel primordial no processo de reprodução, porque a ela são delegadas as crianças para nelas incutir a ideologia dominante, considerando que estas passam um espaço de tempo longo no ambiente escolar, no qual terão a atenção voltada para as práticas ali desenvolvidas.

Baudelot e Establet, 1971, em seu livro *“L’École Capitaliste em France”* (CUNHA, 1980), destacam que há duas redes de escola, cujo papel é reforçar uma divisão entre os alunos: os que vão prosseguir seus estudos e aqueles que irão ser direcionados ao mercado de trabalho ou abandonarão os estudos. Esses autores acentuam que, desde o ingresso da criança na escola, o percurso que ela irá seguir já está determinado.

Bourdieu e Passeron (2008) também veem a escola como reprodutora das relações sociais. É que esta, ao se utilizar da violência simbólica, legitima no indivíduo a ideologia da classe dominante. Na consecução desse processo, a escola utiliza-se de alguns elementos, a saber, a ação pedagógica que seria a responsável pela difusão da ideologia dominante realizada pelo professor; a autoridade pedagógica, que está aliada à coerção; e o trabalho pedagógico, que é o fortalecedor das diferenças que se estabelecem, pois o sucesso das

crianças que ingressam na escola vai depender do capital cultural que trazem.

Gramsci (1991b) diz que a sociedade civil é responsável pela consolidação da hegemonia dominante. Para tanto, utiliza-se da escola através dos intelectuais orgânicos, que são constituídos para desempenhar tal função. Discute a ideia de uma escola unitária que proporcione aos indivíduos educação e formação sem distinção de classes. Acrescenta que seriam necessárias mudanças na organização escolar, na estrutura física, no material didático, no corpo docente, e as despesas para custeá-las deveriam ser assumidas pelo Estado.

De acordo com essas concepções, nota-se que o processo educacional tem relação direta com a estrutura de sociedade na qual é desenvolvido e há, nessa relação, determinantes que irão guiar os rumos que serão dados a ele, para que atenda aos interesses e necessidades próprios dessa dada sociedade.

Acredita-se que a Educação é um fenômeno social e, como tal, é partilhada por toda forma de organização social, além de responsável pela formação humana. Nesse sentido, a educação escolar possibilita aos sujeitos uma formação intelectual que deverá ser ofertada a todos sem distinção de classes sociais. O homem precisa ter domínio de conhecimentos que proporcionem o seu desenvolvimento e o da sociedade, e estes conhecimentos elaborados pela humanidade, ao serem transmitidos, possibilitam a construção de novos saberes que promoverão a preservação e o desenvolvimento da espécie humana.

Para compreender como a Educação se tornou uma exigência de ingresso, e como extensão, causa de exclusão dos sujeitos do mercado de trabalho, necessário se faz conhecer de que forma ela foi-se constituindo até os dias atuais. Para buscar esta compreensão, Saviani nos (2003) remete a Marx, em *O Capital*, quando este explica a emergência da sociedade capitalista, buscando as suas origens nas sociedades anteriores. Ele diz que é necessário compreender de que forma a Educação passou de um processo coletivo comum a todos os membros das comunidades a um processo que oferece uma educação diferenciada, de acordo com as classes sociais, e que faz da escola o foco central do processo educacional na sociedade contemporânea.

Na sociedade primitiva, a educação da criança até os 7 anos “[...] não estava confiada a ninguém em especial, e sim à vigilância difusa do ambiente [...]” (PONCE, 1982, p. 8). Aquela acompanhava os adultos em todas as tarefas e os ajudava na medida de suas forças, isto é, participava juntamente com os adultos da vida em comunidade e aprendia assim os costumes e os hábitos que faziam parte da cultura desse povo. O alimento era oferecido como recompensa pelas atividades que realizava, pois ainda não tinha desenvolvido mecanismos que lhe possibilitassem buscá-lo sem ajuda do adulto.

Observa-se, assim, que como não havia classes sociais; a educação ocorria de forma igualitária, através da participação da criança nas atividades que eram realizadas coletivamente e, nesse processo, os sujeitos educavam a si e as novas gerações. Nessa convivência, não era castigada no seu processo de aprendizagem, e este fato não impedia que ela se tornasse adulta.

Com a substituição da sociedade comunal por uma sociedade dividida em classes, surgiu a propriedade privada e esta separa o trabalho social do trabalho material. As mudanças nas técnicas de produção fizeram surgir um grupo de indivíduos que não executam trabalho, os proprietários, que passam a viver do resultado do trabalho dos escravos.

Com essa divisão, a Educação deixou de ser um processo comum a todos os membros da comunidade, pois estes passam a ser distintos, havendo uma separação entre o trabalhador e o homem livre. Neste caso o “[...] conhecimento passa a ser requerido para desempenho de funções e os detentores começam a apreciá-lo como fonte de domínio.” (PONCE, 1982, p. 26). Vê-se que a oferta da Educação começou a ser diferenciada de acordo com a função desempenhada pelos membros que formam a sociedade. Iniciou-se uma hierarquia que demonstra esta diferenciação; uma hierarquia que se evidencia, por exemplo, nas cerimônias de iniciação. Ponce (1982) aponta estas cerimônias como um rudimento do que posteriormente seria a organização da escola como prestadora de serviço para uma determinada classe social e reforça que “[...] a educação sistemática, organizada e violenta, surge no momento em que a educação perde seu primitivo caráter homogêneo e integral [...]” (PONCE, 1982, p. 28), pois há diferenças no ideal pedagógico que já não é o mesmo para as duas classes.

Surge, então, uma classe dominante e ociosa, que não precisa trabalhar para manter-se, por seu sustento vir do trabalho alheio exercido pelo escravo. A escola emergiu, portanto, como um lugar para ocupar esse espaço de tempo vazio da classe privilegiada com jogos e exercícios físicos. Em contrapartida, a educação dos escravos desenvolvia-se no próprio processo de trabalho, ou seja, aprendiam através das atividades que realizavam.

Na Idade Média, surgiram as escolas paroquiais, catedralícias e monacais que se destinavam à educação da classe dominante então formada pela nobreza e pelo clero. Nelas, permanecia a característica de ocupação do ócio, mas de acordo com um princípio criado pela igreja, que passa a exercer influência, o chamado “ócio com dignidade”³³. Essa educação objetivava atender à classe dos proprietários e, por isso, as atividades desenvolvidas eram os

³³ Seria ocupar o tempo com atividades que enobressem os indivíduos.

exercícios físicos com noções de cavalaria e voltados para atividades guerreiras, a fim de preparar esta classe para os conflitos que eram travados entre os povos por conquistas de territórios. Além disso, tinha-se uma formação voltada para a aristocracia com o objetivo de formar o homem cortês e com boas maneiras, o cavaleiro. Em contrapartida à educação do cavaleiro, a dos servos continuava a ser realizada no próprio ambiente de trabalho, nas atividades produtivas que eram desenvolvidas para a sua manutenção e a de seu senhor, reforçada pelas relações de submissão.

Com a sociedade moderna, abandona-se a organização social pautada em direitos naturais que caracterizavam os acordos antes existentes, em relação à posse da terra e começa a se estruturar uma sociedade baseada no direito positivo³⁴, que se estabelece com acordos elaborados entre as partes interessadas através de contratos. (SAVIANI, 2003).

Diante de tal fato, houve necessidade de que a escrita fosse generalizada, pois os contratos precisavam ser redigidos e compreendidos, para que fossem seguidos. Além desta razão, as mudanças ocorridas no processo produtivo, através da incorporação da ciência, exigiram que os códigos formais da escrita fossem adquiridos por todos. Tornou-se importante também o domínio da escrita para o desenvolvimento das Ciências, uma vez que se fazia necessário o registro das descobertas realizadas e sua consequente socialização entre os indivíduos, porque através da oralidade os conhecimentos científicos não poderiam se firmar.

Nessa época, iniciou-se o processo de desenvolvimento das cidades em função da mecanização da indústria e a expansão do comércio. O contexto urbano era caracterizado como espaço de progresso, onde habitavam as pessoas civilizadas³⁵, entrando, assim, em contraste com a vida antes estabelecida no campo, que significava uma vida rústica, atrasada, pouco desenvolvida, não condizendo mais com os interesses expressos pela classe burguesa, que se tornara proprietária dos meios de produção.

Portanto, com a necessidade da expansão de acesso ao código escrito, a escola tornou-se uma agência educativa para atender as exigências que a fase inicial do Capitalismo propunha, a qual requeria que as pessoas fossem formadas a partir de hábitos civilizados condizentes com a forma de sociedade que estava se constituindo.

Sabe-se que a escola está presente desde a Antiguidade, mas torna-se mais evidente na sociedade Moderna, na qual a oferta de educação a todos é proposta pela burguesia revolucionária.

³⁴ Forma de direito registrado por escrito entre as pessoas na sociedade moderna.

³⁵ Sujeitos possuidores de direitos e deveres e que eram bem educados.

Em contraposição, alguns teóricos da Economia política julgavam que o acesso a ela não era necessário, visto que o tempo que os sujeitos dispensariam ao estudo diminuiria a produção, uma vez que neste período crianças e mulheres constituíam mão de obra para o mercado de trabalho. Entretanto, para outros teóricos a instrução escolar era necessária para a concretização de uma sociedade moderna que tem como objetivo o desenvolvimento e o progresso. Por outro lado, perceberam também que o saber na sociedade capitalista se constitui força produtiva e é de propriedade privada, sendo de exclusividade da classe dominante. Uma vez que o saber passa a ser generalizado, passa a ser igualmente propriedade de muitos. Como o trabalhador não pode ser proprietário dos meios de produção, dentro da lógica capitalista, não deverá ser proprietário do saber.

A partir da lógica do saber como propriedade, surgiu então a defesa de uma instrução mínima para os trabalhadores. Estes “[...] estavam em condições de conviver com as máquinas, operando-as sem maiores dificuldades. Mas além de operar com as máquinas, era necessário também realizar a manutenção, reparos, ajustes, assim como o desenvolvimento e adaptação a novas circunstâncias [...]” (SAVIANI, 2003, p. 163). Desse modo, a frequência à escola primária mínima possibilitaria ao sujeito adquirir conhecimentos, para inserir-se na sociedade moderna e ao mesmo tempo dava-lhe subsídios para conviver com os códigos formais e capacitá-los para o exercício produtivo.

A esse respeito, Saviani (2003, p. 163) complementa que há um indicativo de “[...] que à Revolução Industrial correspondeu uma Revolução Educacional. Aquela colocou a máquina no centro do processo produtivo; esta erigiu a escola em forma principal e dominante de educação”. A escola tornou-se, então, o espaço destinado à educação, que atenderia à formação do trabalhador, para atender às exigências mínimas do processo produtivo e para formar a classe dirigente com conhecimentos mais sólidos, garantindo a ela a propriedade do saber. Reafirma Saviani (2003, p.157) que a “[...] forma escolar emerge como forma dominante de educação na sociedade atual. Isto a tal ponto que a forma escolar passa a ser confundida com educação propriamente dita. Assim, hoje, quando pensamos em educação, automaticamente, pensamos em escola [...].”

Dessa maneira, a escola se tornou o espaço responsável pelo processo educacional do sujeito e dela tem sido cobrado o seu sucesso ou o seu fracasso, visto ter sido retirado da família o direito e a responsabilidade da formação deste sujeito nos aspectos moral, ético e cultural, esperando-se que esta instituição possa assumir as ações que ultrapassam o caráter pedagógico e que atenda o que é exigido pela sociedade.

Com o advento das novas tecnologias, como a Microeletrônica e a Robótica, por

exemplo, a sociedade contemporânea demanda um profissional que venha atender às exigências do setor produtivo. Neste setor, algumas tarefas que eram exercidas anteriormente pelo homem foram substituídas pelas máquinas e estas são consideradas não só como a extensão de seus braços, mas, também, de seu cérebro. Portanto, isto requer que o trabalhador atual tenha um nível de conhecimento mais ampliado, considerando que o modelo vigente na organização do trabalho requer que este profissional domine áreas de conhecimento diversificadas e integradas entre si, trabalhe em equipe, desenvolva tarefas variadas, manipule vários equipamentos e tenha controle de qualidade do que produz.

Assim, a relação entre a Educação e o Trabalho constrói-se de forma alienante para o homem e contradiz o fato de que o trabalho deve ser “um momento efetivo de colocação de finalidades humanas, dotado de intrínseca dimensão teleológica. E, como tal, mostra-se como uma experiência elementar da vida cotidiana, nas respostas que oferece aos carecimentos e necessidades sociais.” (ANTUNES, 2006, p. 168), além de deixar de lado a formação do homem de relações, do homem que se apropria de conhecimentos para que estes possam fortalecer os seus processos de socialização e desenvolvimento.

Esses processos não devem atrelar-se somente ao mundo do trabalho. É necessário que o homem possa fazer-se um ser humano, verdadeiramente, e também atender o que é proposto tanto pela racionalidade econômica³⁶ quanto pela não econômica³⁷. Esta, por sua vez, é representada pelo tempo livre que deverá ser utilizado pelo homem com autonomia, o qual seria responsável pela sua emancipação como sujeito.

Diante do exposto, viu-se que o advento da sociedade capitalista ocorreu a partir de transformações históricas, sociais e econômicas pelas quais passaram os modos de produção anteriores, que diante das suas limitações de atender as demandas da sociedade de cada período, impulsionou a emergência de novas relações sociais e de novas formas de organização do trabalho.

Na sociedade capitalista, devido aos avanços tecnológicos, vivenciam-se, pois, vários momentos de organização do trabalho sustentados, principalmente, pelos estudos e propostas de por Taylor, Ford e Ohno. O estudo e proposta deste último, devido aos resultados na economia japonesa do pós-guerra, influenciaram a atual forma de organização do trabalho. Este modelo trouxe como elementos norteadores da produção o trabalho em equipe, o estoque mínimo, atendimento ao que é solicitado pelo mercado, produtos

³⁶ Através da remuneração do trabalho realizado.

³⁷ Fatores que complementam a formação humana, além do trabalho.

personalizados, entre outros.

A esses fatores acrescenta-se o nível de escolaridade que deve atender às determinações desta forma de organização, e a escola, por sua vez, como espaço destinado a preparar os jovens para terem acesso ao mundo do trabalho, reafirmando a relação formação escolar e mercado de trabalho, ou seja: esta se mantendo a serviço do modo de produção vigente, no caso o capitalismo.

Assim sendo, considerando-se os critérios e exigências estabelecidos pelo mundo do trabalho em uma sociedade capitalista, sabe-se que muitos grupos minoritários são excluídos, nesta sociedade, por não atenderem aos princípios por ele impostos. Dentre eles, têm-se as pessoas com deficiência.

Com base no exposto, passar-se-á a discutir as concepções que foram, historicamente, construídas em relação a estas pessoas e que tiveram como consequência a sua exclusão do ambiente escolar por falta de Políticas Públicas que atendessem as suas especificidades e, atualmente, embora em número ainda reduzido, estão tendo o direito de acesso à escola e as que concluírem seus estudos estão, também, tendo a possibilidade de serem inseridas no mercado de trabalho.

3 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA NO MUNDO DO TRABALHO

Este capítulo tem como objetivo discutir as concepções que foram construídas sobre a pessoa com deficiência, ao longo do processo histórico, e explicar os determinantes históricos que a fizeram ser excluída do convívio social, sem direitos de escolarização e de acesso ao trabalho, assim como a conquista desses direitos, tendo como referência o princípio da inclusão.

Para discussão deste tema, procurou-se fazer uma busca na História da Humanidade acerca dos fatores que fizeram com que algumas pessoas tivessem os seus direitos negados, desde a Antiguidade, por possuírem uma deficiência. Discorre-se sobre a influência das ideias filosóficas, políticas e religiosas que interferiram no tratamento e descaso que foram dispensados a elas. Apresenta-se a inclusão como um movimento que ocorre em nível mundial e que propõe aos países o desenvolvimento de uma política de educação que atenda aos grupos minoritários que foram excluídos ao longo dos anos do processo educacional, inclusive as pessoas com deficiência.

Em seguida, apresenta-se o contexto histórico e as ideias que influenciaram as concepções construídas em relação à pessoa com deficiência auditiva, que era, na Antiguidade, considerada inferior às demais pessoas por não utilizar a fala, mas que, posteriormente, passou a ser objeto de investigação sobre a ausência dessa faculdade, por parte de estudiosos, como médicos e educadores.

Por fim, busca-se apresentar algumas reflexões sobre a relação entre a escolarização da pessoa com deficiência auditiva e o mercado de trabalho, enfocando aspectos pedagógicos e a comunicação como fatores impeditivos para a sua inserção na economia formal. Faz-se também referência aos estudos já realizados envolvendo o tema da inserção no mundo do trabalho das pessoas com deficiência, trazendo a contribuição de pesquisas já realizadas em programas de Mestrado de algumas universidades brasileiras.

3.1 Um olhar histórico sobre as concepções construídas em relação à pessoa com deficiência

Ao tratar-se, na atualidade, de questões sobre inclusão, subtende-se que, ao longo do processo histórico da Humanidade, alguns indivíduos encontraram-se à margem de direitos inerentes à vida em sociedade, destacando-se entre estes as pessoas com deficiência. Isso

requer uma busca histórica para se entender o porquê de essas pessoas terem sido afastadas do convívio social e, conseqüentemente, não terem tido seus direitos respeitados e atendidos.

Falar, hoje, das pessoas com deficiência implica considerar e compreender o movimento inerente à dinâmica que produz transformações na estrutura da sociedade a qual é impulsionada por questões de ordem social, econômica, política, educacional, entre outras. Esse movimento possibilitou mudanças nas denominações atribuídas às pessoas com deficiência, em decorrência das concepções que se construíram a partir dos avanços científicos que, por sua vez, direcionaram novos mecanismos nas instituições sociais voltadas para atendê-las, já que estas pessoas se encontravam excluídas do convívio social, educacional e do próprio mercado de trabalho por possuírem alguma deficiência.

Assim, em cada período histórico, determinado pelas características do processo de desenvolvimento econômico, social e científico, as pessoas com deficiência receberam denominações distintas relacionadas à deficiência que apresentavam, tais como: aberração da humanidade, desvalidos, excepcionais, portadores de deficiência, pessoas com necessidades educacionais especiais, pessoas com deficiência, entre outras. Estes termos também eram estendidos às pessoas que apresentassem, em algum momento, atitudes que fugissem dos padrões estabelecidos. Eles reforçavam o preconceito em relação à pessoa com deficiência, caracterizada como incapaz de conviver socialmente e desenvolver ações inerentes à condição humana, ou seja: relacionar-se, comunicar-se, aprender, trabalhar, entre outras.

Com base nas leituras realizadas sobre o histórico das pessoas com deficiência, não foram encontrados registros no período da sociedade comunal que fizessem referência a elas. Mas pôde-se perceber que, diante das condições vividas pelos povos neste período, eram necessários deslocamentos constantes na busca de ambientes propícios à sobrevivência, pois ainda não dominavam conhecimentos sobre a natureza. Por isso, realizavam longas caminhadas e precisavam defender-se constantemente de animais de grande porte. Infere-se, então, que apresentar uma deficiência caracterizava uma dependência constante em relação aos demais membros da comunidade. Esse fato leva-nos a pensar que cuidar de si já se constituía uma tarefa perigosa, e estender esse cuidado a outro requereria dobrar a atenção aos perigos existentes em relação à sobrevivência. Acredita-se que, embora prevalecesse a coletividade nas relações sociais ali estabelecidas, não se pode afirmar que tais pessoas eram acolhidas com facilidade. (PONCE, 1982; PESSOTTI, 1984; ENGELS, 2009).

Na Antiguidade, instaurou-se uma sociedade dividida em classes sociais, a qual postulava a formação do homem para a defesa e conquistas de terras, portanto com habilidades físicas e mentais que lhe possibilitassem defender-se nas batalhas que eram

travadas entre os povos. Outro princípio existente era que a transferência de posse dos bens e dos títulos de nobreza dava-se por hereditariedade: na falta do pai, o filho mais velho era quem os recebia. Vê-se, assim, que tal sociedade primava por homens fortes e capazes de realizar tanto o trabalho escravo quanto dirigir exércitos e governar os territórios conquistados. E então, “[...] os filhos defeituosos ou débeis eram imolados, porque os interesses da classe proprietária ficariam comprometidos, se o lote passasse às mãos de um herdeiro incapaz para o manejo das armas.” (PONCE, 1982, p. 40).

Dessa forma, possuir no seio da família uma pessoa com deficiência era motivo de preocupação, visto que esta não poderia constituir-se herdeira de tronos, dado que o nobre deveria cultivar o saber relativo às armas. Portanto, nas guerras travadas entre os povos era necessário protegê-la ou escondê-la. Além disso, essa pessoa também não servia para a realização do trabalho escravo.

Embora haja poucos registros em relação à temática da deficiência na Antiguidade,

[...] é sabido que em Esparta crianças portadoras de deficiência física e mentais eram consideradas sub-humanas, o que legitimava sua eliminação ou abandono, prática perfeitamente coerente com os ideais atléticos e clássicos, [...], que serviam de base à organização sócio-cultural de Esparta e da Magna Grécia. (PESSOTTI, 1984, p. 3).

Importa salientar ainda que, nesse período, as pessoas deficientes não eram consideradas filhas de Deus e, por isso, eram tidas como uma degeneração da raça humana. Em decorrência disso, deveriam ser expostas e eliminadas em função dos transtornos que poderiam causar à sociedade antiga, visto não corresponderem às características do homem da Antiguidade.

Na Idade Média, sob influência da doutrina cristã, é aceito que a pessoa com deficiência tem alma. Para o Cristianismo, o homem é definido como a imagem e semelhança de Deus. Então, a pessoa com deficiência não poderia ser eliminada ou abandonada, como na prática espartana. Nesse período, começa-se a acreditar que “o deficiente agora merece sobreviver, e mesmo obter condições favoráveis de vida, seja por ter alma, seja por ter bens e ou direitos de herança.” (PESSOTTI, 1984, p. 4).

Desse modo, com a nova organização da sociedade e das relações econômicas que se estabeleciam, mudou a forma de atenção dada a essas pessoas. È que, além de a caridade ser considerada um desígnio humano e praticada para a remissão de pecados, havia os interesses em relação à posse da propriedade por parte daqueles que possuíam em sua

família bens e pessoa com deficiência. Nesta forma de organização social ainda prevalecia a passagem da herança dos bens acumulados pelos senhores feudais aos seus herdeiros diretos, os filhos. E, se tais bens tivessem que ser passados aos filhos com deficiência, julgava-se que estes não seriam capazes de administrá-los.

Segundo Pessotti (1984, p. 7),

[...] graças à doutrina cristã os deficientes começam a escapar do abandono ou da ‘exposição’, uma vez que, donos de uma alma, tornam-se pessoas e filhos de Deus, como os demais seres humanos. É assim que passam a ser, ao longo da Idade Média, ‘les enfants du bon Dieu’³⁸, numa expressão que tanto implica a tolerância e a aceitação caritativa quanto encobre a omissão e o desencanto de quem delega à divindade a responsabilidade de prover e manter suas criaturas deficitárias.

Os deficientes passaram então a ser objeto de caridade, pois, através deste ato, as demais pessoas acreditavam que poderiam purificar-se, conforme veiculado pela doutrina Cristã, isto é, teriam seus pecados perdoados em razão do modo de agir com o outro. Apesar dessa mudança de concepção, as pessoas com deficiência foram confinadas em instituições, onde recebiam alimento e moradia, estabelecendo-se dessa forma o princípio da segregação³⁹.

Dadas as condições apresentadas por essas pessoas e pela própria organização da sociedade, era necessário mantê-las distantes do convívio social, para não exercerem influências negativas sobre outras pessoas. Dessa forma, o confinamento foi necessário para evitar situações desagradáveis que viessem alterar a ordem estabelecida.

Assim,

[...] o cristianismo modifica o status do deficiente que, desde os primeiros séculos da propagação do cristianismo na Europa, passa de coisa a pessoa. Mas a igualdade de status moral ou teológico não corresponderá, até a época do iluminismo, a uma igualdade civil, de direitos. Dotado de alma e beneficiado pela redenção de Cristo, o deficiente mental passa a ser acolhido caritativamente em conventos ou igrejas, onde ganha a sobrevivência, possivelmente em troca de pequenos serviços à instituição ou à pessoa ‘benemerita’ que o abriga. (PESSOTTI, 1984, p. 4).

Consta que, no século XIII, deu-se a criação da primeira instituição que tinha como objetivo abrigar deficientes, especificamente, os mentais. Acredita-se que na época especificada eram tidos como aqueles que traziam desconforto à sociedade, devido ao seu comportamento e também à sua conduta moral. Em 1325, surgiu a primeira legislação acerca dos cuidados com a sobrevivência e com os bens das pessoas deficientes mentais, reforçando assim os interesses privados que começam a se cristalizar nas relações sociais.

³⁸Os filhos do bom Deus (tradução nossa).

³⁹Isolamento das pessoas com deficiência do convívio social, por não serem úteis à família e à sociedade. (TORRES; MADRAZO, 2006).

Durante esse período de segregação das pessoas com deficiência, há relatos de torturas e prosmiscuidade ocorridas em instituições que as abrigavam, além de alguns sofrerem a crueldade da inquisição. Por não estarem de acordo com os princípios estabelecidos pelo Cristianismo, algumas pessoas foram acusadas de concepções fanáticas e mitológicas⁴⁰, visto que, nesse período, não havia o entendimento do que seria ser deficiente. Assim, as manifestações que ocorriam em seus comportamentos eram consideradas de origem demoníaca e por isso deveriam ser exorcizadas. (RIBEIRO, 2003).

Já na Idade Moderna, sob a influência da filosofia humanista e dos avanços na medicina, os estudos e experiências realizados evidenciam causas hereditárias, aspectos orgânicos, disfunções anatômicas, entre outras, como causas das deficiências, afastando as ideias de que ser deficiente estava relacionado a castigos divinos por atos errôneos cometidos.

No século XVI, Paracelso⁴¹ ajudou a desmistificar quem era deficiente, ao afirmar que “[...] o louco e o idiota já não são perversas criaturas tomadas pelo diabo e dignas de tortura e fogueira por sua impiedade ou obscenidade: são doentes ou vítimas de forças sobre-humanas cósmicas ou não, e dignos de tratamento e complacência.” (PESSOTTI, 1984, p.15). Tem-se o início, portanto, da preocupação com a forma de olhar e cuidar das pessoas com deficiência, embora ainda sejam atribuídas causas sobrenaturais às deficiências, o que evidencia um período de transição de ideias sobre o tema.

No século XVII, têm-se os argumentos de John Locke⁴² contra o dogmatismo cristão que apresentava considerações sobre a mente humana e suas funções, trazendo a concepção de tábula rasa⁴³. Esse filósofo não admitia a deficiência como uma lesão irreversível, mas, sim, como um estágio em que há falta de ideias e operações mentais como ocorre com o recém-nascido; o deficiente tem capacidade para conhecer, ou seja, é um ser educável. (PESSOTTI, 1984).

Apesar das mudanças sociais, políticas, econômicas e científicas que se instauraram com a sociedade moderna, as pessoas com deficiência continuam a ser um peso a seus familiares e à sociedade, pois são caracterizadas como inúteis para o trabalho na lavoura e para o artesanato. Constituem-se, assim, consumidores que não contribuem com nenhuma produção. Dessa forma, seu destino é o asilo, ou seja, mantém-se a prática da segregação. Recolhidas em uma instituição, eram abrigadas da chuva e do frio, tinham garantia de

⁴⁰ Alguns textos do século XIV apontam que os ciganos, os magos, alucinados e videntes e os portadores de certas deficiências mentais leves facilmente eram perseguidos e punidos pela inquisição. (PESSOTTI, 1984).

⁴¹ Era um médico e alquimista que viveu no período 1493-1541.

⁴² Empirista que desenvolveu uma teoria do conhecimento e viveu no período de 1632-1704.

⁴³ A experiência é que vai imprimir o conhecimento na mente dos indivíduos.

alimento, o que era uma forma de trazer paz à família e à sociedade, que tinham distanciados de si os problemas e transtornos que estas pessoas poderiam causar. Essa forma de pensar e tratá-las contradiz as ideias que eram veiculadas em relação ao tratamento e ao treino ou educação dessas pessoas. Continua ainda a concepção de fatalismo em relação a ter na família uma pessoa com deficiência, e isto isenta o Poder Público de criar instituições com a tarefa de educá-las.

Segundo Bueno (2004), o século XVIII é considerado como um marco definitivo no que se refere ao empenho da sociedade moderna em desenvolver uma educação especializada que viesse a atender às necessidades das pessoas com deficiência. Data desse período a criação, na cidade de Paris, do Instituto Nacional de Surdos-Mudos, em 1760, e o Instituto de Jovens Cegos, em 1784. Esse fato mostra que a criação de instituições voltadas para as pessoas com deficiência visava atender a um dos princípios liberais estabelecidos com a sociedade moderna, que era estender a educação a todas as camadas sociais.

Isso, também, pode ser analisado como uma forma de retirar as pessoas com deficiência do convívio social, pois estas afetariam o estabelecimento da ordem que era necessária para que a nova estrutura organizacional se desenvolvesse. Dessa forma, afastar estas pessoas mascararia um dos problemas sociais que se agravava com o Capitalismo: a desigualdade social.

Condillac (1715-1780) trouxe sua contribuição ao estudo do deficiente em 1746, a partir do que é proposto por Lock sobre o conhecimento. Ele acrescentou em seu pensamento uma formulação psicológica, o que possibilita transformar uma teoria do conhecimento em uma teoria da aprendizagem, com evidência pedagógica. Condillac reafirmou a educabilidade da pessoa com deficiência, contribuindo com a apresentação de uma metodologia do ensino que, posteriormente, tornou-se uma didática especial voltada para o deficiente mental.

Itard (1774-1838), em Paris, é o primeiro a aprimorar e colocar em prática os princípios defendidos por Lock e Condillac. Aos 25 anos, tornou-se médico-chefe do Instituto Imperial dos Surdos-Mudos e, devido ao trabalho de reeducação de pessoas com surdez, a ele foi dada a tarefa de educar o menino selvagem de Aveyron.⁴⁴ A metodologia desenvolvida por Pèire⁴⁵ ajudou Itard a desenvolver o seu trabalho de reeducação com o menino selvagem, no que se refere ao desenvolvimento da fala. Os relatórios advindos desse

⁴⁴ Menino capturado na Floresta de La Caune, na França, onde viveu por 15 meses após fugir de um cativeiro. (PESSOTTI, 1984).

⁴⁵ Criou uma metodologia que possibilitaria ensinar a linguagem a surdos-mudos. (PESSOTTI, 1984).

acompanhamento podem ser considerados um documento que traça a tentativa de criação de uma teoria da avaliação e de uma didática para trabalhar com pessoas deficientes mentais. (RIBEIRO, 2006). Pessoti (1984) diz que, a partir deste trabalho realizado por Itard, pode-se falar da história da educação especial de deficientes mentais.

Esses estudos possibilitaram-nos chegar ao séc. XX com preocupações assistencialista e médico-terapêutica, além de despertar-nos para o interesse em desenvolver medidas educativas relativas à pessoa com deficiência. Destacam-se aqui as contribuições de Pestalozzi (1746-1829), Froebel (1782-1852), Montessori (1870-1952), Binet (1875-1911), entre outros. Mesmo com as contribuições desses teóricos, as ações voltadas para a educação dessas pessoas ainda foram exercidas em instituições segregadas, situação que perdurou até meados do séc. XX.

Também em decorrência desses estudos, passou-se a vivenciar o princípio da normalização⁴⁶, o qual defendia ser necessário criar condições de vida para as pessoas com deficiência semelhantes às condições vividas pelos demais membros da sociedade. Assim, o princípio da normalização possibilitou o surgimento de uma nova concepção de como assistir às pessoas com deficiência, surgindo a concepção da integração⁴⁷. Com ela, ampliaram-se as possibilidades dessas pessoas, e nesse processo são envolvidos médicos e paramédicos, bem como toda a equipe escolar, a família e a comunidade. Isso alertou para a necessidade do envolvimento de todos, para que este processo pudesse acontecer de forma a promover a real aceitação da pessoa com deficiência no convívio social.

Embora esse princípio não tenha sido colocado em prática na sua totalidade, pois coexistiu com o modelo segregacionista, abriu espaço para a discussão e a necessidade nítida de que era preciso mudar a concepção e a ação das pessoas frente àquelas com deficiência.

Sabe-se que as construções históricas originam-se do processo de incorporação de novas formas de conhecer e entender a realidade em que se vive. Este saber permite entender que a década de 1990 do século passado possibilitou pensar as políticas sociais a partir da concepção de que todos são diferentes e têm direitos que devem ser atendidos, postura que se configura com a Conferência Mundial de Educação para Todos. Esse evento internacional ocorrido em Jomtien, na Tailândia em 1990, evidenciou, como ponto essencial, a universalização do acesso à educação e a promoção da equidade, elevando assim a oportunidade que pode ser ofertada às pessoas com deficiência, dando-lhes condições iguais à

⁴⁶ Tratar as pessoas com deficiência como capazes de desenvolver uma vida normal. (RIBEIRO, 2003).

⁴⁷ Realizar incursões pedagógicas no atendimento à pessoa com deficiência, além do tratamento médico e psicológico em instituições. (TORRES; MADRAZO, 2006).

dos demais de integrar-se no sistema educacional. (CONFERÊNCIA MUNDIAL DE EDUCAÇÃO PARA TODOS, 1990).

Embora poucos países tenham promovido iniciativas que possibilitassem o que foi estabelecido nesta Conferência, a UNESCO (Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura) e o Governo da Espanha organizaram a Conferência Mundial sobre Necessidades Educativas Especiais: acesso e qualidade, realizada no período de 7 a 10 de junho de 1994, na cidade de Salamanca, na Espanha, da qual se originou a *Declaração de Salamanca sobre os Princípios, a Política e as Práticas na área das Necessidades Educativas Especiais*. Esta defende que ações na área da Educação Especial devem pautar-se no princípio de que todos têm direito à educação, inclusive as crianças e jovens que, por terem uma deficiência, são excluídos do sistema de ensino.

Tal Declaração, por sua vez, reforça que a pessoa, por expressar uma deficiência, não é impedida de exercer a sua cidadania e, dessa forma, não lhe pode ser negado o direito de frequentar a escola e outros ambientes sociais. (ESPANHA, 1994). Fortalece-se, assim, a política da inclusão⁴⁸, que deverá ser desenvolvida pelos países que assumiram o compromisso de desenvolver ações que possibilitem o acesso de todos aqueles que foram afastados do contexto escolar, devido a este não oferecer condições e oportunidades às pessoas que nele ingressaram e não concluíram seus estudos e, àquelas que não conseguiram nele ingressar, incluindo neste grupo as pessoas com deficiência. Mittler (2003, p. 34) nos chama a atenção para que a inclusão seja vista como

[...] uma reforma radical nas escolas em termos de currículo, avaliação, pedagogias e formas de agrupamentos dos alunos nas atividades de sala de aula. Ela é baseada em um sistema de valores que faz com que todos se sintam bem-vindos a celebrar a diversidade que tem como base o gênero, a nacionalidade, a raça, a linguagem de origem, [...], o nível de aquisição educacional ou a deficiência.

Percebe-se assim que as discussões sobre a forma de cuidar das pessoas com deficiência caminhou em alguns momentos com ideias antagônicas. Este fato evidencia o movimento histórico pelo qual passaram os embates em busca de condições plausíveis que viessem atender aos princípios estabelecidos pelos que fazem da educação especial uma questão de garantia de direitos a essas pessoas que necessitam ter espaço de cidadão com atendimento, escolarização, trabalho e, acima de tudo, respeito pela condição humana que possuem. Condição esta que foi esquecida ao longo dos tempos, por possuírem uma

⁴⁸ Defende que alunos com necessidades educacionais especiais tenham oportunidade de acesso às escolas regulares de ensino e que lhes sejam dadas oportunidades de atingir e manter um adequado nível de aprendizagem. (ESPANHA, 1994).

deficiência que os fazem diversos, assim como são diversos os demais homens que vivem em sociedade, mas que têm o mesmo direito de participar da vida social.

Vale destacar que o princípio da inclusão apresenta-se como uma alternativa, hoje defendida como uma forma de as pessoas com deficiência conviverem socialmente com as demais pessoas. Este fato ocorre devido à superação de alguns estereótipos que foram construídos sobre elas. Algumas das concepções disseminadas dizem respeito, por exemplo, ao fato de que tais pessoas se constituíam seres inferiores aos demais, pois não eram possuidoras de alma, crença esta difundida até a Idade Média, quando, devido a princípios cristãos, estas passaram a ser consideradas seres humanos e, portanto, possuidoras de alma. Apesar deste fato a atenção dada a elas era de caráter caritativo, pois os cristãos, ao ajudá-las, o faziam acreditando estarem purificando-se pelos pecados cometidos.

Devido ao avanço de estudos científicos, pôde-se ter outra concepção acerca da pessoa com deficiência. Hoje não é mais vista como uma pessoa que só possui dificuldades em relação ao desenvolvimento de algumas atividades, mas, sim, como uma pessoa que tem potencialidades a serem desenvolvidas. Dessa forma, é possível pensar-se em uma sociedade que abre espaço para o convívio com pessoas com deficiência, seja este a família, a escola, o lazer e, também, o mercado de trabalho.

3.2. Concepções construídas sobre a pessoa com deficiência auditiva

Considerando, o exposto no item anterior, inclui-se a pessoa com deficiência auditiva que, ao longo do processo histórico, também sofreu discriminação e teve de ser afastada do convívio social. Sabe-se que a pessoa com deficiência auditiva apresenta uma limitação sensorial que não lhe permite ouvir e, em alguns casos, desenvolver uma fala compreensível, mas este fator não a impede de relacionar-se e comunicar-se com os ouvintes. Na atualidade, há procedimentos metodológicos que lhe dão a possibilidade de desenvolver uma linguagem através de gestos e sinais - língua de sinais - que lhe permitem interagir com os demais no ambiente social em que vive.

Para se chegar à construção da língua de sinais, como língua oficial para os deficientes auditivos, percorreu-se um longo caminho, no qual foram desenvolvidos estudos e experiências sobre a deficiência auditiva por médicos e educadores. Os conhecimentos construídos resultaram numa nova percepção da pessoa com deficiência auditiva, dando a ela novas oportunidades de convívio social.

Acreditava-se, na Antiguidade, que era somente através da língua oral que o indivíduo poderia estruturar o seu pensamento e a sua fala; como esta não era desenvolvida por aqueles que não desenvolviam a fala, concluiu-se que não poderiam receber ensinamentos. Assim, “sem possibilidades de aprender, os surdos não eram, portanto, considerados humanos. Os romanos negavam aos surdos os seus direitos legais e até o século XII não podiam sequer casar.” (MENDES; PEREIRA, 2009, p. 30).

No final Idade Média, surgiram as primeiras iniciativas de educação destes. Em sua fase inicial deu-se de forma preceptorale, gradualmente, foi institucionalizando-se.

Na Idade Moderna, apesar da discussão sobre a possibilidade da oralidade⁴⁹ da pessoa com deficiência auditiva, mantém-se a concepção existente sobre ela, considerando-se que a impossibilidade do uso da fala caracterizava uma diferença dela em relação aos demais, o que justificava o seu afastamento do convívio social e sua segregação em instituições. A partir da ideia sobre a possibilidade do uso da língua de sinais ou da língua oral, dividiram-se as concepções em relação à forma de aprendizagem e de que método seria utilizado. Surge então, a discussão entre os que defendem o oralismo⁵⁰ e aqueles que defendem a língua de sinais⁵¹.

Até o final do século XV, não havia escolas especializadas para o atendimento de pessoas com deficiência auditiva, e os ouvintes⁵² eram responsáveis pela sua educação. Os professores, para se comunicarem com os alunos com deficiência auditiva, buscavam uma forma alternativa aproximada à linguagem utilizada por esses alunos, mas esta evidenciava algumas limitações na relação entre eles: professor e aluno. A partir desse fato, têm-se varias contribuições de estudiosos com novas noções e alternativas para educar estas pessoas.

No século XVI, destacam-se as contribuições de Rodolfo Agrícola, que apresentou uma distinção entre surdez e mutismo e de Girolamo Cardano, afirmando que as pessoas com deficiência poderiam e deveriam receber instrução. Esses estudos foram seguidos por Pedro Ponce de Leon, que contestou a visão médica de que a pessoa com deficiência possuía uma lesão cerebral que o impedia de ler. A partir dessa hipótese, ele desenvolveu estudos sobre a linguagem das pessoas com deficiência auditiva. É considerado o primeiro professor de deficientes auditivos e criador do método oral. Através desse método, ensinou os deficientes auditivos a falar, ler e escrever, requisitos para a constituição da cidadania na época. Entre os nobres, havia famílias que possuíam, no seu seio, filhos com

⁴⁹ Desenvolvimento da linguagem oral.

⁵⁰ Uso da linguagem oral.

⁵¹ Linguagem que utiliza sinais e gestos.

⁵² Pessoas que possuem a faculdade de ouvir.

deficiência auditiva e, para esta classe, o método foi de grande valia, pois ofertava-lhes condições de aprender e, dessa forma, constituírem-se herdeiros dos seus bens e dos seus títulos. (MENDES; PEREIRA, 2009).

Juan Pablo Bonet e Ramirez Cariónn, nos séculos seguintes, aprofundaram os estudos desenvolvidos por Léon e acrescentaram o uso do alfabeto digital para ensinar a ler, a língua de sinais para o ensino da gramática e a manipulação dos órgãos fonadores para o desenvolvimento da fala. Estas descobertas fundamentaram os estudos dos educadores Perèire (Portugal) e Abbé l'Épée (França) no século XVIII. Perèire era defensor do método da oralização para a aquisição da linguagem e usava o alfabeto digital. l'Épée ensinava deficientes auditivos em Paris e reconheceu a língua de sinais como uma via essencial de comunicação entre eles, percebendo a possibilidade de associá-la à língua escrita. Ele criou um modelo de língua de sinais a partir dos sinais já utilizados pelos deficientes auditivos, reconhecendo que possuíam uma língua para se comunicarem e, portanto, eram humanos. Criou também o Instituto Nacional para Surdos-Mudos, em Paris, a partir do qual se originou a educação das pessoas com deficiência auditiva de maneira coletiva. (MENDES; PEREIRA, 2009).

Apesar desses avanços, o método oralista continuou tendo defensores. No século XIX, Itard, médico e então chefe do Instituto Nacional de Surdos-Mudos, defendeu a cura da surdez, pois a considerava uma doença e, por isso, precisaria ser tratada. Com o uso do método oralista, acreditava que, se a pessoa conseguisse falar, estaria curada. Mas, ao longo de sua experiência de 16 anos e com o fracasso deste método, reconheceu que a forma de atingir a comunicação com o deficiente auditivo seria através da língua de sinais.

Gallandet (EUA), diante da questão de qual seria a forma mais adequada para a aquisição da linguagem pela pessoa com deficiência auditiva, buscou saber em 14 países da Europa como ocorria o tratamento e a educação desta pessoa. Encontrou defensores de ambas as correntes, e com os resultados observados, sugeriu que nas escolas elementares para surdos a educação e o treinamento de professores ocorressem através do uso do ensino orofacial⁵³ e que fosse minimizado o uso dos sinais com os alunos. (MENDES; PEREIRA, 2009).

Durante o século XIX, a grande discussão, em torno de qual método deveria ser usado para a aquisição da linguagem pela pessoa com deficiência auditiva, deu-se no Congresso Mundial de Professores de Surdos, ocorrido em Milão, na Itália em 1808. Como resultado das discussões ocorridas no referido Congresso, ficou decidido o uso do método de

⁵³ Uso da fala e expressões faciais.

ensino oral puro e a proibição do uso simultâneo da fala e de gestos (SOARES, 2005). Ressalte-se que os participantes, em sua maioria, eram defensores do oralismo. (MENDES; PEREIRA, 2009). Essa decisão denota que a pessoa com deficiência auditiva deveria adequar-se ao modelo de pessoa aceita socialmente, o ouvinte, e utilizar a língua oral como forma de comunicação para, assim, poder integrar-se na sociedade. Percebe-se aqui o princípio da normalização sendo vivenciado, pois não era de interesse atender às especificidades das pessoas com deficiência auditiva e, sim, a sua aproximação com o modelo estabelecido socialmente. Embora tenha sido tomada essa decisão, estas pessoas, em ambientes que fugiam à vigilância dentro das instituições que lhes eram destinadas, mantinham o uso da língua de sinais. Tal atitude fazia com que utilizassem a sua forma própria de se comunicar, o que possibilitou a disseminação da língua por elas utilizada.

Outro fator, que se destacou com a opção pelo uso do método oralista, foi a economia de investimentos para o Estado, pois o uso da língua de sinais acarretaria maiores custos com a contratação de pessoal especializado, além do que a educação das pessoas com deficiência não se constituía interesse do grupo dirigente da época. Dessa forma, o processo de escolarização da pessoa com deficiência foi relegado a segundo plano (SOARES, 2005).

Os resultados do uso deste método na educação das pessoas com deficiência auditiva foram de insucesso, visto que “[...] apenas um pequeno contingente desta clientela era capaz de desenvolver uma fala socialmente aceita. A aprendizagem da leitura e da escrita também refletia o insucesso pedagógico dessa abordagem. [...]” (SILVA; NEMBRI, 2008, p.21).

No Brasil, em 1857, ocorreu a criação do Instituto dos Surdos-Mudos (ISM), que teve como responsável por sua instalação o professor francês Hernest, convidado por D. Pedro II para organizar uma escola que atendesse a meninos surdos. Por esse motivo, tem-se a influência francesa na estruturação da língua de sinais que é utilizada no Brasil. Esse instituto era vinculado à administração central, da qual recebia os recursos necessários para a sua manutenção e visava à institucionalização do atendimento baseado no modelo médico de tratamento e cura.

No século XX, perdurava ainda a questão sobre como deveria ocorrer a aquisição da linguagem pela pessoa com deficiência auditiva e sua consequente integração à sociedade. Até meados da década de 1930, a percepção médica direcionava o atendimento educacional dessa pessoa. No Brasil, essa tendência foi-se modificando e recebeu influência principalmente da Psicologia, com ideias advindas de outros países, proporcionadas pelos avanços científicos e tecnológicos. Na formação de professores, encontra-se a forte

contribuição de Helena Antipoff⁵⁴, a partir da qual se tem, em 1950, a criação do primeiro Curso Normal de professores na área de surdez. Em 1956, o ISM passou a denominar-se Instituto Nacional de Surdos (INES) e, na atualidade, é referência na atenção e educação da pessoa com deficiência auditiva. (JANNUZZI, 2006).

Na década de 1970, com a emergência da língua de sinais como forma de comunicação entre as pessoas com deficiência auditiva e destas com as ouvintes, surgia a perspectiva da comunicação total. Esta objetivava usar a língua de sinais, a leitura labial, a amplificação e a alfabetização digital na aquisição da linguagem por essas pessoas. Nos anos de 1970 e 1980, as pesquisas em relação à eficácia do uso da comunicação total na educação da pessoa com deficiência auditiva, segundo Silva e Nembri (2008, p. 25), diziam:

[...] o que se pode verificar é que no final do processo educacional, se comparado ao oralismo, há ganhos, visto que os surdos conseguiram se comunicar melhor. Entretanto, tanto a comunicação extra-escolar quanto a produção escrita continuaram a apresentar sérios problemas. A grande maioria dos surdos não alcançou a autonomia na produção da linguagem, da mesma forma como também não atingiu níveis acadêmicos compatíveis com sua faixa etária. Embora a comunicação total tenha viabilizado ao surdo o acesso aos sinais, até então proibido pelo oralismo, esse acesso não proporcionou um efetivo aprendizado da língua de sinais, mas sim um apoio à língua oral.

Vê-se, assim, que a comunicação total atendeu mais aos interesses de pais e professores, diante de suas limitações de comunicação com seus filhos e alunos. Estes, por sua vez, distanciaram-se da aprendizagem e do aperfeiçoamento da língua de sinais, que se constitui sua forma própria de se relacionarem com as pessoas e com o mundo, tendo em vista que sua percepção deste é espaço-visual⁵⁵. É através do uso de sinais e gestos que podem expressar o seu entendimento do que veem e, também, fazer as suas interrogações sobre o que não entendem e não conseguem internalizar.

Ainda em decorrência das pesquisas sobre a análise do uso da comunicação total, surgiu a possibilidade do desenvolvimento de uma educação bilíngue para a pessoa com deficiência auditiva, pois, como nos apresenta Silva e Nembri (2008, p. 25),

[...] o modelo bilíngue parte do reconhecimento de que os surdos estão em contato com as duas línguas. Esta afirmação aponta para o reconhecimento da língua de sinais, como língua natural que, mesmo sendo usada por uma comunidade minoritária, deve ser aceita sem restrições. A educação bilíngue parte do pressuposto de que a língua de sinais é a língua natural dos surdos, que, mesmo sem ouvir, são capazes de desenvolver uma língua espaço-visual.

⁵⁴Educadora brasileira que desenvolveu experiências na área de Educação Especial.

⁵⁵A percepção dos elementos que constituem o ambiente em que vive a pessoa com deficiência auditiva dá-se, principalmente, através da visão.

Então, é necessário entender que as pessoas com deficiência auditiva apresentam uma limitação sensorial a qual resulta “[...] numa dificuldade com o falar e o ouvir, evidenciam-se, em relação à norma, por uma fala truncada, de difícil compreensão e um suporte gestual acentuado, no ato da comunicação.” (LULKIN, 2005, p. 40). Estes fatores não as impedem de viver em sociedade e ter seus direitos estendidos à educação escolarizada e ao trabalho. Sabe-se que o processo de socialização dos sujeitos ocorre de forma diferenciada, quer possuam uma deficiência quer não, visto apresentarem processos de desenvolvimento distintos que dependem de fatores inatos e hereditários, familiares, culturais, de gênero, econômico, político e outros. Tais fatores são responsáveis pela diversidade de sujeitos que compõem a sociedade, considerando-se que não há um modelo único a ser seguido para que estes sejam aceitos e respeitados nesta convivência social.

Nessa concepção de sujeitos singulares e diversos, insere-se a pessoa com deficiência auditiva, por possuir uma via de comunicação diferenciada, mas não uma impossibilidade de comunicação. A linguagem constitui e possibilita a integração das pessoas no meio social. Desta forma, manter atitudes que afastem a pessoa com deficiência auditiva do cotidiano social significa entender que “[...] a exclusão pode ser interpretada como um processo dinâmico de calar totalmente ou parcialmente grupos sociais. A exclusão é dolorosa porque é feita por alguns para outros, que não fazem parte do seu time”. (KELMAN, 2005, p. 89).

A oficialização da língua de sinais foi, portanto, uma conquista para as pessoas com deficiência auditiva, pois esta forma de comunicação construiu-se a partir da sua necessidade de interagir com o mundo. Necessidade esta que é partilhada por todos os seres humanos e que os faz seres superiores aos demais seres que habitam na terra. Para isso, é importante que, desde a infância, a pessoa com deficiência auditiva mantenha contato com outras pessoas que também possuam deficiência auditiva, visto ser através do processo de socialização que a geração adulta responsabiliza-se pela transmissão de conhecimentos, costumes e hábitos à geração mais nova (DURKHEIM, 1978). Então, nesse processo de socialização, a pessoa com deficiência auditiva, ao estabelecer contato com seus pares, poderá entender a sua forma de ser, compreender a si mesmo e identificar-se com a diferença que possui; isso lhe possibilitará distanciar-se da ideia de desigual, por conviver somente com ouvintes.

No convívio com seus pares, também deficientes auditivos, a pessoa com deficiência perceberá que possui características que se assemelham às dos ouvintes, porque

são comuns a todos os seres humanos, identificará o fator que a faz distinta das demais pessoas e aprenderá como lidar com a sua maneira de ser, que só poderá ser conhecida junto dos que partilham as mesmas experiências. Por esse motivo, é importante para as pessoas com deficiência auditiva a convivência com outras pessoas que têm a mesma forma de perceber e entender o mundo, outros deficientes auditivos, sem descartar a companhia dos ouvintes, porque é através dos contatos com os que se assemelham que

[...] a humanidade, ao longo do tempo, adquire conhecimentos através da língua, crenças, hábitos, costumes, normas de comportamento, entre outras manifestações. Partindo do pressuposto que cultura é a herança que o grupo social transmite a seus membros através de aprendizagem e de convivência, percebe-se que cada geração e sujeito também contribuem para ampliá-la e modificá-la. (STROBEL, 2009, p.19).

É defendido por alguns autores que a pessoa com deficiência auditiva possui uma cultura que lhe é própria, pois apresenta atitudes, valores, expressões, entre outros elementos, que precisam ser aprendidos entre si, devido a sua forma de entender o mundo (percepção espaço-visual). Entender essa cultura é colocar-se em condição de compreender o outro como um ser diferente de si mesmo. O outro é o não-eu. Assim, necessário se faz entender a lógica que rege a vida do outro, de que forma ele organiza a sua vida, o seu ser, o seu pensamento. Apesar de vivermos em uma coletividade, a sociedade é formada por sujeitos, e é nessa coletividade que constroem a sua subjetividade, e isso faz com que apareçam

[...] diferenças entre os microgrupos de surdos. [...] há uma diversidade cultural dentro desta comunidade específica. Entre os fatores que contribuem para a escolha e uso da língua por um surdo bilíngüe deve ser considerado o local onde se encontra, se é no trabalho, na família ou com amigos surdos. Existem surdos com consciência política de sua identidade, surdos que não têm identificação com surdos nem ouvintes, surdos de classes populares, oralizados, meninos de rua, sem aquisição de nenhuma língua etc. A surdez é apenas uma faceta deste sujeito que, além dela, constitui-se como elemento de outros grupos em função de demais determinantes constituintes da sua subjetividade, tais como opções religiosas, sexuais, educacionais, etc. (KELMAN, 2005, p. 102).

Vale salientar que as pessoas com deficiência auditiva, que convivem com outros deficientes auditivos, utilizam-se de artefatos culturais⁵⁶ e, através deles, expressam as atitudes de ver, perceber e de modificar o mundo. São eles:

- a) a experiência visual: há uma percepção diferenciada do mundo; ela é visual com a ausência da audição do som, por isso, é necessário o uso da técnica de associação para entender o que veem. É importante que em lugares públicos

⁵⁶ São instrumentos utilizados na cultura surda e constituem a produção deste sujeito, para expressar a sua forma de ser. (STROBEL, 2009, p. 39).

exista a acessibilidade de comunicação, para que estes possam direcionar-se nas ações que precisam realizar nestes locais;

- b) o linguístico: o uso da língua de sinais é uma das principais marcas de sua identificação;
- c) o familiar: a família é importante no processo de socialização da pessoa com deficiência auditiva, por isso, quanto mais cedo esta for incentivada a manter contato com outras pessoas na mesma condição mais facilitará a sua integração;
- d) a literatura: é a forma de propagação das suas vivências através das gerações. O texto escrito é importante para a disseminação das informações. Hoje, têm-se escritores e poetas que retratam essa realidade;
- e) a vida social e esportiva: as festividades que envolvem aniversários, casamentos são necessárias na e para a sua convivência, pois nelas aparecem padrões de comportamento que são desenvolvidos pela pessoa com deficiência auditiva, além de as aproximarem dos conhecimentos relativos à sua vida;
- f) as artes visuais: através delas, expressam as suas emoções, suas histórias, sua subjetividade e cultura;
- g) a política: tem influência nas comunidades, pois desenvolveram movimentos que impulsionaram a conquista de direitos. Reúnem-se em associações que atualmente têm o propósito de discutir os problemas inerentes a eles e de ajudar aos outros em suas necessidades. (STROBEL, 2009).

Essas formas encontradas pelas pessoas com deficiência auditiva de se expressarem, em especial através da política, fez com que fossem representadas nacionalmente pela Federação Nacional de Educação de Surdos (FENEIS), que é associada à Federação Mundial de Surdos (WDF). Há também a Confederação Brasileira de Desportos dos Surdos (CBDS), que é ligada às práticas esportivas, e o Movimento de Mulheres Surdas.

De todo modo, a grande conquista está em terem conseguido, no Brasil, a oficialização da LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais) através do Decreto nº 5.626/05. Este decreto determina a formação de docentes para o ensino de LIBRAS em cursos de Licenciatura em Letras, para atender às séries finais do ensino fundamental, o ensino médio e o superior. Para a educação infantil e séries iniciais do ensino fundamental, esta formação deverá acontecer nos cursos de Licenciatura em Pedagogia.

Apesar das limitações que foram colocadas ao longo do processo histórico em relação à pessoa com deficiência auditiva, considerada em tempos anteriores como um ser

inferior às demais pessoas, constata-se que, na atualidade, existem alternativas de superação dessas limitações. Hoje, ser uma pessoa com deficiência auditiva representa ter um espaço na sociedade, o qual, embora não seja respeitado em sua totalidade, já lhe possibilita usufruir de direitos antes negados, como: o uso de sua língua sem restrições, o acesso à escola e ao mercado de trabalho.

3.3 Escolarização e inserção da pessoa com deficiência auditiva no mundo do trabalho

O fato de hoje as pessoas com deficiência auditiva terem a sua língua oficializada demonstra que as lutas por elas travadas em busca de terem seus direitos reconhecidos começam a apresentar resultados, pois viu-se no item anterior que a língua de sinais foi proibida de ser utilizada pelas pessoas com deficiência auditiva e ensinada a elas em instituições. O que se pretendia na época era que estas utilizassem a língua oral, ou seja: que seguissem os padrões da classe majoritária, os ouvintes.

Partindo-se desse ponto vê-se que a ação educativa voltada para as pessoas com deficiência auditiva, dentro da História da Educação brasileira, se constitui como uma lacuna, devido a estas pessoas não terem propostas de educação voltadas para a sua especificidade lingüística. Isto se deve ao fato de que, segundo Dorziat (2009, p. 53), “[...] em todo o século XX, o educando Surdo fosse tratado como incompleto, necessitando ser reabilitado para que pudesse ser aceito socialmente.”

Ressalte-se que ao longo dos tempos a pessoa com deficiência auditiva não vem sendo contemplada em seu processo educacional devido não ter sido prioridade, por parte dos dirigentes, oferecer um ensino que lhe possibilitasse adquirir conhecimentos. Este era colocado em segundo plano, pois a atenção em relação à pessoa com deficiência auditiva voltava-se para os aspectos biológicos e clínicos, cujo processo educacional a conduzia à realização de treinos orais para a aquisição da língua oral. Dessa forma, a escola exercia a função terapêutica e não educativa.

Essa lacuna deixada pela falta de uma política voltada para a escolarização da pessoa com deficiência auditiva resultou em um baixo nível de escolaridade desse grupo de pessoas e, em muitos casos, no abandono da escola por parte delas, devido não serem atendidas pela escola as suas necessidades.

Destaca-se que, hoje, o fato de as pessoas com deficiência auditiva terem a língua de sinais oficializada não faz com que o processo educacional para elas seja a contento, pois

como nos chama a atenção Dorziat (2009, p. 56),

Enquanto a política de apropriação de conceitos continuar desvinculada de práticas curriculares em que a diferença seja enriquecedora, promotora de criação de novos conhecimentos, a escola, seja ela em que modalidade for, continuará perpetuando a exclusão, o preconceito, a discriminação social.

Diante desta afirmação, justifica-se o fato de que a pessoa com deficiência auditiva, ao concluir o ensino básico, não consiga ler e escrever fluentemente e não adquira os conhecimentos que são mediados neste nível de ensino, por não receber por parte daqueles que fazem a escola (gestores, professores, intérpretes) o verdadeiro sentido do ensino que proporcione a ela uma aprendizagem significativa que lhe permita desenvolver-se, pois esta não apresenta limitações cognitivas. (SILVA, 2005).

Verifica-se nesse contexto a falta de uma adequação às especificidades da pessoa com deficiência auditiva para que esta possa ser verdadeiramente um ser que adquira na escola saberes que lhe possibilitam viver, socialmente, como um cidadão que tenha os seus direitos reconhecidos e um destes é inserir-se no mercado de trabalho. E, para que isto ocorra é necessário, diante das exigências do modelo econômico atual, ter um nível de escolarização que lhe oportunize exercer uma atividade laboral. A escolarização se constitui um processo e este possibilita ao indivíduo ter “[...] o acesso ao saber elaborado (ciência), bem como o próprio acesso aos rudimentos desse saber [...]” (SAVIANI, 1997, p. 19). Esta aquisição permitirá que ele reelabore conhecimentos e possa aplicá-los em seu cotidiano.

Sabe-se que estar, hoje, inserido no mercado de trabalho significa para as pessoas terem condições de se manterem economicamente em uma sociedade que prima pelo consumo de bens e serviços, pois não poder atender aos constantes estímulos que lhes são ofertados significa não participar da dinâmica que estabelece o modo de produção capitalista.

Desse modo, necessário se faz ter uma formação profissional que lhes dê condições de desenvolver-se em várias áreas da Economia; no entanto, esta não deve ser realizada desvinculada do contexto atual da organização do trabalho na sociedade capitalista nem pensar-se em tarefas que sejam específicas para tal deficiência, pois estas pessoas, reafirma-se, são capazes de exercerem tarefas diversificadas porque têm a capacidade de aprender.

Trabalhar numa sociedade nas condições em que vivemos atualmente, requer atender a critérios, como nível de escolaridade, trabalho em equipe, habilidade de desenvolver várias atividades; manejar diversas máquinas, conhecimentos sobre tecnologia e informática; domínio de mais de um idioma, entre outros. Ao analisar essas exigências, percebe-se que

muitas pessoas, por não atenderem a um ou a vários destes critérios, estão excluídas dos postos de trabalho. É que a forma de organização do trabalho, que hora se vivencia, exige flexibilidade do homem para adequar-se ao que é exigido pelo setor produtivo, comandado pelo consumo.

Dentre os que são excluídos estão, também, aqueles que, além de não se enquadrarem nos critérios citados, apresentam em sua constituição humana alguma deficiência que impede o seu acesso a determinados ambientes sociais, inclusive o ambiente de trabalho. Apesar das mudanças ocorridas, em decorrência dos avanços científicos que têm como foco as pessoas com deficiência, ainda causa espanto e surpresa o fato de estas frequentarem escolas, inclusive Universidades em nível de graduação e pós-graduação, estarem empregadas, produzirem obras de arte, escreverem livros, serem dançarinos (dançarinas) e atores (atrizes). Essa atitude ocorre porque não se acredita ainda que elas têm potencialidades a serem desenvolvidas e que, para tanto, basta serem estimuladas e que lhes sejam dadas oportunidades.

Ao longo da História da Educação Especial, encontram-se, na estrutura curricular de instituições para pessoas com deficiência, disciplinas ligadas à prática profissional, que denotam preocupação com esta formação e com o ingresso dessas pessoas no mundo do trabalho. Em meados do século XIX, quando da criação de institutos que as abrigavam, “[...] é importante notar o intuito destas medidas administradas pela Santa Casa de garantir-lhes trabalho futuro, atitude nem sempre comum na época. Também se pode supor que algumas crianças com anomalias não acentuadas tivessem recebido o mesmo encaminhamento [...]” (JANNUZZI, 2006, p. 9). No IBC, os alunos tinham a oportunidade de tornarem-se “repetidores” e, após exercerem essa função por dois anos, eram contratados como professores da instituição. O ISM do Rio de Janeiro desenvolvia, juntamente com o ensino literário, o ensino profissionalizante e, em 1874, foram criadas oficinas de encadernação que funcionavam paralelamente ao ensino escolar.

Destaque-se que, nesse período, havia a defesa da oferta de educação aos anormais, cuja finalidade era economizar os gastos públicos e particulares com a construção e manutenção de manicômios, asilos e penitenciária. Acreditava-se que, ao serem educados, seriam incorporados socialmente através do trabalho. Esta defesa complementa-se quando a referência à inserção da pessoa com deficiência ao trabalho ocorre em função da “[...] preocupação com a ordem, com um trabalho que torne os anormais capazes de produzir de acordo com o que, socialmente, é colocado como produtivo, isto é, capaz de produzir mercadorias, lucros.” (JANNUZZI, 2006, p. 53). Vê-se, então, que a preocupação volta-se

para atender à ordem vigente, pois, diminuindo as despesas que aqueles gastos implicavam, os recursos poderiam ser aplicados de modo que respondessem ao lucro esperado.

Infere-se, nesse contexto, que a preparação profissional e a oferta de condições de trabalho para as pessoas com deficiência referem-se somente a atividades manuais, como se elas não fossem capazes de utilizar capacidades intelectuais para o trabalho. É importante frisar que este, além de garantir a sobrevivência deverá promover a realização pessoal. Pois, ao ingressarem no mundo do trabalho, poderão sentir-se verdadeiramente seres humanos, por estarem exercendo uma tarefa laboral, ou seja, sentir-se produtivos por realizarem tarefas relacionadas com às verdadeiras capacidades e habilidades que possuem.

Ao falar-se da questão da inserção das pessoas com deficiência no mundo do trabalho, no Brasil, destaca-se que a Constituição de 1988 delineou alguns propósitos em relação a elas. Este fato impulsionou, em outubro de 1989, a elaboração da Lei nº 7.853, que regulamenta o art. 227⁵⁷ da Constituição de 1988. Esta lei define o direito de integração social das pessoas com deficiência, assegurando-lhes o acesso à educação, ao trabalho, à Previdência Social e de outros, que lhes propiciem bem-estar pessoal, social e econômico, ressaltando, assim, a necessidade de sua integração ao trabalho e à sociedade, ensejando na área de formação profissional e do trabalho

apoio governamental à formação profissional, o empenho do poder público quanto ao surgimento e a manutenção de empregos, promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores públicos e privados, das pessoas com deficiência e a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado no setor público e privado. (BRASIL, 1989).

Nessa mesma lei foram dispostas as competências da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE)⁵⁸, a qual deveria coordenar as ações governamentais em relação à pessoa com deficiência em consonância com a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.

Por sua vez, esta lei possibilitou, em 1991, a criação da Lei nº 8.213, que dispôs

⁵⁷ Este artigo diz que “É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, [...], o direito [...] à vida, [...], à educação, [...], à profissionalização, [...] além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação [...]” E defende no inciso II, § 1º “a integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência [...]” (BRASIL, 1988).

⁵⁸ Em 2009, a então Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (Corde) foi elevada a Subsecretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD). Isso aconteceu em 26 de junho de 2009 pela [Lei 11.958](#) e [Decreto 6.980](#), de 13 de outubro de 2009. Já em 2010, o Decreto 7.256/10 aprovou a Estrutura Regimental da Secretaria de Direitos Humanos e criou a Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. A nova Secretaria é o órgão da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR) responsável pela articulação e coordenação das políticas públicas voltadas para as pessoas com deficiência. (BRASIL, 2010).

sobre os Planos e Benefícios da Previdência Social e estabeleceu, no art. 93, a obrigatoriedade de as empresas privadas com 100 ou mais funcionários empregados disporem de 2% a 5%⁵⁹ de vagas para a contratação de beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência em seu quadro funcional. Esta Lei, no entanto, foi regulamentada somente em 1999, através do Decreto nº 3.298, o qual dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência no mercado de trabalho e na sociedade e se constitui de orientações normativas que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas com deficiência.

Esse decreto considera, em seu art. 3º, parágrafo 2º, deficiência como “toda perda ou anormalidade de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade, para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.” (BRASIL, 1999). Ressalta, ainda, que as pessoas com deficiência se enquadram nas categorias: deficiência física, deficiência auditiva⁶⁰, deficiência visual, deficiência mental e deficiência múltipla. Estabelece, ainda, no art. 6º, parágrafo 3º, como diretrizes da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência a inclusão de pessoas com deficiência em todas as iniciativas governamentais, destacando-se educação e trabalho. O Capítulo IV, parágrafo 2º, do referido decreto, ressalta “a inserção econômica da pessoa com deficiência, proporcionando a ela qualificação profissional e incorporação no mercado de trabalho.” Na Seção IV, o decreto trata da política de empresas para a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e reafirma o percentual entre 2% e 5% das vagas para as pessoas com deficiência e benefícios reabilitados⁶¹. O art.36, § 1º, ressalta que a dispensa do empregado sem motivo em contrato com prazo indeterminado, só poderá acontecer mediante a contratação de substituto em condições semelhantes. (BRASIL, 1999).

O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), aprovado pela Lei nº 8.069, de 13 de julho de em 1990, reforça em seu art. 54 a atenção que deverá ser ofertada às crianças e aos adolescentes com deficiência, sendo ofertado a elas um atendimento educacional especializado, preferencialmente na rede regular de ensino. Do ponto de vista da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN) nº 9.394/96, a pessoa com deficiência poderá elevar o seu grau de escolaridade ingressando e concluindo o Ensino Médio e

⁵⁹ I de 100 a 200 empregados 2%;
 II de 201 a 500 empregados 3%;
 III de 501 a 1000 empregados 4%;
 IV de 1000 em diante 5%. (BRASIL, 1991).

⁶⁰ DECRETO Nº 5.626/ 2005.

⁶¹ Pessoas que estão em processo de reabilitação.

progredir nos estudos, direito que lhe é dado no Capítulo II, artigo 22⁶². Ressalta ainda no artigo 35, inciso II ⁶³, a preparação para o trabalho neste nível de ensino.

A legislação atual, no Brasil, direciona-se para que sejam atendidos os direitos das pessoas com deficiência. Verifica-se que os programas de formação profissional, desenvolvidos no âmbito da Educação Especial, se voltam para o ensino de algumas habilidades, comportamentos e atitudes que deverão ser demonstrados pelos que ingressam no mercado de trabalho. É pertinente envolver, nessa formação, conteúdos e reflexões relativos ao mundo do trabalho na sociedade capitalista, como as exigências que são impostas e a forma de organização deste trabalho. Isto se faz necessário porque, queiramos ou não, é nesse contexto que estas pessoas serão inseridas e, se desconhecem os fatores que movem as relações no mundo do trabalho, terão dificuldades de acesso e de manterem-se nele.

Quanto às pessoas com deficiência auditiva, sabe-se que, no Brasil, ainda é pequeno o número dos que conseguem alcançar índices de escolaridade mais elevados. É fato que “[...] um grande número de surdos ao concluir sua escolarização básica, não é capaz de ler e escrever fluentemente ou de ter um domínio sobre os conteúdos pertinentes a este nível de escolarização” (SILVA, 2005, p. 37). Em relação a este fato Dorziat (2009, p. 58) pontua que “é necessário considerar que as dificuldades presentes nas escolas em geral, e em especial, na de Surdos, são decorrentes de construções históricas de preservação de poder, que criam os seus próprios desvios e suas anomalias”. E a escolaridade, sabe-se, é um importante aliado para que as pessoas com deficiência conquistem um espaço no mercado de trabalho; consigam realizar suas escolhas e exercer sua cidadania com dignidade. Porém, o acesso a ela, embora seja uma garantia legal, não é uma realidade, visto haver carência de profissionais qualificados que atendam às particularidades das pessoas com deficiência auditiva e das demais pessoas com outras deficiências.

De acordo com o Censo realizado em 2000 pelo IBGE e divulgado em 2002, somam-se no Brasil 24,5 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência física, mental ou dificuldade para ouvir, enxergar ou locomover-se. Dentre estas, há 9 milhões de pessoas com deficiência em idade de trabalhar, mas somente 1 milhão (11,1 %) exercem atividades remuneradas e apenas 200 mil (2,2%) são empregadas com registro em carteira de trabalho. (IBGE, 2010). Esses dados denotam que ainda é muito reduzido o número de pessoas com

⁶² A Educação básica tem por finalidade desenvolver o educando, assegurando-lhe a formação comum indispensável para o exercício da cidadania e fornecer-lhe meios para progredir no trabalho e em estudos posteriores. (BRASIL, 1996, p. 32).

⁶³ A preparação básica para o trabalho como forma de adaptar-se às novas condições de ocupação, tendo compreensão dos fundamentos científicos e tecnológicos dos processos produtivos. (BRASIL, 1996, p. 35).

deficiência que têm atividade remunerada (apenas 200 mil num universo de 9 milhões). Expressam, também, que estas pessoas são vistas ainda pela sociedade, sobretudo pelos empregadores, como incapazes de desenvolver atividades profissionais, cujo rendimento mensal lhes possibilite seu sustento.

Os dados nos expõem, igualmente, que as pessoas com deficiência, sobretudo aquelas pertencentes às classes menos favorecidas, são conduzidas a ficar à margem da sociedade recebendo o benefício de prestação continuada, ou ainda, o que é mais agravante, apenas sobrevivendo como pedintes às portas das residências, nas esquinas de estabelecimentos comerciais, bancários e religiosos. Sendo assim, como podem ser incluídas socialmente sem estarem ligadas ao mundo do trabalho?

De acordo com pesquisa realizada por Danesi ([2000?]), em 1994, sobre a significação do trabalho para o surdo, as pessoas com deficiência auditiva, por fazerem parte do grande número de desempregados, adquirem baixa autoestima e sentimento de culpa e humilhação, porém conseguem superá-los após ingressarem no mercado de trabalho. A pesquisadora verificou que o adulto com deficiência auditiva encontra dificuldades em ser aceito no mercado de trabalho, porque as suas verdadeiras potencialidades ainda não foram reconhecidas pela classe empresarial, mesmo conseguindo bom desempenho em “[...] funções relacionadas a serviços gráficos, à digitação (informática), serviços bancários e administrativos, às funções docentes, entre outros [...]”. (DANESI, [2000?], p. 4). Assim, para as pessoas com deficiência, neste caso, a com deficiência auditiva, “[...] deve-se pensar a capacitação e qualificação como a possibilidade de um domínio sobre o fazer, entendendo não só como acontece, mas porque acontece e em que isto resultará [...]”. (INES, 2008, p. 1). Caso contrário, não haverá uma percepção das habilidades que poderão desenvolver.

Diante dos dados apresentados em nível de Brasil, sobre a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, identificou-se que, no estado do Maranhão, segundo dados coletados, em julho de 2010, na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Maranhão, através do Setor de Fiscalização para a Inserção das Pessoas com Deficiência, existem 2.461 pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho formal. Detectou-se que 245 empresas privadas instaladas no Estado empregam pessoas com deficiência. Estas empresas envolvem diversos ramos de atividade, tais como: Segurança e Vigilância, Construção Civil, Educação, Comércio, Máquinas e Veículos, Hospitalar; Farmacêutico, Laboratorial, Engenharia, Transporte e Turismo; Limpeza e Serviços Gerais, Gráficas, Informática, entre outras.

Desse total de empresas privadas que empregam pessoas com deficiência, o maior

número encontra-se na capital do Estado, a cidade de São Luís, num total de 184 empresas que empregam 2.107 pessoas com deficiência. Outras cidades do Estado, que também absorvem pessoas com deficiência em empresas privadas, são: Açailândia, Balsas, Imperatriz, Santa Inês, Caxias, Codó, Timon, Bacabal; Brejo, Santa Luzia, São Mateus, Vargem Grande, Viana, Zé Doca; Itapecuru-Mirim, São Vicente de Ferrer, Barra do Corda e Presidente Dutra. Nestas cidades somam-se 354 pessoas com deficiência empregadas em empresas privadas.

Dessas 2.107 pessoas com deficiência empregadas, 320 são pessoas com deficiência auditiva e estão distribuídas em 103 empresas instaladas na cidade de São Luís. Verificou-se, nesta pesquisa, que o maior quantitativo de pessoas com deficiência auditiva encontra-se empregada no comércio, com destaque no setor de alimentos. É referência como empresa que emprega o maior quantitativo de pessoas com deficiência um empreendimento que se instalou na cidade de São Luís e em mais quatro cidades do Estado. Esta empresa possui 10 lojas na área de alimentos em funcionamento na cidade e atende, também, o setor de confecção, armazém e panificação.

Devido à referida empresa encontrar-se em fase de expansão e haver um aumento constante do número de funcionários contratados para o seu quadro, pode-se justificar o fato de ela ter maior número de empregados com deficiência em seu quadro funcional, pois de acordo com a lei de cotas, ao ser atingido um determinado número de funcionários, há a necessidade de atualização do percentual de pessoas com deficiência.

Nota-se que o tema sobre a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho ainda é pouco abordado, mas algumas discussões conduzem para uma perspectiva mais crítica em relação a esta questão, apresentando fatores inerentes à sociedade capitalista que dificultam não só o acesso de pessoas com deficiência, mas também o de todas as pessoas que não atendem aos requisitos ditados pela organização do trabalho atual. Dentre esses estudos, pode-se citar Lancillotti (2003), que faz uma discussão sobre o tema em seu livro *Deficiência e Trabalho*, que é resultado de sua pesquisa de mestrado. Destacam-se, também, as reflexões de Lobato e Almeida (2009), que tratam da preparação para o trabalho e da lei de cotas.

Somam-se a esses estudos algumas dissertações apresentadas nos Programas de Mestrado no Brasil, que trazem contribuições para a discussão da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, a exemplo de:

- a) Gusmão (2008) levanta a questão do preconceito como um dos obstáculos para a aceitação do trabalho do deficiente;
- b) Vieira (2008) trata sobre os limites do mercado inclusivo para as pessoas com

deficiência e buscou em bibliografia e documentos analisar o processo de inclusão destas pessoas;

- c) Ragazzi (2008) procura analisar o aparato legal que dá garantias às pessoas com deficiência de estarem no mercado de trabalho;
- d) Ribeiro (2008) discute a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho à luz dos documentos legais produzidos no Brasil;
- e) Dias (2008) traz uma discussão sobre discriminação, desafios e conquistas da pessoa com deficiência no mercado de trabalho;
- f) Simono (2008) faz a relação educação e trabalho como forma de inclusão das pessoas com deficiência, parte de depoimentos de pessoas que são bem sucedidas em seu processo de inclusão;
- g) Maia (2008) aborda questões relativas aos avanços e dificuldades que as pessoas com deficiência encontram ao estarem incluídas no mercado de trabalho;
- h) Maciel Junior (2008) discute a inserção da pessoa com deficiência a partir da lei de cotas nas empresas que são obrigadas a cumpri-las.

Verifica-se que, embora tenha havido nos últimos anos uma expansão de estudos do tema sobre o trabalho e a pessoa com deficiência, este é tratado de maneira genérica, sem trazer a especificidade de cada deficiência. Sabe-se que a inserção de cada uma delas requer ações diferenciadas nas empresas ou instituições que a recebe. Além disso, os entraves colocados pelos empregadores para a contratação são também diferenciados. Outro fator relevante nesta inserção, e que não pode ser desprezado, são os custos para adequação do ambiente de trabalho.

A História mostra que a percepção e a denominação atribuídas às pessoas com deficiência passaram por mudanças. Estas fizeram com que se deixasse de considerá-las uma aberração da Humanidade e que fossem vistas como pessoas que necessitam de atendimento especializado.

É certo que a pessoa com deficiência auditiva possui uma limitação sensorial que a impede de ouvir e, por conseguinte, de articular a fala. Entretanto, hoje, com o desenvolvimento da Libras, uma língua que surgiu da sua própria necessidade de comunicação, ela pode inserir-se socialmente.

Vale ressaltar ainda que, apesar dos obstáculos impostos socialmente às pessoas com deficiência auditiva, vê-se que estas possuem capacidades, habilidades e potencialidades a serem desenvolvidas. Portanto, estão sendo, atualmente, embora em número ainda

reduzido, inseridas nos estabelecimentos de ensino e no mercado de trabalho.

Assim, tendo-se discorrido sobre como a sociedade percebeu e percebe a pessoa com deficiência ao longo da História, situando a pessoa com deficiência auditiva no contexto em que vive, apresentado as suas possibilidades de vencer as barreiras que lhe são impostas, acredita-se que o seu ingresso no mercado de trabalho está relacionado às condições que lhe são ofertadas e orientadas pela estrutura organizacional do modo de produção capitalista.

4 RELATO E ANÁLISE DE CASOS DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA INSERIDAS NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL EM SÃO LUÍS

Esta parte do texto destina-se ao relato e à análise de casos dos três sujeitos envolvidos na pesquisa que estão inseridos no mercado de trabalho formal. Inicialmente, faz-se um relato sobre os dados pessoais dos sujeitos envolvidos, bem como sobre o contexto em que viveram sua infância e adolescência e o seu processo de escolarização. No segundo momento, volta-se para o sujeito como profissional inserido em seu ambiente de trabalho, trazendo-se a sua rotina de trabalho e os aspectos que envolveram a sua seleção e contratação na empresa, seu desempenho profissional, as relações no trabalho, tendo como suporte para relato e análise as entrevistas realizadas com os sujeitos envolvidos e os informantes que contribuíram na pesquisa.

Faz-se a análise dos casos cruzando-se as informações adquiridas através dos instrumentos utilizados na pesquisa e as contribuições de alguns estudiosos da área de Educação Especial, que através de seus estudos em relação a esta área de conhecimento, possibilitaram sustentar as inferências que foram feitas em cada caso abordado. Ao final de cada caso relatado, apresenta-se uma conclusão sobre a relação entre a escolarização e a inserção da pessoa com deficiência auditiva no mercado de trabalho formal.

4.1. O caso Marta

Marta é uma jovem de 23 anos. É deficiente auditiva e está concluindo o 3º Ano do Ensino Médio – EJA (Educação de Jovens e Adultos), em uma escola particular na cidade de São Luís. Seus pais são ouvintes, casados entre si, residem em São Luís. Possuem 7 filhos dos quais 5 são deficientes auditivos. Ela é a caçula da família.

A convivência em um ambiente com outros deficientes auditivos e ouvintes proporcionou-lhe o seu desenvolvimento, compreendendo o que é ser uma pessoa ouvinte e uma pessoa com deficiência auditiva. Desta forma, pôde aprender e usar a língua de sinais, a leitura labial e a articulação de algumas palavras.

Este fato é abordado por Dorziat (2009, p. 50) quando ressalta que

A importância da LS⁶⁴, como primeira língua, está associada ao desenvolvimento global dos Surdos, inclusive o emocional. O bloqueio de comunicação ou a comunicação truncada do Surdo com outros Surdos ou com ouvintes tem gerado inúmeros problemas de ordem emocional, nervosismo, insegurança e autorrejeição são alguns deles.

Marta mostra-se uma pessoa que interage bem com os outros e não apresenta indícios de insatisfação pelo fato de ser deficiente auditiva. Mora com seu companheiro, que é ouvinte, e com a sua filha de 4 anos, que também é deficiente auditiva. Possuem juntos uma renda mensal de, aproximadamente, oitocentos reais. Eles pertencem a uma classe social menos favorecida, pois a renda que reúnem juntos lhes dá condições de atender apenas algumas necessidades básicas. Disse que nasceu com deficiência auditiva e não relatou dificuldades em sua infância relativas a este fato. Sente saudades dessa fase, porque, nesse período, participava do coral de deficientes auditivos. Segundo ela, era a oportunidade que possuía de manter contato com outros deficientes auditivos. Quando saiu do coral, perdeu o contato com eles. Percebe-se aqui a necessidade que a pessoa com deficiência auditiva tem de relacionar-se com os que possuem a mesma forma de interagir com o mundo, pois “[...] é imprescindível o encontro entre os que partilham de algumas formas de ser e estar no mundo. A convivência entre pares é componente fundamental para a formação humana, para o fortalecimento de condições de atuação, para a auto aceitação.” (DORZIAT, 2009, p.59).

De sua adolescência relatou que gostava de estudar e de estar junto com outras pessoas para poder desenvolver-se. Estudava, mas teve de afastar-se devido ter engravidado. Sentia dificuldades de locomoção por causa do peso da barriga, vômitos, calor, pois andava de ônibus e isso fazia com que faltasse à escola até que desta se afastou. Quando sua filha nasceu tinha 20 anos. Então, voltou a estudar e a ter contato com outras pessoas com deficiência auditiva.

A pessoa com deficiência por ter, hoje, uma maior participação na sociedade na qual está inserida, também envolve-se com questões que requerem atenção e prevenção, como é o caso, por exemplo, da gravidez na adolescência. Apesar de vivermos num mundo com um grande fluxo de informação, muitos fatores conduzem jovens a se tornarem mães quando ainda deveriam estar vivenciando momentos próprios da sua idade.

Marta teve que interromper seus estudos por várias vezes. Uma delas foi porque o curso que fazia na escola em que estudava foi encerrado. Quando cursava o 1º ano do Ensino Médio teve, novamente, de afastar-se dos estudos devido a problemas de saúde. Como consequência, repetiu a série. Com a responsabilidade de criar um filho e com a saúde melhor,

⁶⁴ Língua de sinais.

buscou um emprego. A respeito das dificuldades de escolarização dos deficientes auditivos, Dorziat (2009, p. 46), ressalta que “[...] historicamente, os Surdos têm sofrido as consequências de processos educacionais, que se caracterizam pela secundarização do ensino e suas implicações e pela preocupação extremada com o fator biológico, clínico [...]”

Atualmente, está empregada em um supermercado na cidade de São Luís – MA. Antes de ter acesso a este emprego, passou por outros. Ingressou nesse supermercado como embaladora e depois foi promovida para repositora, cuja função é organizar as prateleiras da seção de perfumaria. Já está na loja em que trabalha, localizada em um bairro de classe média, há três anos. Trabalha 7 horas e 20 minutos por dia com intervalo de 2 horas para o almoço. Recebe salário igual ao dos demais funcionários que exercem a mesma função, ou seja: não há discriminação de salários, o que corresponde ao que é defendido pela Constituição Brasileira (BRASIL, 1988) em relação ao trabalhador com deficiência.

Temáticas que serão abordadas

Temática 1 – Atividade profissional em que a pessoa com deficiência auditiva está inserido.

A **função desempenhada** por Marta na loja é a de repositora na seção de perfumaria do supermercado, cuja função é organizar “certinho” nas prateleiras produtos, como: sabonete, hidratante, perfume, escova e creme dental, shampoo, infantis, entre outros, nas prateleiras. Alterna o seu trabalho entre três corredores de prateleiras de produtos que são de sua responsabilidade. Trabalham no mesmo setor e no seu turno de trabalho outra pessoa com deficiência auditiva e uma ouvinte. Partilha este espaço, também, com as promotoras de venda de algumas marcas de produtos que são comercializadas neste setor.

Relatou na entrevista que, em seu trabalho,

faltou um produto eu pego e organizo certinho. Nunca posso esquecer o que tá faltando, sempre observo o que tá faltando e reponho. Pois, senão, há reclamação. Eu tenho que colocar tudo certinho nas prateleiras, sempre olhando o que está faltando. (MARTA).

Percebe-se a preocupação de Marta em dar uma resposta favorável ao que lhe é demandado, embora corresponda à função por ela desempenhada. Esta sua preocupação denota que ela quer dar sempre um retorno positivo de tudo o que realiza em seu trabalho, pois, caso contrário, poderá ser vista como incapaz, devido à deficiência que possui. Portanto, é importante para ela desenvolver bem as tarefas que o cargo lhe exige, evitando, assim, o

descrédito em relação ao seu desempenho profissional.

Vale ressaltar que nas **atividades desenvolvidas**, diariamente, realiza diferentes tarefas que se iniciam com a verificação da seção em que trabalha para identificar os produtos que precisam ser repostos. Anota e segue para o depósito com um carrinho de compras. Ao retornar do depósito traz para o interior da loja os produtos necessários para serem colocados nas prateleiras do setor. Retira os produtos das caixas para serem colocados nas prateleiras e o faz de acordo com o tipo de produto, tamanho, cor, fragrância, entre outros.

Além disso, limpa os produtos antes de serem colocados na prateleira. Ao serem arrumados nas prateleiras, identifica-os pelo nome e coloca-os no local correspondente ao preço que está exposto na etiqueta amarela. Verifica aqueles que estão sem a etiqueta amarela na prateleira e providencia para que esta seja colocada de imediato. Quando tem dúvidas em relação à tarefa que deve ser realizada, solicita ajuda aos demais funcionários da seção.

Também discute com as colegas do setor sobre a forma de arrumar as prateleiras para que todos os produtos possam ser expostos e bem acomodados, pois há momentos em que o espaço é insuficiente. Assim, decidem como empilhar os produtos para exporem a quantidade necessária de produtos a serem consumidos.

Recebe instruções da promotora de vendas quanto à colocação de produtos nas prateleiras, pois há locais destinados à exposição de produtos de alguns fabricantes que têm representantes no interior da loja trabalhando, cuja responsabilidade é arrumar o ambiente em que os produtos da empresa em que trabalham sejam expostos.

Ao desenvolver suas tarefas, Marta demonstra saber trabalhar em equipe, característica da atual forma de organização do trabalho nas empresas, contrariando, assim, o pensamento de que

[...] as escolhas realizadas pelas escolas, tanto nas oficinas quanto em cursos profissionalizantes, levam em conta o que os grupos de pessoas consideram adequadas para os surdos: há uma quase unanimidade entre educadores de surdo em reconhecerem certas atividades como áreas naturais para os surdos [...]. (KLEIN, 2005, p. 83).

Observa-se que a pessoa com deficiência auditiva pode adequar-se ao ambiente de trabalho e é capaz de desenvolver outras atividades e não somente aquelas que, hipoteticamente, são defendidas como próprias para esta pessoa, por exigirem concentração, como a informática, a marcenaria e o desenho.

Marta informa algumas vezes aos clientes onde se localiza a máquina de verificar o preço dos produtos, assim como os preços que se encontram expostos nas etiquetas. Quando

não há a etiqueta com o preço de algum produto, imprime-a no setor de verificação de preços.

Na função desempenhada por Marta é evidente a necessidade de comunicação tanto com aqueles que fazem parte do setor quanto com os clientes que nele circulam. No seu caso, quando é solicitada para dar informações aos clientes ou aos funcionários, ela, através de gesto, avisa que é deficiente auditiva.

Ao apontar a deficiência auditiva, quando algum funcionário ou cliente se aproxima, ela deixa de estabelecer contatos e diálogos, talvez pelo fato de julgar que os ouvintes não a entenderão ou que esta não seja a sua função. É preciso que ela entenda, ou seja esclarecida que, por fazer parte daquele setor e conhecê-lo, cabe a ela, também, passar as informações, quando necessário, a quem as solicitar. Pois, fazer uso da linguagem para se comunicar com os outros

[...] afirma a pessoa humana e a humanidade, colocando-a como sujeito de seu destino. É por meio da linguagem que, na condição de indivíduos, dimensionamos o nosso interior, o mundo ao nosso redor, o mundo com o qual sonhamos. (DORZIAT, 2009, p. 55).

A sua **seleção** para o cargo, que ocupa hoje na empresa, ocorreu sem muitas dificuldades. Já havia buscado emprego em outros locais e soube que essa empresa estava solicitando pessoas para contratar, então decidiu levar sozinha o currículo. Depois de um mês foi chamada, fez uma entrevista e foi selecionada.

A empresa realiza o seu processo seletivo através da entrega e análise do currículo dos pretendentes para o cargo a ser ocupado, que é realizado pelo setor de triagem. No processo seletivo as pessoas com deficiência passam por algumas etapas. Não passam por todas como os demais. Por exemplo, não é realizada com elas uma avaliação psicológica.

Necessário se faz compreender que a pessoa com deficiência auditiva não tem, necessariamente, comprometimentos psíquicos que interfiram no seu desenvolvimento intelectual e cognitivo. Esta passa pelo processo de desenvolvimento como as demais pessoas. O que precisa ser compreendido é que “a identidade do surdo se constitui dentro de uma cultura visual. Essa diferença precisa ser entendida não como uma construção isolada, mas como uma questão multicultural.” (PERLIN, 2005, p.57).

Nessa empresa, as pessoas com deficiência participam de uma entrevista e nela são buscadas as causas da deficiência, se tomam alguma medicação, quais habilidades possuem, se têm experiência e se estudam. A escolaridade é um critério fundamental, para que sejam contratadas. No caso das pessoas com deficiência, a empresa não contrata apenas aqueles que concluíram o Ensino Médio; abrem um precedente para os que ainda estão

estudando.

Sabe-se que há entraves no processo de escolarização da pessoa com deficiência e ainda é pequeno o número de pessoas com idade de ingressar no ambiente de trabalho que ainda não possuem um nível de escolarização desejável pelo mundo do trabalho. Esta lacuna, que se dá ao longo dos anos, em relação à pessoa com deficiência auditiva e às demais, existe porque,

A escola ao transmitir os modelos sociais vigentes, reproduz o esquema de dominação, uma vez que é detentora de um saber a que, ainda que em regime democrático, muitos poucos têm acesso. É importante frisar que ter acesso não significa apenas ter matrícula e um lugar físico assegurado, mas ser sujeito participativo, tanto social como cognitivamente, da construção e da divisão deste saber. (SILVA, 2005, p. 42).

Este fato é evidenciado por Bourdieu e Passeron (2008) quando apontam a escola como reprodutora das relações sociais, visto que as pessoas da classe dominante conseguem concluir seus estudos no tempo determinado e possuem uma escola de qualidade que atende as suas necessidades, em relação as classes menos favorecidas. O que se verifica nesta classe são a retenção na escola e o abandono desta por parte alunos e, neste grupo, incluem-se as pessoas com deficiência, que, além de serem os pertencentes a esta classe, também são apontados como responsáveis pelos fracassos a que estão sujeitos na escola.

No caso daqueles que procuram a empresa em que Marta trabalha na busca de um emprego e não estão estudando, são orientados a procurar o CAS para que os encaminhe a uma escola. Esta instituição também orienta as pessoas com deficiência auditiva no momento em que participam do processo seletivo realizado pelas empresas. Esta ajuda se inicia a partir do momento de confeccionar o currículo e de reunir os documentos necessários. Utiliza-se de um modelo padronizado de currículo que identifica as pessoas com deficiência auditiva que foram encaminhadas pelo órgão. E, devido a esse órgão ter conhecimento do quantitativo de pessoas que são encaminhadas e em quais empresas estão inseridas, é possível fazer-se uma avaliação dos resultados do curso preparatório que é realizado por ele, através do acompanhamento do desempenho daquelas pessoas que foram contratadas e permanecem no mercado de trabalho.

Após o processo seletivo, a **contratação** de Marta pela empresa foi rápida. Assinaram a sua carteira de trabalho num período de um mês. Iniciou suas atividades na loja como empacotadora e depois foi promovida a repositora.

Ocupar o cargo de repositor se constitui um avanço em relação às atividades profissionais desenvolvidas pelas pessoas com deficiência auditiva, pois, no início, era

oferecido somente o cargo de serviços gerais. Então, segundo a coordenadora do Núcleo de Inclusão ao Trabalho (NIT) do CAS, para que as contratações para outros cargos fossem realizadas pelas empresas privadas, houve a necessidade de contatos iniciais com elas para que ofertassem outros cargos e, assim, pudessem acreditar na força produtiva da pessoa com deficiência auditiva.

Dessa forma, em

[...] Algumas empresas a gente teve de correr atrás com a lei, mostrando a lei para ver se a gente conseguia, eles só ofereciam para a gente serviços gerais. Com a proporção dos anos que foram passando e até a gente mesmo, era a primeira vez que a gente estava trabalhando, a gente não sabia se ia ser e a gente conseguiu, estudando também, pode-se perceber que eles poderiam ir mais além, não era só serviços gerais. Hoje os surdos não querem mais serviços gerais, principalmente, os que concluíram o Ensino Médio, não querem nem saber. Então, hoje, por exemplo, no supermercado a gente tá com a questão dos empacotadores que foi uma coisa que eu coloquei, numa empresa eu pedi que a gente experimentasse. [...] Então deu certo eles estão nesse trabalho, a maioria deles estão de empacotadores [...] tem de repositores, a gente tem uns que estão na área de reposição, que também não precisa se comunicar, é só ele fazer a leitura e vê se está faltando a mercadoria e repor na prateleira. (COORDENADORA DO NIT – CAS).

Com a observação realizada, percebeu-se que a função de repositor não se constitui uma atividade de repetição; requer que o funcionário utilize várias habilidades. É um trabalho que a pessoa com deficiência auditiva pode realizar com produtividade e traz resultados positivos para a loja, pois o setor onde Marta trabalha é organizado e ela consegue atender à lógica imposta pelo modelo que é executado por este ramo da economia.

Reforça-se que, neste trabalho, em algumas situações, o repositor mantém contato com os clientes e é necessário contrapor “a ideia de que o surdo por concentrar-se facilmente em suas atividades sem distração de barulho leva a imagem do surdo como produtor braçal de produtividade.” (PERLIN, 2005, p.55). Pois, a pessoa com deficiência auditiva, nessa função exerce o trabalho intelectual, porque há momentos em que precisa refletir, resolver situações e tomar decisões pertinentes a sua função.

A responsável pelo setor de responsabilidade social, que é vinculado ao setor de recursos humanos da empresa, pontuou que, quanto à contratação, as pessoas com deficiência auditiva passam pelo processo normal, ou seja: apresentam documentos, submetem-se à avaliação médica, ao processo de integração, que se constitui de dois dias de treinamento e há uma pessoa que faz o processo de interpretação desse momento para eles. Só após esta etapa é que o funcionário é encaminhado para a loja. A referida empresa já possui a cultura da integração da pessoa com deficiência. Então, os gerentes das lojas já sabem como lidar com ela e nas lojas existe sempre um funcionário que funciona também como intérprete. Assim

sendo, as pessoas com deficiência auditiva não têm problemas de adaptação.

A coordenadora do NIT-CAS informou que procura acompanhar as pessoas com deficiência auditiva, que são preparados por este órgão, no momento do contato com a empresa para a sua contratação. Funciona como intérprete para eles, mas procura não interferir nas decisões que são tomadas pelo deficiente auditivo. Relatou também que, em algumas empresas, já há intérpretes para facilitar essa comunicação e que o CAS tem informação de quem ficou empregado.

Ao procurar identificar os **fatores que dificultaram** a sua contratação pela empresa, Marta disse, na entrevista, que “não encontrou dificuldade, foi muito fácil, achou muito fácil. Entregou o currículo, falou que era surda e queria trabalhar.” Em seguida, entregou os documentos, fez os exames e foi contratada. Considerou que houve facilidade para conseguir emprego nesta empresa em que trabalha atualmente.

Para a empresa, o fato de a pessoa com deficiência não ter concluído o ensino médio ou não estar estudando é um fator que dificulta a sua contratação, pois hoje é um critério ter uma formação em nível de Educação Básica para adentrar no mercado de trabalho. Este fato se dá porque, na forma atual da organização empresarial, há a necessidade de um profissional que vá “[...] para além da execução de tarefas rotineiras [...]” e que, por sua vez, tenha “[...] visão sobre o processo de trabalho como um todo, com isso a sua percepção acerca das melhorias [...] podem ser adotadas [...]” (PINTO, 2005, p. 93).

Já para a coordenadora do NIT-CAS, o que dificulta a contratação é a questão da falta de informação das empresas, por não saberem ainda o que é uma pessoa com deficiência auditiva e de como esta pessoa interage em sociedade. Em segundo lugar, é a comunicação. Disse que o problema relacionado à comunicação é uma questão que envolve o aspecto social, pois as pessoas ainda não se interessaram em discutir tal questão. Ressaltou que “se a empresa, ela se interessasse como um todo por essa questão, não teríamos barreiras.”

Foi perguntado à coordenadora do NIT-CAS se o que dificulta mais é o tipo de comunicação ou a escolarização. Esta reafirmou que é a comunicação. Assim diz ela:

Porque a escolarização fica o seguinte, hoje nós temos muitos surdos que precisam ir para o mercado de trabalho que não tem escolarização [...] a empresa nos chama [...] dá o perfil de um surdo de nível médio completo, eu pergunto para que vaga é, [...] então eu coloco geralmente para a empresa, mostro por a+b que ela está correta em pedir este perfil do surdo, só que pela questão histórica da educação de surdos nós não temos esses tantos de surdos escolarizados. Então elas abrem a exceção para quem está cursando o ensino médio. E um detalhe eles pedem que os meninos levem uma declaração da escola que estão cursando.

Este fato que se apresenta como uma dificuldade para o ingresso da pessoa com

deficiência auditiva no mercado de trabalho acredita-se que se estenda, também, às pessoas com outras deficiências e as que chegam à idade escolar e não conseguem adentrar e permanecer na escola. Isto ocorre devido à exclusão de grupos minoritários do acesso as políticas sociais que são desenvolvidas em nossa sociedade.

A [...] exclusão antes denunciada através dos indicadores de repetência e evasão escolar, agora toma outra forma, bem mais sutil. Os alunos são incluídos fisicamente na escola [...] porém são excluídos das possibilidades de se transformarem em sujeitos de sua aprendizagem e de, conseqüentemente, poderem exercer o seu papel de cidadãos. (DORZIAT, 2009, p.56).

Ressalte-se que, devido à falta de um processo de escolarização adequado, um dos papéis de cidadão que a pessoa com deficiência auditiva não poderá exercer é, justamente, o de trabalhador, pois devido à ausência de uma escolaridade básica, não poderá ingressar no mercado de trabalho formal.

Quanto aos **fatores que facilitaram** o ingresso de Marta na empresa, ela acha que “[...] pode ter sido sorte, pois em outros locais demorou e aqui vim e tive sorte.” Embora Marta esteja envolvida em um ambiente que lhe possibilita ter conhecimento da realidade em que vive, aparenta desconhecer a lei de cotas existente para que as pessoas com deficiência tenham direito a ocupar vagas em empresas privadas. Como a empresa em que trabalha está se expandindo em termos de números de funcionários, cresce também a oferta de vagas para as pessoas com deficiência, pois há a necessidade de atualizar a cota de 2% a 5% das vagas para as pessoas com deficiência, fato este que pode ter facilitado sua contratação. (LOBATO; ALMEIDA, 2009).

A coordenadora do NIT-CAS aponta a lei de cotas como um fator que, hoje, facilita o ingresso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho; a princípio, como atendimento à norma estabelecida. Outro fator apontado pela coordenadora é o trabalho realizado pelo NIT-CAS. Este realiza um projeto que desenvolve um curso de prontidão para o mercado de trabalho que é ofertado às pessoas com deficiência auditiva. Neste curso, as pessoas com deficiência auditiva são cadastradas e matriculadas. O curso se realiza duas vezes por semana, com turmas compostas de 25 alunos, tem duração de quatro meses e possui uma carga horária de 100h/a. É oferecido por disciplinas que abordam conteúdos como questões bancárias, direitos do trabalhador e das pessoas com deficiência, as leis trabalhistas, as relações interpessoais.

Além dos profissionais do CAS, outros profissionais são convidados para ministrarem as disciplinas do curso. Após a conclusão do referido curso e, de acordo com as

solicitações das empresas, é feito o encaminhamento para o emprego. Para aqueles que não se encontram em condições de serem encaminhados ao mercado de trabalho é feito um novo acompanhamento, a fim de que possam ter as condições necessárias que lhes possibilitem ingressar no mercado de trabalho. Esse acompanhamento ocorre através da mudança de estratégias para que a pessoa com deficiência auditiva possa entender as relações de trabalho nas quais será inserida.

Segundo a coordenadora do NIT-CAS, essa preparação tem possibilitado uma melhor inserção da pessoa com deficiência auditiva como profissional, pois, através dela, esta poderá entender a dinâmica de funcionamento do novo ambiente que estará vivenciando. Diz isso em função de problemas que chegam ao seu conhecimento através das empresas. O CAS comumente recebe solicitações vindas das empresas para intervir em situações-problema que acontecem no ambiente de trabalho, relativas ao comportamento das pessoas com deficiência auditiva em relação ao cumprimento de suas tarefas.

Ela, ao chegar ao local que solicitou a sua presença, constata que os problemas ocorrem com aquelas pessoas com deficiência auditiva que não receberam uma adequada preparação para ingressarem no mercado de trabalho. Disse, ainda, que não se furta à responsabilidade de intervir para solucionar os problemas e que até participa de momentos de integração que as empresas realizam quando contratam pessoas com deficiência auditiva para seu quadro funcional. Reforçou, também, que a parceria com as empresas e a realização de cursos profissionalizantes têm ajudado a encaminhar os surdos para as vagas que são solicitadas.

Para a empresa pesquisada, embora tenha alguns “prós e contras”, as pessoas com deficiência auditiva são muito proativas, de fácil integração e comunicação com as outras pessoas e de fácil trato. Logo estabelecem o diálogo com os outros funcionários, demonstram possuir muita energia e isso facilita o seu acesso ao emprego. Convém ressaltar que a empresa não busca somente as pessoas com deficiência auditiva, recebe, também, pessoas com outras deficiências, mas hoje, quem nela prevalece é aquela com deficiência auditiva.

Temática 2 - Fatores que dificultam ou facilitam o desempenho da pessoa com deficiência como profissional

Ao fazer referência ao **ambiente de trabalho** da loja na qual trabalha, Marta relatou que observou que este foi preparado para receber a pessoa com deficiência auditiva. Disse que no início era pequeno o número de pessoas com essa deficiência na empresa e que, hoje, este número aumentou e há ouvintes que usam Libras. Existe na entrada da loja

pesquisada, assim como em outras da mesma rede, um *banner* contendo o alfabeto dactilológico⁶⁵.

Relatou também que há cartazes expostos na loja indicando cursos que podem ser feitos pelos funcionários. Segundo ela, a comunicação é fácil, o que propicia um ambiente agradável e de respeito, percebendo assim que seu trabalho é valorizado.

O ambiente de trabalho, nessa loja, aparenta ser inclusivo, pois, quando alguns funcionários do setor ou de outros setores se aproximam e a identificam como deficiente auditiva e precisam dar ou receber alguma informação ou mesmo para conversas informais pertinentes a todo o ambiente de trabalho, usam Libras ou gestos para se comunicar. Foi vista, em vários momentos, a manifestação de afeto para com a referida funcionária por outros funcionários ouvintes e que sua postura diante desse fato é de satisfação, além de demonstrar manter um nível aceitável de relacionamento com os demais. Percebeu-se, pois, a interação entre ela e os colegas de seção e da loja.

Observou-se que partilha do espaço de trabalho e exerce a sua função no mesmo patamar dos ouvintes, pois tem iniciativa para realizar as suas tarefas. Sabe o que precisa fazer, pois não foram percebidas, durante o período de observação, reclamações sobre o seu trabalho. Realiza-o bem e participa da dinâmica de funcionamento do ramo.

Percebeu-se, também, que alguns clientes buscam comunicar-se com a funcionária para perguntar o preço de produtos ou onde está localizado algum. Foi observada uma cliente que precisava de um determinado produto e esta perguntou à funcionária com deficiência auditiva o local em que ele estava, a funcionária, por sua vez, informou que era deficiente auditiva. Então, a cliente usou um gesto que demonstrava o produto e, desta forma, ela a conduziu até o local onde ele estava. A cliente a parabenizou e, disse: “Ela sabe.” Mostrou-se satisfeita por ter sido atendida em sua solicitação e, acredita-se, também, por ter conseguido comunicar-se.

Este fato demonstra que os clientes, que frequentam esta loja já têm conhecimento de que há nela pessoas com deficiência auditiva e o fato de buscarem se comunicar com elas já é um avanço, uma vez que essa atitude favorece um ambiente inclusivo. Isto não significa que as pessoas com deficiência sejam postas para trabalhar e não lhes sejam dadas condições para desenvolverem-se como profissionais e, acima de tudo, como pessoas.

De outro modo, ao não ser ofertado às pessoas com deficiência auditiva um ambiente inclusivo no trabalho, isto poderá demonstrar “preconceito por parte dos

⁶⁵ Alfabeto manual que relaciona posições dos dedos das mãos com as letras do alfabeto. (SOARES, 2005).

empregadores e da sociedade de um modo geral” (LOBATO e ALMEIDA, 2009, p.133), interferindo consideravelmente na sua permanência no trabalho.

Em relação à empresa pesquisada, pôde-se constatar que há um setor responsável, denominado de Responsabilidade Social⁶⁶, vinculado ao Setor de Recursos Humanos, que desenvolve ações na empresa com os novos funcionários, para que saibam relacionar-se com as pessoas com deficiência em seu ambiente de trabalho.

A coordenadora do Setor de Responsabilidade Social da empresa relatou que, desde o início da contratação, o funcionário já sabe que em seu ambiente de trabalho encontrará pessoas com deficiência trabalhando. No processo de integração, realizado com os funcionários que ingressam no quadro da empresa, há um momento específico no qual se fala de todas as deficiências. No caso da pessoa com deficiência auditiva, eles são informados de como devem comportar-se diante dela, como recebê-la, o que é Libras e como devem aprender com elas.

Isso demonstra que a empresa, ao receber em seu quadro pessoas com deficiência, preocupa-se em preparar os seus funcionários para recebê-las e conviverem com elas, respeitando as suas diferenças e necessidades. No caso específico da pessoa com deficiência auditiva, é dada maior ênfase aos aspectos e cuidados com a comunicação, isto é, orientações de como se relacionar com ela para que, como funcionária, possa ter uma melhor integração e, conseqüentemente, um bom desempenho profissional, visto que nessa empresa encontra-se o maior número de pessoas com este tipo de deficiência empregadas em São Luís. (MARANHÃO, 2010).

A coordenadora do NIT-CAS relatou ainda que, no início das contratações, não havia a preocupação por parte das empresas em preparar o ambiente de trabalho, mas após insistências nesse sentido ocorreram algumas mudanças. Ressaltou que, quando pela primeira vez uma empresa vai contratar pessoas com deficiência para atender às determinações da lei de cotas, esta solicita ao CAS que encaminhe pessoas com deficiência auditiva. Porém, devido estar sendo fiscalizada pela STRE-MA, exige que esse órgão envie de imediato uma pessoa para preencher a vaga que possui e, assim, possa cumprir o que lhe está sendo cobrado. Então, o CAS orienta que esta procure o SRTE-MA e comunique que está desenvolvendo junto com ele o processo de seleção das pessoas com deficiência auditiva, de modo a

⁶⁶ Responsabilidade social empresarial é a forma de gestão que se define pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais que impulsionem o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para as gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais. (INSTITUTO ETHOS, 2010).

atenderem aos requisitos para ocupar o cargo ofertado. Portanto, que solicite ao órgão um prazo maior para que possa preencher a vaga que possui e, assim, cumprir a exigência da lei em relação à cota de pessoas com deficiência, no que diz respeito ao seu estabelecimento.

Feito isto, o NIT-CAS marca um horário com a empresa e explica como todo o processo deve acontecer, inclusive em reunião junto com os funcionários, não só com o empregador. E acrescentou que este é um dos objetivos do núcleo: oferecer oficinas e palestras nas empresas que queiram empregar pessoas com deficiência auditiva. Frisou que as empresas, que não passam por esse processo, têm problemas ao contratar o deficiente auditivo e que já houve uma expansão dessa contratação devido a esse trabalho realizado pelo CAS.

Face ao exposto, infere-se que é necessário conscientizar os empregadores acerca de que contratar pessoas com deficiência não significa apenas desenvolver uma ação que atenda à legislação vigente; se assim for, o farão sem “a devida preparação do ambiente de trabalho e de seus funcionários, não as inserindo de fato no desempenho de funções na empresa.” (LOBATO; ALMEIDA, 2009, p. 144). O que de fato deve ocorrer é o desenvolvimento, nas empresas, de programas que tenham como objetivo tanto preparar o ambiente, e não somente no aspecto físico, para receber as pessoas com deficiência, quanto os, funcionários para que saibam conviver com as diferenças.

Percebeu-se, na loja pesquisada, que a empresa já desenvolve este programa, pois Marta, no seu relato, disse que, quando começou a trabalhar, os demais funcionários a ajudavam, dando a ela orientações necessárias para desempenhar as suas tarefas, e assim aprendeu como fazer o seu trabalho. Às vezes realizava uma tarefa errada, mas a ensinavam e ela a corrigia. Lutou muito para aprender. Quando consolidou os conhecimentos necessários para desenvolver suas tarefas, ficou mais fácil. Embora trabalhe muito, e ela diz que gosta do que faz. Ressaltou que, quando iniciou na empresa, era mais elogiada por seu trabalho. Hoje, como aprendeu o que tem de ser feito, acha que acreditam no trabalho que ela realiza.

Observou-se que o **relacionamento** de Marta com os demais funcionários da loja, quer com deficiência auditiva, quer não, é bom. Mantém-se reservada no momento de realizar as suas tarefas, mas estabelece contatos com os colegas sempre que é necessário, sem trazer prejuízos ao que precisa ser feito. Tem seus momentos de diálogos com os colegas da mesma seção e de outras. Mantém mais contato com a colega que, também, é deficiente auditiva. Conversam sempre entre si sobre questões do trabalho e outros assuntos.

O bom relacionamento que mantém com os demais funcionários da loja demonstra que Marta não se sente isolada no contexto em que está inserida. Cumpre suas **obrigações trabalhistas**, chega no horário que é determinado, sabe realizar as suas funções

dentro do horário que é estabelecido. Entende qual é a sua função e a desempenha com segurança e destreza. Busca informações com colegas e superiores quando tem dúvidas em relação à tarefa que precisa ser feita.

Observa-se que as prateleiras da seção pela qual é responsável estão sempre bem organizadas, pois ela possui habilidade para arrumá-las, o que facilita aos consumidores localizarem os produtos que procuram para comprar.

Em relação a **problemas que ocorrem** ao ter que cumprir as suas funções, ela relatou que são problemas normais da vida, iguais aos dos demais; nada diferente nem relacionado com a deficiência auditiva. Disse que, quando tem necessidade de faltar ao trabalho, por motivo de doença ou outro, tem a preocupação de avisar e justificar o porquê da sua ausência. E quando tem alguma dúvida em relação aos seus direitos trabalhistas ou em relação a algum problema no trabalho, busca o setor de recursos humanos da empresa para esclarecê-la. Disse ter alguns problemas com a comunicação, mas os funcionários estão aprendendo LIBRAS. Eles estão aprendendo e conseguindo comunicar-se com ela, isso facilita o seu trabalho.

A coordenadora do Setor de Responsabilidade Social da empresa disse que ocorrem problemas relativos ao desempenho profissional das pessoas com deficiência auditiva. Têm alguns relacionados à ausência no trabalho, pois, às vezes, faltam e não justificam, ou não avisam que vão faltar. Mas a maioria entra em contato para comunicar que não irá trabalhar e esclarece o motivo.

O maior problema, apontado por ela, é que eles são muito sensíveis a tudo. Se a pessoa fala mal, eles reclamam e há muita *fofoca*. Neste caso, é necessário chamar e esclarecer o que está havendo. Depois de resolvido, não há mágoas. Fato este, também, evidenciado pela coordenadora do NIT-CAS, que salientou, ainda, que os problemas que ocorrem com as pessoas com deficiência auditiva são aqueles comuns a todos nós.

Para exemplificar, a coordenadora do NIT-CAS relatou um problema que houve em uma determinada empresa com relação ao cumprimento do horário.

[...] no ano passado ajudei ela a fazer isso, os ouvintes todos brigando que queriam saber onde estava escrito na lei que o surdo tinha que, por exemplo, entrar 07h30min e sair 11h30min. E eram muitos surdos para poder cobrir essa ausência. A menina chegou, a do RH, procurou saber que tanta briga era essa por causa de horário. Ela foi fazer o levantamento, tinha surdo que só trabalhava 4 horas durante o dia. Ela disse não, isso não tá escrito em lei nenhuma. O horário de trabalho deles é igual ao de todo mundo. Ela perguntou onde estava escrito na lei, isso realmente não tem. Eu fui a primeira a dar o grito. Nós vamos rever isso. Ela reviu todo o horário, nós fizemos reuniões e colocamos para eles: olha, vocês não vão a partir de amanhã já chegar no horário e sair naquele, não. A gente vai dar para vocês um mês para vocês se adaptarem, se organizarem a partir do próximo mês em diante vocês vão trabalhar

tal hora tal hora. Mas por quê? Aí a gente pegou a lei, a CLT e explicou pra eles. Ah, tá normal e aí terminou a briga dos surdos com os ouvintes.

Este fato demonstra uma dificuldade apresentada pela pessoa com deficiência auditiva, visto que aparenta que ela não ter disciplina em relação ao cumprimento de suas obrigações quanto ao trabalho e a outras atividades. Devido a sua percepção de mundo ser espaço-visual e ter uma tendência a repetir o que é visto, é necessário que sejam reforçadas pelas pessoas que fazem parte do gerenciamento da empresa as obrigações que devem ser cumpridas, pois ela está num ambiente no qual precisa seguir as regras que são estabelecidas. Que o ambiente de trabalho tem uma rotina que é organizada contando com a participação de todos que compõem a empresa, para que esta possa funcionar de forma a atingir às metas a que se propõe.

Quanto às **dificuldades no desenvolvimento do trabalho**, não foi percebido que ocorreram em decorrência da deficiência auditiva. O que foi percebido é que as dificuldades apresentadas são relacionadas às posturas corporais que precisam ser tomadas para arrumar as prateleiras, pois algumas são mais baixas. Às vezes, é necessário que a funcionária sente no chão ou que estique demais o braço para alcançar as prateleiras mais altas. Para arrumar as prateleiras mais baixas, por vezes, usa papelão para sentar-se e, quanto às mais altas, às vezes, utiliza uma caixa ou um banco para poder alcançá-las melhor.

Nesse sentido, é necessário que a empresa ofereça aos funcionários ferramentas e recursos adequados para que sejam realizadas as tarefas, atendendo, assim, aos princípios da segurança no trabalho. Entretanto, ao adaptar objetos para serem utilizados em suas tarefas, a funcionária coloca-se em riscos de acidentes no ambiente de trabalho.

Percebeu-se que Marta fica restrita ao seu setor de trabalho. Isto talvez possa contribuir para que ela não tenha conhecimento amplo de todo o funcionamento do supermercado. E, embora a comunicação não seja um dos requisitos principais para ocupar a função e desempenhar as suas tarefas, há momentos em que ela é necessária. Notou-se que Marta, ao ser solicitada por clientes ou pelos próprios funcionários a dar alguma informação, aponta logo para a deficiência auditiva. Contudo, como os funcionários da loja pesquisada já sabem da existência de pessoas com deficiência auditiva na empresa, procuram comunicar-se usando LIBRAS, gestos ou linguagem oral, pois ela faz leitura labial. Isso facilita aos funcionários que se aproximem dela quando querem receber ou passar alguma informação.

Em relação aos consumidores da loja, afasta-os de se comunicarem com ela, principalmente aqueles que não se dispõem a entender ou buscar uma forma de se

comunicar com ela. Mas houve momentos em que foi observado que ela ajudou os clientes em suas solicitações e, em outros, houve reclamação dos clientes por existirem duas pessoas com deficiência auditiva no mesmo setor e nenhum ouvinte para atendê-los. Dessa forma, necessário se faz que os funcionários com deficiência auditiva sejam orientados e incentivados, por parte da empresa, a buscar uma forma de estabelecer contatos com os clientes ouvintes, uma vez que a comunicação através da LIBRAS não foi apontada como o critério principal para que estas pessoas ingressassem nas vagas que foram ofertadas.

Na seção em que trabalha, ou em qualquer outra seção da loja é necessário que os funcionários deem informações aos clientes, embora seu papel seja o de repor produtos. Mas que o repositor é o responsável pela organização e tem conhecimento dos produtos que estão em uma determinada seção. Desse modo, é natural que saibam localizar ou dizer os preços dos produtos com mais facilidade do que aquele que, esporadicamente, frequenta o setor: o cliente.

Sabe-se que são poucos os ouvintes que, em nosso meio, utilizam ou se interessam em utilizar a LIBRAS. Os ouvintes, por sua vez, podem aprender LIBRAS como se aprende outra língua. Os surdos podem aprender a língua portuguesa também, mas para oralizá-la eles necessitam de um acompanhamento de profissionais especializados, o que requer recursos e muitos não os têm para custear esse aprendizado. Mas, embora o ouvinte não tenha a obrigação de dominar LIBRAS, a partir de sua legalização e obrigatoriedade nos cursos de Letras e de Pedagogia, acredita-se que o seu aprendizado como língua seja expandido. Silva (2008, p. 37) diz que “os sujeitos, sejam eles surdos ou ouvintes, deveriam ter acesso ao maior número de línguas possível, principalmente, quando estamos inseridos num mundo globalizado.”

Ao desenvolver o seu trabalho, observou-se que Marta o realiza com concentração, disponibilidade, troca informações com os demais funcionários do setor quando necessário, desenvolvendo um trabalho coletivo. Tem desenvolvidas as habilidades de selecionar, classificar e organizar os produtos, habilidades estas necessárias para desempenhar a função de repositor. Considera-se que, ao ter desenvolvido essas habilidades, além de atender aos requisitos da função, elas se constituem **fatores que facilitam o desenvolvimento de seu trabalho**, pois apresenta domínio do que precisa ser feito na realização de suas tarefas.

As ações que Marta desenvolve como trabalhadora **correspondem ao que é exigido para a sua função**, ou seja, o seu bom desempenho como repositora, pois consegue manter nas prateleiras os produtos em quantidade suficiente para serem consumidos. Por dominar a leitura, também consegue distinguir os produtos pelos nomes e marcas para, em

seguida, colocá-los em seus lugares correspondentes.

Não foram percebidas, durante o período de observação, **ações que não correspondem à sua função**. Porém, é conveniente ressaltar a questão relativa à necessidade de comunicação com os clientes; poderia haver por parte dela mais predisposição para se comunicar com os clientes e não apenas indicar a sua deficiência auditiva. É preciso abrir-se também para esse espaço e compreender que o ouvinte pode, sim, comunicar-se com ela.

Temática 3 – Relação entre as atividades desenvolvidas pela pessoa com deficiência auditiva e as habilidades adquiridas no processo de escolarização.

Ao ser entrevistada, para a contratação pela empresa, foi perguntado a Marta se ela estava estudando. Ao responder que sim, foi parabenizada. Disse que faltava um ano para concluir o ensino médio, então foi orientada para não deixar de estudar e o seu horário de trabalho foi organizado de modo a não impedi-la de frequentar a escola.

Para a empresa pesquisada, a escolaridade do funcionário é um dos critérios para a contratação, o que se enquadra na exigência de Educação básica para o exercício de uma profissão e conseqüente ingresso no mercado de trabalho. E não poderia ser diferente, visto que sem a escolaridade torna-se difícil o desempenho de uma função e até mesmo de promoção. Além de que as funções desempenhadas pelos funcionários requerem que a leitura e outras habilidades escolares estejam presentes na realização de suas tarefas.

No caso da pessoa com deficiência auditiva, a coordenadora do setor de responsabilidade social da empresa disse que ela precisa dominar a LIBRAS, pois se usa uma “linguagem caseira”, como em alguns casos acontece, fica difícil a sua comunicação com os demais funcionários, que, por sua vez, são orientados a se comunicarem com ela através da LIBRAS. Ela aponta que algumas famílias, devido às dificuldades que o meio social impõe, não oferecem a oportunidade para seu filho com deficiência auditiva estudar e aprender LIBRAS. Segundo Doziart (2009, p. 58), “nenhum ser humano pode ser condenado a transformar-se em uma pessoa de segunda categoria porque a sociedade predeterminou que suas possibilidades são limitadas”. Assim, a família deveria ser a primeira a incentivar seus filhos com deficiência auditiva a terem convívio com seus pares e com outras pessoas desde a infância, para que estes possam desenvolver-se social e cognitivamente. Para isso, é preciso que haja instituições e serviços que esclareçam às famílias sobre as infinitas possibilidades que têm as crianças, de um modo geral, e das crianças com deficiência.

No caso das pessoas com deficiência auditiva que se apresentam sem ter concluído o Ensino Médio ou não estarem estudando e não terem o domínio da Libras, a

coordenadora disse que indica o CAS para que este possa orientá-las em relação ao ingresso em uma escola. Destacou o CAS como promotor de cursos de capacitação. Pontuou, ainda, que, para aqueles que trabalham na empresa, esta flexibiliza o horário de trabalho para que os funcionários possam realizar algum curso. Considera que o estudo é importante tanto para seu crescimento profissional quanto pessoal.

A coordenadora do NIT-CAS confirma a escolaridade como uma exigência por parte do empregador para que a pessoa com deficiência auditiva tenha acesso a uma vaga nas empresas. Ela acredita que há controvérsias em relação às **habilidades desenvolvidas na escola**. Aponta a língua portuguesa como a primeira questão, pois os empregadores dizem que eles escrevem errado. Então, é explicado a eles que há diferenças na escrita de pessoas com deficiência auditiva. Alguns elementos da gramática não podem ser transmitidos para o deficiente auditivo, porque na língua de sinais não há uma representação em sinais, como é o caso dos conectivos, por exemplo.

Considera que deveria haver no EJA uma disciplina que preparasse os alunos, deficientes ou não, para a profissionalização, pois acredita que isso ajudaria no seu ingresso no mercado de trabalho. Quanto à Matemática, relatou que eles não apresentam dificuldades de aprendizagem.

Percebeu-se com a observação que, para uma pessoa realizar as tarefas de um repositor, isso requer que várias habilidades sejam desenvolvidas. Embora o trabalho seja de repetição, é necessária muita atenção, pois os consumidores, constantemente, desorganizam as prateleiras ao pegarem os produtos e eles não têm a preocupação de os reporem no lugar correto. Necessita-se, dessa forma, que o funcionário esteja sempre organizando as prateleiras que, anteriormente, haviam sido arrumadas. Vê-se que a sua função é importante para o estabelecimento comercial, pois é ele quem disponibiliza para os consumidores os produtos de forma adequada para a sua visualização e, conseqüentemente, para o consumo.

É, portanto, exercendo essa função que ela atende à lógica do setor de comércio, repondo produtos à medida que são consumidos. É um trabalho dinâmico, por haver muita rotatividade de consumidores, e, dependendo do dia, este trabalho se torna muito intenso.

Pelo exposto, no trabalho de Marta foram percebidas várias habilidades que provavelmente foram desenvolvidas na escola e são utilizadas na sua rotina de trabalho, mas ela mesma não as percebe. A leitura é fundamental, pois precisa identificar os produtos pelo nome. A funcionária relatou que, no início, quando não conhecia a palavra que precisava ser lida para o seu trabalho, perguntava na escola o seu significado e qual era o seu sinal. Ao entender, conseguia usá-la com facilidade em seu trabalho. Por isso, considera que a leitura

foi o que de mais importante aprendeu na escola.

Além da leitura percebeu-se que, em seu trabalho, precisa usar várias noções de matemática que são aprendidas na escola. Ou seja, na realização de suas atividades, necessita de: conhecer o sistema de medidas, para reconhecer o peso dos produtos; usar o sistema monetário para relacionar o produto ao preço da etiqueta ao colocá-lo na prateleira e saber que produtos, dependendo da marca, possuem preços diferentes; resolver situações-problema quanto ao espaço destinado para os produtos e a quantidade de produtos a serem expostos; organizar os produtos para que sejam bem visualizados; selecionar, classificar e ordenar os produtos de acordo com a cor, peso, marca, preço, tamanho, para que as prateleiras sejam arrumadas seguindo uma sequência lógica.

Verificou-se, também, que precisa de noções de informática para manusear o computador para a consulta de preços e impressão de etiquetas dos produtos a serem colocados nas prateleiras.

Dessa forma, constata-se que os conhecimentos escolares são importantes e necessários no desenvolvimento das tarefas do repositor e que a pessoa com deficiência auditiva as desenvolve sem nenhum descrédito em relação aos ouvintes. O quadro a seguir demonstra a relação entre as atividades desenvolvidas por Marta e as habilidades escolares desenvolvidas.

ATIVIDADES REALIZADAS	HABILIDADES ESCOLARES DESENVOLVIDAS
<ul style="list-style-type: none"> • Verificação da seção 	<ul style="list-style-type: none"> • Observação do espaço físico e do ambiente da seção; • Noções de espaço e quantidade; • Leitura.
<ul style="list-style-type: none"> • Organização dos produtos nas prateleiras 	<ul style="list-style-type: none"> • Noções de espaço, tamanho, quantidade, cor, peso, localização; • Operações lógicas de selecionar, classificar e ordenar objetos; • Leitura.
<ul style="list-style-type: none"> • Limpeza dos produtos 	<ul style="list-style-type: none"> • Noções de higiene.
<ul style="list-style-type: none"> • Discussão de situações problemas 	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexão; • Pensamento lógico; • Comunicação.
<ul style="list-style-type: none"> • Identificação dos produtos 	<ul style="list-style-type: none"> • Leitura; • Operações de selecionar e classificar.
<ul style="list-style-type: none"> • Informações sobre localização e preços dos produtos da seção a funcionários e clientes 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicação; • Noções de espaço e localização;

	<ul style="list-style-type: none"> • Leitura; • Noções do sistema monetário, de medidas de massa, de números decimais.
<ul style="list-style-type: none"> • Recebimento de instruções de outros funcionários 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicação; • Leitura.
<ul style="list-style-type: none"> • Verificação de preços e impressão de etiquetas no computador 	<ul style="list-style-type: none"> • Noções de Informática; • Noções de sistema monetário, de medidas de massa, de números decimais; • Leitura.

Quadro 1 - Relação entre as atividades realizadas por Marta e as habilidades escolares desenvolvidas.
Fonte: Aroucha (2010).

Temática 4 - Relação entre as atividades profissionais desenvolvidas pela pessoa com deficiência auditiva e suas aspirações profissionais.

A funcionária, durante o período em que foi observada, expressou **indícios de estar motivada** para a realização de seu trabalho, e o faz com cuidado e destreza. Não foi percebido que se sentia obrigada a realizar as tarefas que lhes são destinadas. Isso condiz com o que falou em relação a gostar do que faz.

Em alguns momentos apresentou cansaço ao realizar as tarefas, o que é natural para quem trabalha no setor, em referência, pois carrega caixas, tira os produtos das caixas, coloca-os nas prateleiras, levanta e abaixa os braços; são movimentos que realizados num conjunto de dias provocam dores musculares e cansaço pela repetição.

Infere-se que, por ser uma atividade que induz a repetição, isso requer por parte da loja uma atenção especial àqueles que ocupam o cargo de repositor. É utilizado atualmente em algumas empresas, como forma de melhorar a produtividade dos funcionários, um horário destinado a relaxamento e descanso, no qual são oferecidos exercícios de alongamento para que eles possam responder de forma satisfatória aos esforços que são feitos nos movimentos necessários para o desenvolvimento de seu trabalho, assim como outras atividades que lhes proporcionem bem-estar para que possam ter motivação ao desenvolver as suas tarefas.

Não foi observado nem informado que, na loja pesquisada, haja esse espaço. Contudo, segundo a coordenadora do Setor de Responsabilidade Social, já está sendo pensado pelo setor de Recursos Humanos da empresa proporcionar aos funcionários espaço e atividades que ajudem os funcionários da empresa a terem um melhor desempenho nas suas tarefas e sintam-se motivados a realizá-las, superando algumas dificuldades que possam ocorrer na rotina de trabalho. Reforça-se ser necessário que a empresa possibilite este momento, não só para as pessoas com deficiência auditiva, mas para todos.

Ao lhe perguntar, numa das observações, se gostaria de mudar de setor ela

respondeu que não. Mas na entrevista, ao ser perguntada sobre quais são as suas **aspirações profissionais**, manifestou o desejo de ocupar outros cargos na empresa. E tem conhecimento de que, para isso, precisa fazer cursos, pois a promoção no trabalho depende da formação profissional do funcionário. Neste caso, disse que tem de esperar um pouco, devido até o momento não ter aparecido para ela nenhuma proposta nesse sentido.

Ainda não tem clareza do que gostaria de fazer. Está esperando a oportunidade surgir. Aparenta sentir-se bem na loja em que trabalha ao dizer que gosta muito de trabalhar nela e não gostaria de sair para outra empresa. Seu desejo é crescer profissionalmente dentro desta empresa.

Tem vontade de aumentar o seu salário por causa do filho e o desejo de ter uma casa. Alega que tem responsabilidades e, como o salário que recebe é pouco, precisa de mais para poder comprar coisas para sua filha e ajudar a família. Observa-se que são aspirações ligadas à questão de conforto para si e sua família.

Pensa em trabalhar na área de computação ou secretaria. Acredita que em outra empresa seria difícil, pois nesta sente-se acolhida. Observa-se aqui que, pelo fato de encontrar-se em um ambiente que lhe proporciona aceitação e confiança dos outros em relação a si e ao seu trabalho, sente segurança por estar adaptada a esse lugar. A mudança poderia trazer-lhe inquietações, uma vez que relatou as dificuldades que teve antes de conseguir ali ingressar. Pode-se também inferir que Marta tem uma percepção do ambiente em que trabalha e consegue visualizar as possibilidades de crescimento profissional nesta empresa, e que em outra poderia ser mais difícil.

Para a coordenadora do Setor de Responsabilidade Social da empresa, as pessoas com deficiência auditiva, ao chegarem para a entrevista, não têm preocupação em perguntar pelo salário. Considera esta postura interessante, porque, para os candidatos ouvintes, esta é a primeira preocupação. Dessa maneira, são informados sobre a função que desempenharão e quanto irão ganhar. A coordenadora ressaltou que elas, ao contrário, perguntam sobre o emprego, onde irão trabalhar.

Ao considerar interessante que as pessoas com deficiência auditiva não perguntem pelo salário no momento da entrevista, pode ser porque ela acha que, para elas, o mais importante é conseguir o emprego. O salário será uma consequência, mais não porque elas não valorizem ou não tenham noção de que o salário faz parte do processo de estar empregado.

De qualquer forma, os ouvintes, ao perguntarem sobre o salário, demonstram que eles têm consciência de que, numa sociedade capitalista, ao se empregarem estão vendendo a

sua força de trabalho e receberão em troca um salário, que lhe proporcionará custear produtos alimentícios, vestuário, habitação, entre outros produtos que se fazem necessários às suas vidas e às de suas famílias (O que não quer dizer que a pessoa com deficiência auditiva não tenha essa noção).

Outro fator a considerar é que, devido ao benefício de prestação continuada que alguns já recebem, isso pode estar fazendo com que a preocupação primeira com o emprego seja exercer uma atividade profissional, o que, certamente, acarreta uma mudança na sua percepção como sujeito na sociedade.

Quanto às aspirações profissionais delas na empresa foi dito pela coordenadora do Setor de Responsabilidade Social que acontece o pedido de mudança de função, mas não é frequente. Quando acontece, elas procuram o setor de Recursos Humanos e perguntam o que devem fazer para mudar de função. No caso de haver vaga, pergunta-se ao gerente da loja sobre o desempenho do funcionário no trabalho, caso a gerência faça uma indicação, essa pessoa passa pelo processo de transferência de função.

Essa solicitação ocorre após mais ou menos um ano de trabalho quando começam a usar o dinheiro e veem que não é suficiente e querem aumentar o salário. Outro fator é que as pessoas com deficiência auditiva percebem que há outras tarefas que elas poderão aprender e fazer dentro da empresa e, neste caso, elas pensam em galgar outros postos.

Já aconteceram casos de promoção, tanto nessa loja quanto em outras. Algumas pessoas já estão nos setores de faturamento e administrativo. Iniciaram como auxiliar de serviços gerais, cresceram e ocupam outros cargos. A oportunidade que a empresa oferece é em função da qualificação que elas realizam, pois é necessário fazer cursos e desenvolver algumas habilidades para preencherem a vaga e serem promovidas.

Para a coordenadora do NIT-CAS, a primeira coisa que a pessoa com deficiência auditiva pergunta ao ser entrevistada é sobre o salário. Para facilitar o encaminhamento dessas pessoas para as empresas, a coordenadora elaborou algumas perguntas que são feitas a estas quando telefonam para o CAS solicitando pessoas com deficiência auditiva, para que, dessa forma, possam informar o que está sendo pedido e, então, encaminhar aquelas que se enquadram nos critérios estabelecidos pela empresa e que aceitam as condições de trabalho oferecidas.

Ela relatou que essa atitude foi tomada para que, ao conversar com as pessoas com deficiência auditiva, o órgão pudesse dar a elas as informações principais sobre o cargo, como: o que farão, onde irão trabalhar, qual o salário, entre outras.

Aqui se percebe que há uma contradição nas informações que foram repassadas

pela coordenadora do NIT e pela representante da empresa. Acredita-se que esta se dê pelo fato de que, como a coordenadora do NIT-CAS mantém contato com um maior número de pessoas com deficiência auditiva e de empresas, isso lhe possibilita ter uma visão mais ampla de como estas pessoas se comportam ao chegarem para concorrer a uma vaga em alguma empresa. Por outro lado, pode ser um caso particular na empresa pesquisada o fato de as pessoas com deficiência auditiva não se referirem ao salário quando são entrevistadas.

A coordenadora do NIT-CAS disse que as pessoas com deficiência auditiva, ao iniciarem o trabalho, aceitam a função e um tempo depois querem mudar. Explica-se a eles como poderá ocorrer a mudança de emprego ou uma promoção dentro da mesma empresa. Após a explicação entendem que há uma hierarquia e que há critérios para ocorrer a mobilidade de função.

Segundo ela, dentro do possível estão ocorrendo as promoções nas empresas. Foi relatado que, quando surge um novo empreendimento na cidade, eles querem trocar de emprego, quer pela novidade, quer por acharem que em outro lugar é melhor. Foi o caso de um novo empreendimento comercial quando inaugurou sua primeira loja na cidade. Foi explicado que eles ainda estavam instalando-se e não haviam solicitado pessoas com deficiência auditiva para trabalhar.

Quanto a informações sobre o **desempenho da pessoa com deficiência auditiva no trabalho** a coordenadora do Setor de Responsabilidade Social diz que tem informações sobre o trabalho que as pessoas com deficiência auditiva desenvolvem, através de contatos com a gerência da loja; e foi dito que a grande maioria é responsável: cumpre a carga horária de trabalho, são assíduos e comprometidos com o trabalho.

A coordenadora do NIT-CAS disse que sempre tem um retorno sobre o desempenho das pessoas com deficiência auditiva que estão empregados, dos que foram encaminhados pelo próprio CAS e dos que não foram. Disse que ela mesma sempre acompanha os empregados com deficiência auditiva no desenvolvimento de seu trabalho, pois afirma não ter quem faça esse acompanhamento, nem a própria família o faz. Reforçou que é o CAS que as empresas procuram para sanar algumas questões que ocorrem. Portanto, este órgão tem sempre informações sobre o desempenho delas em seu ambiente de trabalho.

Tanto a responsável pelo setor de Responsabilidade Social da empresa quanto a coordenadora do NIT-CAS não mencionaram quais aspirações profissionais têm as pessoas com deficiência auditiva. Ao serem perguntadas sobre quais atividades profissionais são exercidas por elas, informaram que ocupam os cargos de embalador, repositor de diversos setores; trabalham em padaria, lanchonete, roticeteria, em setor administrativo, atendimento,

almojarifado, montagem de moveis, como instrutor de LIBRAS, na construção civil, jardinagem, *office boy*.

Percebeu-se que Marta é uma pessoa com deficiência auditiva que conseguiu ingressar e manter-se no mercado de trabalho. Desenvolve a função de repositora com destreza e habilidade. As atividades desenvolvidas por ela estão de acordo com o que é exigido pela função que desempenha e as faz no mesmo patamar de quem não possui deficiência auditiva.

Destaca-se aqui que a oferta de vaga para o cargo de repositor à pessoa com deficiência auditiva deu-se como atendimento à sugestão feita pela coordenadora do NIT-CAS, para que fossem oferecidas vagas em outras funções, pois antes a maioria das contratações era para o cargo de serviços gerais.

A seleção e contratação de Marta ocorreram de acordo com o que é proposto pela empresa e atende às orientações da legislação trabalhista. Todavia, quando da sua contratação, o fato de estar concluindo o Ensino Médio e a vigência da lei de cotas possibilitaram o seu ingresso na empresa. Por isso, não encontrou dificuldades que a impedissem de ocupar a vaga ofertada.

Destaque-se que a empresa pesquisada não realiza de forma diferenciada a seleção de pessoas com deficiência auditiva, pois as exigências de documentação e treinamento ocorrem da mesma forma que a dos demais concorrentes a vagas de trabalho nela. Contudo apontou que a falta de escolarização básica dificulta a contratação de pessoas com deficiência auditiva, por isso abre o precedente de contratar aquelas que ainda estão estudando, inclusive exigindo a comprovação da matrícula, exigência esta que corresponde à atual forma de organização do trabalho, visto que, hoje, para inserir-se em uma atividade profissional, o pretendente ao cargo deve ter conhecimentos básicos.

Já a coordenadora do NIT- CAS aponta, em primeiro lugar, a falta de informação dos empregadores em relação à capacidade produtiva da pessoa com deficiência auditiva como fator que dificulta a sua contratação, em segundo coloca a comunicação, e a escolarização aparece em terceiro lugar.

O trabalho de acompanhamento às pessoas com deficiência auditiva realizado pelo NIT-CAS é importante, uma vez que este auxilia-as desde a organização do currículo, passando pela formação para o trabalho e, em alguns casos, acompanhando-as nas entrevistas como intérprete.

O desempenho profissional de Marta foi fortalecido por ela encontrar um ambiente de trabalho que se mostrou favorável a acolhê-la como deficiente auditiva e, assim,

pôde através das trocas com os ouvintes aprender as tarefas que teria que desenvolver. Este ambiente também lhe possibilitou estabelecer um bom relacionamento com os demais funcionários, uma vez que estes utilizam LIBRAS e gestos para se comunicarem com ela. Em suma, o fato de a empresa possuir um programa de inclusão da pessoa com deficiência proporciona a esta ser acolhida e respeitada no ambiente de trabalho.

Por outro lado, como funcionária, ela cumpre as suas obrigações trabalhistas, obedecendo ao horário de trabalho e o utilizando para desenvolver as tarefas que lhes são destinadas. Os problemas, que por ventura ocorrem com ela, não afetam o seu desempenho profissional e quando necessita faltar por algum motivo tem a iniciativa de comunicar e justificar a causa de sua ausência. Ressalte-se que tanto a coordenadora de Responsabilidade Social da empresa quanto a coordenadora do NIT-CAS evidenciaram que os problemas apresentados pelas pessoas com deficiência auditiva não são diferentes daqueles dos demais funcionários e podem ser contornados através do diálogo.

Portanto, não foram percebidas dificuldades no desenvolvimento do trabalho de Marta que afetassem o seu desempenho profissional. Ela corresponde com satisfação ao que é necessário ser feito. A comunicação é que, às vezes, se torna um empecilho para que esta dê informações quando é solicitada a sua ajuda por algum cliente, pois informa a deficiência.

Considerando, ainda, que Marta possui uma escolaridade de nível básico, o que favorece o seu desempenho na função, além da experiência que vem acumulando nesta, ela percebe que há outras funções a serem desempenhadas na loja em que trabalha e, devido a isto, aspira realizar outros tipos de trabalho na empresa. Todavia, tem conhecimento de que para ser promovida necessita de cursos e demonstrou prontidão para realizá-los na medida em que forem sendo oferecidos, pois seu desejo é trabalhar com computação ou em trabalhos de secretária.

Assim, acredita-se que por ser uma pessoa comprometida com o que faz, responsável e que vê o trabalho como forma de ascensão social, pois sabe que é através dele que poderá conseguir o seu sustento pessoal e o de sua família, ela galgará futuramente outros postos de trabalho, pois não vê este como um fardo, mas como uma tarefa inerente à situação humana. Além disso, tem consciência de que sua deficiência auditiva não é um empecilho profissional, visto ser dotada de condições intelectuais que lhe possibilitam desenvolver as habilidades que possui e novas habilidades que a função a ser ocupada lhe requeira.

4.2 O caso Pedro

Pedro é um jovem de 32 anos, solteiro, e ocupa o cargo de auxiliar de frios e refrigeração em uma loja do setor de alimentos na cidade de São Luís – MA.

Nasceu com deficiência auditiva. Segundo ele, este fato se deu devido a um susto que sua mãe levou, quando estava grávida dele, ao ver um peixe quando lavava roupas na beira de um rio da cidade onde morava. Depois desse susto sua mãe ficou doente e, quando ele nasceu, perceberam que era deficiente auditivo. Relacionaram a causa ao fato relatado. Percebe-se, neste caso, que o pensamento em relação a ser uma pessoa com deficiência está enquadrado na concepção presente na Idade Média, de que a causa de qualquer deficiência no indivíduo era explicada por questões sobrenaturais e, não, por causas orgânicas, como começou a ser veiculado a partir da Idade Moderna.

Seus pais moram em um município do Maranhão. São casados e tiveram 20 filhos, dos quais somente Pedro nasceu com deficiência auditiva. Da sua infância lembra que as pessoas falavam com ele, mas ele não entendia nada do que era dito por elas. Outra lembrança que possui é a de jogar bola com os colegas que o chamavam para brincar. No entanto, às vezes, não se interessava em ir por causa da “bagunça que eles causavam.” Dessa forma, como gostava de desenhar, preferia ficar em casa sozinho. O fato de somente ele ser deficiente auditivo na família lhe trouxe algumas dificuldades para desenvolver a comunicação e a compreensão do mundo que o cercava, podendo ser esta a causa do seu isolamento: considerar que os demais não entendiam a sua forma de ser e, o que pode, também, ter interferido no seu ingresso e permanência na escola.

Disse que, no início, apresentou dificuldades para fazer os desenhos, mas hoje já são mais perfeitos. Desenha animais e coisas do mundo. Sente saudades da infância e relatou que muitas pessoas o ajudaram nessa fase.

Da adolescência lembra-se que teve algumas paqueras e que gostava muito de brincar. Chamavam-no para conversar, mas as pessoas ficavam irritadas com ele, então, afastava-se. Teve uma namorada nesse período. Assim como aconteceu com Pedro, nessa fase da vida, percebe-se que alguns adolescentes se isolam devido a questões próprias da adolescência e às relativas às dificuldades de cada sujeito. Uma dessas questões está relacionada à percepção das mudanças corporais e de pensamento.

O fato de a pessoa com deficiência auditiva não poder ser entendida em sua forma de se comunicar fortalece ainda mais esse isolamento. Vê-se assim que “a solidão de que fala o surdo refere-se ao sentir-se só, mesmo na presença de outras pessoas” (DORZIAT, 2009, p.

59). Justifica-se, assim, a necessidade que tem de buscar os seus pares para poder trocar informações e conhecimentos sobre o que lhe ocorre.

Em relação aos estudos, teve algumas interrupções tanto no Ensino Fundamental, na cidade em que morava, quanto no Ensino Médio aqui em São Luís. Somente em 2010 estará concluindo a educação básica em uma escola pública. Este caso é um exemplo que acentua a questão do atraso no ingresso na escola e na conclusão dos estudos das pessoas com deficiência auditiva, pois, como nos chama atenção Silva (2005, p. 42) “o quadro educacional brasileiro demonstra que muitos são os excluídos e que, dentre estes, os portadores de necessidades especiais engrossam os quadros estatísticos dos ‘fracassados’ e ‘marginais’ da educação, [...] por não responderem ao modelo” que é estabelecido socialmente.

Baudelot e Establet (1980), ao discutirem as duas redes de escola existentes na sociedade capitalista, apontam para essa realidade vivenciada pelas pessoas com deficiência, visto que, para esses teóricos, é no momento de ingresso na escola que estes já ficarão assinalados como os que não terão progresso nos estudos, devido à estrutura organizacional escolar estar voltada para aquelas pessoas que já trazem consigo elementos que as ajudarão a progredir nos estudos e isto é determinado pela classe social da qual se originam.

Pedro, pelo fato de sua família morar numa cidade no interior do Estado, reside sozinho em uma casa alugada e possui uma renda mensal de um salário mínimo. Relatou que “sente saudades da mãe e tem vontade de visitá-la a qualquer momento”. Disse ter dificuldades em relação ao salário, passa por alguns sacrifícios, quando o recebe paga as suas contas e o que sobra é pouco. Moram perto dele uma irmã, um irmão e tios. Pedro, como a maioria das pessoas do nosso país, pertence à camada social e economicamente desfavorecida da população, e tendo em vista o salário que recebe, consegue atender somente a algumas necessidades básicas. Atualmente, não tem namorada nem filhos.

Temáticas que serão abordadas

Temática 1 - Atividade profissional em que a pessoa com deficiência auditiva está inserida.

A **função desempenhada** por Pedro na loja é a de auxiliar de frios e congelados. Trabalha especificamente com frangos inteiros e as partes do frango congeladas. Seu trabalho centra-se em repor e organizar os frangos e partes deles, embalados, no balcão que fica no interior da loja.

As **atividades desenvolvidas** por ele iniciam-se pela limpeza do ambiente de

trabalho, que se divide entre a câmara frigorífica, onde são armazenados os produtos com os quais trabalha e o interior da loja, onde está o balcão de frios, para a colocação dos frangos.

A câmara frigorífica é um ambiente de alta refrigeração, apropriada para conservar os produtos congelados que serão vendidos na loja. Devido a esse motivo não foi permitida a entrada de pessoas estranhas ao setor, por este requerer roupas e equipamentos especiais para se suportar a baixa temperatura. Desse modo, o trabalho realizado no seu interior não pôde ser observado. Os dados obtidos sobre o trabalho realizado nele advieram de informações do próprio Pedro e de funcionários do setor.

Outra atividade realizada por ele é verificar a temperatura do ambiente para saber se está adequada para a conservação dos frangos. Verifica, também, no interior da loja como os produtos estão organizados, para, caso necessário, os colocar em ordem. Faz um levantamento do que precisa ser levado para o balcão, observa se os produtos estão embalados corretamente, as datas de validade e se há necessidade da troca de etiqueta de algum produto.

Percebeu-se que Pedro sabe o que precisa fazer na sua rotina de trabalho. Enfatiza que não pode errar. Caso haja algo errado, verifica o que é, organiza e arruma. Como no caso de Marta, verifica-se que Pedro, também, tem a preocupação de não cometer erros no trabalho. Ele reforça a expressão “fazer tudo certo”. Sabe-se que o erro provoca algumas consequências, quer no ambiente de trabalho quer, em outras situações de nossa vida cotidiana. No entanto, pode-se inferir que a preocupação com o erro deva-se ao fato de ser uma pessoa com deficiência e de querer demonstrar a sua capacidade, daí a sua preocupação e medo de cometê-los e receber reclamações.

Ainda na sua rotina de trabalho, compara se a data que está no produto exposto no balcão é correspondente a que está num caderninho que ele usa. Utiliza o computador para identificar se houve alguma mudança de preço para que novas etiquetas sejam impressas. Nessa atividade ainda detecta os produtos que estão próximos de terem seus prazos de validade vencidos e os organiza, para que fiquem mais visíveis do que os demais e sejam consumidos, evitando, assim, prejuízos para o empregador.

Devido ser um setor ligado à alimentação, os produtos são rapidamente consumidos e, portanto, de imediato deve ocorrer o reabastecimento dos balcões com novas embalagens, daí poder-se inferir que seu trabalho é constante e intensivo.

As suas tarefas constantes são pesar e etiquetar frangos pela marca do fabricante, em seguida coloca-os no carrinho apropriado do setor de frios, leva-os para a loja e os distribui seguindo a classificação e a ordem estabelecidas pelas etiquetas ou cartazes que estão expostos no balcão.

Em relação ao seu processo de **seleção** na empresa, considerou que foi rápido. Ele próprio enviou o currículo em 2008. Foi chamado, apresentou-se acompanhado de uma intérprete e conseguiu o emprego.

Da mesma forma que Marta, Pedro não encontrou dificuldades em ter o seu currículo selecionado pelo setor de triagem da empresa e passou pelo mesmo processo que os demais funcionários ao serem contratados: apresentação de documentos, exames médicos, treinamento e encaminhamento para a loja em que iria trabalhar.

Relatou que **sua contratação** “foi rápida” e que possui carteira assinada. Disse que “é tudo certinho.” A sua relação de trabalho com a empresa obedece à legislação trabalhista. Não teve privilégios pelo fato de ser deficiente auditivo. Cumpre com as mesmas obrigações dos demais funcionários que ocupam o mesmo cargo: trabalha 7 horas e 20 minutos por dia e tem 2 horas de intervalo para o almoço.

Quanto a **fatores que dificultaram** a sua contratação, referiu-se que, em outros lugares, foi difícil conseguir um emprego; ficava esperando e não tinha resultados. Considerou que há muita gente para trabalhar e que, por isso, não é fácil conseguir uma vaga. Demonstra, desta forma, indício de ter conhecimento das implicações sociais e econômicas que interferem no momento em que uma pessoa, não só as com deficiência, busca emprego.

Diante das dificuldades enfrentadas para conseguir um emprego, pensou e resolveu enviar o currículo para a empresa em que hoje trabalha. Não demorou um mês e foi chamado para a entrevista. Enfatiza que foi fácil conseguir emprego nesta empresa.

Desconhece a lei de cotas e que a facilidade e rapidez com que foi contratado se deveram ao fato de a empresa estar expandindo suas lojas de lojas e do quantitativo de funcionários e, que por isso necessita cumprir a cota de empregados com deficiência que é cobrada por lei. Como ele atendia a alguns requisitos exigidos pela empresa, como os citados pela coordenadora do Setor de Responsabilidade Social (o fato de estar estudando e saber LIBRAS), isto **facilitou a sua contratação**.

Quando da sua entrevista, foi acompanhado de uma intérprete, o que lhe possibilitou melhor comunicação e entendimento sobre as questões que foram apresentadas. Informou que, ao ser contratado, estava cursando o 1º ano do Ensino Médio. Neste caso, reforça-se que a escolarização é um critério que facilita o ingresso da pessoa com deficiência auditiva no mercado de trabalho, em especial nesta empresa.

Pedro, da mesma maneira que Marta, não passou pela preparação profissional que o CAS oferece às pessoas com deficiência auditiva que querem ingressar no mercado de trabalho, mas este, em sua fala, demonstra a importância que o referido órgão público tem em

seu processo de formação pessoal e educacional.

O fato de Pedro ter buscado um emprego sozinho já atende a um dos objetivos que o NIT-CAS tem ao fazer a preparação profissional das pessoas com deficiência auditiva que é a construção de sua autonomia como pessoa. A coordenadora do NIT-CAS, ao ser questionada sobre se os que fazem o curso podem buscar emprego sozinhos, reforçou que “pode [...] quando eu não vou na entrevista, é isso que eu quero trabalhar, a questão da autonomia deles, eles serem independentes e procurarem sozinhos.”

Este fato demonstra que a pessoa com deficiência auditiva pode desenvolver a sua independência em relação aos seus familiares e às demais pessoas que estão a sua volta. Enfatiza-se aqui que ela, porque possui uma deficiência auditiva, não é inferior ou incapaz de resolver situações sozinha. Sabe-se que a pessoa com deficiência auditiva necessita utilizar uma via de comunicação diferente da do ouvinte, portanto cabe aqui frisar que a diferença que possui na forma de ser, deve ser vista “como uma criação histórica, social, política, que existe independentemente da autorização, da aceitação, do reconhecimento ou permissão dos considerados normais.” (DORZIAT, 2009, p. 53).

Acredita-se que a idade, e por ser muito atencioso ao que o circunda, pode ter possibilitado a Pedro uma visão mais ampla de mundo, o que fez com que buscasse o emprego sozinho. Reforça-se, também, o que foi colocado pela coordenadora do Setor de Responsabilidade Social da empresa, isto é, de serem as pessoas com deficiência auditiva proativas e possuírem muita energia ao desenvolverem suas atividades, fatores estes que fazem com que busquem a satisfação de suas necessidades e desejos.

Pedro, ao chegar à loja em que atualmente trabalha, percebeu que algumas pessoas já sabiam Libras. Ele perguntava algumas coisas e eles sabiam responder. Então entendeu que os ouvintes da loja poderiam ajudá-lo. Isso o auxiliou muito, pois quando tinha dúvidas sabia que poderia saná-las com a ajuda dos colegas, devido poder comunicar-se com eles. Os colegas, quando queriam falar com ele, faziam perguntas e, dessa forma, tiravam as dúvidas sobre Libras. Ele os ensinava e, por conseguinte, estes o auxiliavam nas tarefas e dúvidas.

A esse respeito, Dorziat (2009, p. 58) esclarece que, devido às pessoas com deficiência auditiva terem uma percepção espaço-visual do mundo que as rodeia, pode-se dizer que “[...] de nada adianta tentar explicar para o Surdo que ele não é inferior ao ouvinte, porque foi historicamente marcado pelo rótulo de diferente, de anormal. É preciso assumir atitudes que façam com que eles se percebam participantes dos processos [...]” nos quais estão envolvidos, quer na família, na escola, no lazer, no ambiente de trabalho, e que, nestes

ambientes, ele possa perceber-se como um cidadão.

Temática 2 Fatores que dificultam ou facilitam o desempenho da pessoa com deficiência auditiva como profissional.

No caso da loja pesquisada, vê-se que o **ambiente de trabalho**, como foi dito pela coordenadora do Setor de Responsabilidade Social da empresa, é preparado para receber as pessoas com deficiência auditiva e demais pessoas com outras deficiências. Essa relação com as diferenças que cada um possui nos remete a pensar que alguns ouvintes podem, junto com as pessoas com deficiência auditiva, desenvolver a língua de sinais e possibilitar a elas um bom convívio com os ouvintes, entendendo o mundo que as rodeia, para que não fiquem restritas ao seu contexto. Pois, utilizar a “língua se constitui na interação com os outros sujeitos e que, para tanto, não basta ensiná-la ao surdo, é necessário inseri-lo em um diálogo, para que, por meio do processo de interação/interlocução, se possa chegar à construção de significados.” (SILVA, 2005, p. 38)

Acredita-se que o fato de esta empresa possuir um Setor de Responsabilidade Social, ao empregar pessoas com deficiência, não se preocupa apenas com o número determinado para atender à cota que é estabelecida por lei e dar retorno à fiscalização que é realizada pela SRTE-MA. Observou-se, durante o período de convivência na loja pesquisada, que esse processo de inclusão ocorre com os funcionários que fazem parte dela. Há uma política na loja, na qual os funcionários são preparados para desenvolverem um ambiente de trabalho agradável, tratando bem o outro, cultivando o companheirismo e o respeito. Talvez isto ocorra por localizar-se nesta loja o Setor de Recursos Humanos, que é responsável pela seleção e acompanhamento dos funcionários na empresa.

Dessa forma, observou-se na loja pesquisada que as pessoas com deficiência auditiva envolvidas na pesquisa são bem tratadas e respeitadas. Um fator a destacar: a interação da pesquisadora com os funcionários da loja, tanto com os sujeitos da pesquisa quanto com os outros com quem manteve contato, foi boa.

Considerando que Pedro é uma pessoa comunicativa, percebeu-se que há um bom **relacionamento** dele com os colegas e destes para com ele. Durante o período de observação, foi visto que os funcionários procuravam cumprimentá-lo, propunham brincadeiras e lhe demonstravam afeto, o que era retribuído por ele.

Dessa forma, Pedro é um funcionário que responde com satisfação às suas **obrigações trabalhistas**. Chega cedo à loja e é muito responsável. Entende o trabalho que precisa realizar e cumpre suas tarefas seguindo as instruções que lhes são repassadas por

outros funcionários ou superiores.

É muito ativo e tem iniciativa no que realiza. Isso comprova o que foi dito pela coordenadora do Setor de Responsabilidade Social da empresa, quando foi entrevistada sobre o trabalho desenvolvido pelas pessoas com deficiência auditiva, que, apesar de terem algumas limitações que as impedem de executar algumas tarefas, como é o caso de atender ao telefone quando o cargo ocupado o exige, conseguem desenvolver bem o seu trabalho. Nas diversas áreas em que estão inseridos, são capazes de realizar com bons resultados as suas tarefas. “Não deixam a desejar”, disse ela. Outro ponto tratado por ela é que não há nenhum tipo de discriminação ou preconceito em relação à atividade que a pessoa com deficiência auditiva possa realizar; tudo o que é determinado ela o faz, desde que dentro das suas funções.

Pedro utiliza as roupas adequadas para trabalhar no ambiente de frios e congelados (calça, camisa, jaleco e tênis brancos). Foi observado que não usava as luvas de plástico para proteger as mãos devido à baixa temperatura advinda dos produtos congelados. Perguntou-se por que não as usava, uma vez que se queixava de dores e vermelhidão nas mãos. Respondeu que elas atrapalhavam quando realizava as suas tarefas e os objetos escorregavam. No dia seguinte percebeu-se que ele estava usando-as. Pensa-se que, com o questionamento, ele pode ter compreendido a necessidade do uso das luvas para proteger as suas mãos. Então, resolveu usá-las para evitar problemas futuros em relação ao trabalho que desenvolve. Acredita-se que este fato não tenha sido observado pelo supervisor do setor, o qual deveria orientá-lo e exigir-lhe o uso das luvas em seu trabalho, por estas se constituírem um instrumento de trabalho neste setor. Cabe então ao supervisor alertá-lo em relação às consequências de não usá-las, tanto em relação a não obedecer a uma regra que é estabelecida quanto em relação a possíveis acidentes que poderão ocorrer no ambiente de trabalho.

Observou-se, também, que suas tarefas são realizadas corretamente, porque sabe o que deve ser feito na sua rotina de trabalho e ainda porque é reflexivo e habilidoso no que faz.

Quanto aos **problemas que ocorrem** em relação ao cumprimento do trabalho, Pedro disse que são normais e iguais aos dos ouvintes. Falta pouco e, quando acontece, é por causa de doença, mas avisa ao setor responsável. Durante o período de observação na loja, faltou duas vezes devido a problemas de saúde causados pela alta refrigeração do ambiente em que trabalha (câmara frigorífica). Porém já é do conhecimento da supervisora que ele deseja ser remanejado para outro setor devido ter problemas com a refrigeração.

Ressalte-se que a não utilização das luvas em seu trabalho demonstra não atender ao que é exigido pelo setor onde exerce sua função.

Relatou que, às vezes, tem problemas por falta de um intérprete, mas disse que

“como os ouvintes são legais, o ajudam quando precisa”, além disso, consegue manter contatos com os demais funcionários. Entende que a pessoa com deficiência auditiva tem problemas de comunicação, mas como o ambiente em que trabalha lhe proporciona uma boa convivência é possível superar as dificuldades ali enfrentadas, pois “o sentimento de pertença grupal dá às pessoas envolvidas a possibilidade de estabelecer relações mais naturais, trazendo contribuições significativas para enfrentar com convicção outros coletivos sociais.” (DORZIAT, 2009, p. 59).

Para a coordenadora do NIT-CAS, os conflitos que existem no trabalho são iguais tanto para ouvintes quanto para as pessoas com deficiência auditiva. Na maioria das vezes, são questões relacionadas à saúde ou à família. Ela relatou que ocorreram duas situações particulares em que ela teve de intervir em uma empresa, pois as pessoas com deficiência auditiva têm algumas especificidades. Uma delas é que aprendem vendo, como já foi esclarecido no caso anteriormente relatado, devido à percepção do mundo para essas pessoas ser espaço-visual. O fato de elas presenciarem uma situação na qual há comportamentos ou atitudes erradas, quando não há uma explicação para eles sobre o que ocorreu e porque é errado, elas julgam estar certo. Neste caso, tem de haver um esclarecimento para que elas saibam que nem tudo que veem é correto.

A coordenadora, para exemplificar esta questão, relatou o seguinte caso que ocorreu em uma empresa:

Um surdo viu o ouvinte abrindo uma caixa e tirando uma mercadoria e escondeu, ele veio até mim aqui no CAS e me colocou, já me deixou na parede. Porque é como se dissesse assim: ou tu resolves ou eu vou achar normal. Eu vou ter que tomar uma atitude. Chamei a direção coloquei e fui à empresa, coloquei para a empresa, a empresa disse que já estava desconfiada a gente não sabia quem era, ele me mostrou então a pessoa. Disse o seguinte a gente já sabe que está acontecendo isso aqui e a gente colocou câmeras e contratamos um detetive pra a gente pegar essa pessoa. A gente não quer saber quem é, a gente sabe que o surdo sabe, a gente não quer saber. Eu digo, olha, no dia que, essa pessoa for pega, vocês vão ter que dar um jeito de que o surdo veja e eu vou ter que estar lá. Assim eles armaram a situação todinha e eu fui lá para uma reunião, quando foi descoberta a situação. Então eu avisei para o surdo: oh, tu lembra que tu foi me avisar lá no CAS? Resolveu. Então, tá errado. Ele jamais pega algo de alguém.

Diante desse caso exemplificado pela coordenadora do NIT-CAS, verifica-se que esse órgão é de suma importância no acompanhamento das pessoas com deficiência auditiva nas empresas em que estão lotadas, pois, em geral, é convocado para solucionar problemas: tanto aqueles relativos a dirigentes de algumas empresas quanto os que dizem respeito aos funcionários com deficiência auditiva. Infere-se que esse órgão público funciona como mediador entre a empresa e o funcionário com deficiência auditiva. E, considerando a

especificidade do uso da língua de sinais e da percepção espaço-visual, torna-se necessária essa interlocução, para que casos como estes sejam esclarecidos e possam-se evitar problemas futuros para as pessoas com deficiência que estão inseridas no mercado de trabalho.

Demonstra, também, que esse funcionário com deficiência auditiva, ao querer ver solucionada uma situação que o desagrada ou considera errada, evidencia conduta moral e ética que lhe permite discernir o que é certo do que é errado e, por isso, cobrou um posicionamento por parte da coordenadora do NIT-CAS.

Ao observar as atividades realizadas por Pedro, não foram percebidas **dificuldades no desenvolvimento do seu trabalho**, visto que o faz com a segurança de quem conhece o ambiente e os produtos com que trabalha.

Entretanto, foi observado que alguns funcionários da empresa, que não pertencem ao mesmo setor de Pedro, aparentaram descrédito em relação ao trabalho desenvolvido por ele, quando este precisou manusear o computador, que é de uso coletivo e no qual são verificados os preços dos produtos, bem como são impressas as etiquetas destes no caso de haver troca ou ausência de preço.

Pedro, ao encontrar-se na fila para ter acesso ao computador, deixava os colegas passarem à sua frente. Percebeu-se uma demora proposital do funcionário para aproximar-se do computador. Sabia manuseá-lo e conhecia o programa da empresa, demonstrando noções de informática. Contudo, era mais lento que os demais. Houve, dessa forma, reclamações quando ele estava à frente do computador, demonstradas através de algumas expressões e gestos que não eram ouvidos nem vistos por ele, pois encontrava-se de costas para os colegas que, naquele momento não demonstraram ser solidários com o colega; havia apenas preocupação com o trabalho a ser realizado.

Não ficaram claros os motivos que fizeram com que o funcionário fosse mais lento que os demais ao usar o computador. No entanto, acredita-se que deixava-os passar a sua frente por ter consciência da sua lentidão e perceber o descontentamento e reclamações dos colegas.

Percebeu-se igualmente que, embora na sua função a necessidade de comunicar-se com os clientes não seja a prioridade para exercê-la, alguns aproximavam-se dele para fazer alguma pergunta e ele, por sua vez, apontava a deficiência auditiva e os encaminhava a outro funcionário ouvinte. Entretanto, num outro momento conduziu o cliente ao local onde se encontrava o produto que procurava.

Em geral ao diagnosticarem a deficiência auditiva no funcionário, os clientes distanciam-se. Mas, se estes usassem sinais ou gestos poderiam estabelecer contato com a

pessoa com deficiência auditiva. Hoje, alguns ouvintes podem adentrar o universo vocabular do deficiente auditivo usando sua forma de comunicação, pois devido à expansão de cursos de LIBRAS que são ofertados à comunidade, os ouvintes podem aprendê-la e utilizá-la. Em contrapartida, as pessoas com deficiência auditiva, por estarem num ambiente em que precisam se comunicar com os ouvintes devem, também, manifestar a vontade de interagir com eles, buscando formas de se comunicar, e não somente evidenciar a deficiência, pois assim poderá melhorar o seu desempenho tanto profissional quanto pessoal.

Dentre os **fatores que facilitam o desenvolvimento do trabalho** de Pedro estão a organização, concentração, atenção e agilidade na realização de suas atividades diárias. Devido às habilidades por ele desenvolvidas, o seu trabalho é realizado dentro do período destinado para fazê-lo.

Ressalte-se que essas características apresentadas por Pedro são observadas pela sua supervisora, que, em contato informal, demonstrou satisfação em relação ao trabalho por ele realizado; também favorecido pelo clima de integração existente entre os funcionários do setor. Verificou-se que estes o auxiliam, repassando-lhe informações sobre as tarefas que precisam ser realizadas. É respeitado pelos colegas por mostrar-se responsável no trabalho, chegando a receber elogios. É considerado um bom funcionário, pois aprende o que precisa ser feito com rapidez e facilidade. Segundo seus colegas ele é o primeiro a chegar e é muito competente. A expressão usada pela sua supervisora foi de que “é um profissional e tanto.” Comparando o seu trabalho com o dos ouvintes, disse que “não deixa a desejar e apresenta melhor desempenho em relação a alguns deles.”

Apesar desse relacionamento, considera-se estranho, no entanto, o fato de não terem tido o cuidado de chamar a atenção dele por não utilizar as luvas em alguns momentos de seu trabalho.

O balcão de frangos, que é de sua responsabilidade, mantém-se sempre bem organizado e com quantidade suficiente de produtos para serem consumidos. Isto faz com que os clientes não tenham dificuldades de identificar e escolher os produtos que desejam adquirir.

A forma como Pedro conduz o seu trabalho reafirma o que foi dito pela coordenadora do Setor de Responsabilidade Social da empresa de que a pessoa com deficiência auditiva é proativa no desenvolvimento do seu trabalho. Desse modo, demonstra que suas **ações**, como trabalhador, **correspondem ao que é exigido para exercer a função**

que ocupa. Possui autonomia⁶⁷ na realização de suas tarefas, não gosta de ficar sem nenhuma atividade nem de atrasar a realização das suas tarefas. Observou-se, por exemplo, quando necessitou do carrinho do setor de frios e este estava sendo utilizado por outro funcionário, como este iria demorar a finalizar a sua atividade, então Pedro se dirigiu ao setor externo, onde ficam os carrinhos de compra, pegou um e foi para a câmara frigorífica buscar os produtos que precisavam ser colocados no balcão.

Não foram vistas, durante o período da observação, **ações desenvolvidas que não correspondessem à função** que é desempenhada por Pedro. Salienta-se apenas a questão da comunicação que, em algumas situações, não ocorreu com o cliente devido a ele mesmo apontar a sua deficiência auditiva. Embora a função desempenhada por Pedro seja colocar produtos onde estes estão faltando e organizar o setor em que trabalha, pensa-se que cabe a ele, também, dar as informações necessárias aos clientes quando solicitado, como foi relatado no caso de Marta.

Temática 3 - Relação entre as atividades desenvolvidas pela pessoa com deficiência auditiva e as habilidades adquiridas no processo de escolarização.

Durante a observação pôde-se verificar que, para o exercício da função de auxiliar de frios, há necessidade de o trabalhador desenvolver algumas **habilidades escolares**. Nessa função é fundamental que o funcionário saiba ler para poder identificar os produtos pelo nome do fabricante, ao serem pesados e etiquetados, para em seguida serem à venda.

Outras habilidades necessárias no momento de pesagem e etiquetagem dos produtos são as noções de medidas de massa e do sistema monetário utilizado em nosso país. Nesse momento, ele precisa distinguir os valores referentes a cada marca de frango com que trabalha, pois é necessário usar a balança digital.

Outros conhecimentos necessários ao seu trabalho relativos à Matemática são as quatro operações, números decimais (preço e peso), números naturais, dias da semana e meses do ano (para saber as datas de validade dos produtos e separá-los no momento da exposição dos produtos). Ver Quadro 2 abaixo.

⁶⁷ Considera-se aqui o conceito desenvolvido por Piaget como a capacidade de tomar decisões por conta própria, sobre o certo e o errado, no campo moral, e sobre o verdadeiro e falso no campo intelectual. (KAMI e JOSEPH, 2005, p. 53).

ATIVIDADES REALIZADAS	HABILIDADES ESCOLARES DESENVOLVIDAS
<ul style="list-style-type: none"> • Limpeza do ambiente de trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> • Noção de higiene.
<ul style="list-style-type: none"> • Pesagem dos frangos 	<ul style="list-style-type: none"> • Leitura; • Noções de medidas de massa, sistema monetário, números decimais;
<ul style="list-style-type: none"> • Etiquetagem dos produtos 	<ul style="list-style-type: none"> • Leitura; • Noções de medidas de massa, sistema monetário, medidas de tempo (datas), números decimais; • Noção de Informática.
<ul style="list-style-type: none"> • Organização do balcão de frios 	<ul style="list-style-type: none"> • Leitura; • Noções de espaço e tempo; • Operações de classificar, seriar e ordenar; • Reflexão.
<ul style="list-style-type: none"> • Verificação de preços e prazos de validade dos produtos 	<ul style="list-style-type: none"> • Leitura; • Noções de medidas de massa, sistema monetário, medidas de tempo; • Noção de Informática.
<ul style="list-style-type: none"> • Reorganização do balcão de frios 	<ul style="list-style-type: none"> • Leitura; • Autonomia para resolução de situações-problema; • Reflexão; • Noção de espaço.
<ul style="list-style-type: none"> • Informações aos clientes 	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de Libras; • Formas alternativas de comunicação.

Quadro 2 – Relação entre as atividades realizadas por Pedro e as habilidades escolares desenvolvidas Fonte: Aroucha (2010).

Constatou-se que apresenta raciocínio lógico ao desenvolver suas tarefas e faz uso da reflexão para tomar as decisões necessárias quando da arrumação do balcão. Tem percepção do ambiente em que trabalha, é muito observador e tem autonomia na resolução de algumas situações problema que se apresentam durante o trabalho.

Essa habilidade desenvolvida por ele no campo da Matemática reforça o que foi dito pela coordenadora do NIT-CAS em sua entrevista, ao relatar que as pessoas com deficiência auditiva apresentam facilidades em adquirir conhecimentos matemáticos, o que comprova que a pessoa com este tipo de deficiência, não precisa apresentar necessariamente dificuldades de raciocínio.

Isso é evidenciado por Piaget e Inhelder (2009, p. 81) quando relatam os resultados dos estudos realizados por M. Vincent (1951, 1956); Oléron (1961) e outros, em Paris, utilizando algumas provas operatórias da escola de Genebra com pessoas com

deficiência auditiva. Eles afirmam:

[...] embora se observe certo atraso, mais ou menos sistemático, da lógica do surdo-mudo, não se pode falar de carência propriamente dita, pois se encontram os mesmos estádios de evolução, com um atraso de 1 a 2 anos. A seriação e as operações espaciais são normais (com um leve atraso para a primeira). As classificações apresentam as suas estruturas gerais e são somente um pouco menos móveis por ocasião das mudanças sugeridas de critérios do que nas crianças que têm o benefício dos incitamentos devido às trocas múltiplas. A aprendizagem da aritmética é relativamente fácil. Os problemas de conservação (indício de reversibilidade) são resolvidos com um atraso aproximado de 1-2 anos, exceto a conservação dos líquidos, que apresenta dificuldades técnicas particulares no ministrar as instruções [...].

Essas questões apresentadas confirmam que é necessário a toda pessoa passar pelo processo de escolarização, pois, “[...] o processo pedagógico, longe de ser um capítulo à parte ou mesmo um passaporte para a cidadania, é o seu próprio exercício.” (SANTOS, 2005, p.57). Reforça-se, assim, a importância dos conhecimentos escolares para que uma pessoa possa desenvolver atividades profissionais num contexto capitalista de rápido avanço da tecnologia e do conhecimento.

Embora algumas atividades desenvolvidas pela pessoa com deficiência auditiva aparentem facilidades para serem realizadas, como declarou a coordenadora do NIT-CAS em relação à função de repositor, que para ela este “só precisa repor os produtos nas prateleiras”, o cargo de repositor é fundamental dentro da loja e os funcionários com deficiência auditiva observados demonstram que são capazes de desempenhar esta função, a qual requer domínio de várias habilidades e não se constitui apenas de uma tarefa repetitiva.

No caso de o funcionário não ter desenvolvido estas habilidades, acredita-se que não haverá um resultado satisfatório do trabalho realizado, ocasionando, assim, descrédito do profissional, cuja produtividade ficará. No entanto, este não se restringe somente à pessoa com deficiência auditiva, mas a qualquer pessoa que venha a ocupar este cargo.

A estratégia adotada pela empresa para sensibilizar seus funcionários com relação às pessoas com deficiência que nela estão inseridas possibilita àquelas valorizar o trabalho da dessas pessoas, pois veem o resultado do seu trabalho e aprendem com elas. No caso de Pedro, reforçando a pró-atividade destacada pela coordenadora do Setor de Responsabilidade Social da empresa em relação à pessoa com deficiência auditiva, faz com que ele saiba aliar as habilidades que desenvolveu na escola e em seu cotidiano à realização de seu trabalho, exercendo-o com agilidade, responsabilidade e autoconfiança.

Embora tenha se verificado que, em alguns momentos, foi manifestada certa descrença por parte de alguns funcionários em relação à capacidade de Pedro, como foi o caso

do manuseio do computador, por este não manifestar a mesma rapidez que os demais apresentavam ao utilizar o programa de verificação de preços. Infere-se que, dessa dificuldade apresentada por ele, advém o seu interesse em realizar um curso de computação.

Temática 4 - Relação entre as atividades profissionais desenvolvidas pela pessoa com deficiência auditiva e suas aspirações profissionais.

Desde o primeiro contato mantido com Pedro ele expressou a sua insatisfação com seu salário e o desejo de se transferir para uma nova loja que irá abrir da mesma empresa. Segundo ele, este desejo de mudar de setor de trabalho se justifica por apresentar alguns problemas de saúde devido ao ambiente em que trabalha, atualmente, e porque a nova loja a ser inaugurada fica próxima a sua residência.

Contudo, ao manifestar esse desejo, isto não implica desinteresse pelo que faz. Ao contrário, faz seu trabalho com disposição e satisfação, sabe das suas responsabilidades diárias e apresentou-se sempre alegre no período da observação.

Demonstra **indícios de motivação** naquilo que realiza. Às vezes reclama de alguma coisa, mas enaltece o que faz, pois aparenta ter consciência de que realiza bem o seu trabalho.

Percebeu-se que ele tem noção da relação entre trabalho desenvolvido e remuneração recebida e que há funções diversas na loja em que trabalha e que estas são diferentes, não só pelas tarefas que são desenvolvidas, mas também pela diferença entre os salários. Demonstra que entende a hierarquia funcional que existe dentro da loja e que é possível o funcionário ser promovido para outro cargo. Esta percepção se deu quando foi perguntado, ao ser entrevistado, sobre suas **aspirações profissionais**. Manifestou o desejo de trabalhar em outra função, porque tem pretensão de aumentar o seu salário, disse: “não precisa ser muito, mas um pouquinho mais já ajudaria.”

Outro fator a considerar sobre Pedro como profissional, é que, por ser uma pessoa de fácil relacionamento, comunicativo e atento ao que se passa ao seu redor, isso lhe possibilita ter uma visão mais ampliada do contexto em que vive, aliada à experiência adquirida pela idade que possui, e motiva-o a desejar crescer na empresa.

Ele pensa trabalhar na área de computação ou na secretaria. Ressalte-se aqui que, como foi relatado pela coordenadora do Setor de Responsabilidade Social, para isso é preciso ter qualificação para conseguir progredir profissionalmente na empresa e que existam vagas em outras áreas para poder ocorrer a transferência de funcionários de um setor para outro.

Disse que “gostaria de trabalhar em outro local” para saber como é o trabalho em outras empresas. Apontou, também, a necessidade de fazer um curso de informática, mas relatou que não há intérprete e isso lhe dificulta matricular-se. Percebe-se que ele tem consciência das suas dificuldades na área de informática. Além de fazer um curso na área de informática manifestou o desejo de cursar uma faculdade.

Constata-se, hoje, na cidade de São Luís, que as pessoas com deficiência auditiva já ocupam cargos diversificados e sabe-se que a empresa da qual a loja pesquisada faz parte é a que mais emprega estas pessoas (MARANHÃO, 2010), embora outros estabelecimentos comerciais também deem oportunidades a elas. Dentre os cargos que ocupam, destacam-se: administrativo, atendimento, almoxarifado, entre outros. (informação verbal)⁶⁸. Esses dados em relação à empregabilidade da pessoa com deficiência auditiva “torna presente a ideologia de que vale a pena contratá-lo no campo do trabalho pelo que ele produz não pelo que aparenta” (PERLIN, 2005, p.55).

A questão levantada por Pedro de buscar outro local para trabalhar pode estar relacionada à expectativa de conhecer o novo, como foi relatado pela coordenadora do NIT-CAS:

Eles querem mudar. Inclusive eu tive um probleminha de uns dois anos pra cá, essa questão de mudança de empresa. Surgiu um novo empreendimento e todo mundo queria sair do não sei da onde para ir pra lá. Eu disse não é assim, eles ainda estão se estruturando aqui em São Luís, quando eles chegarem nesse nível de procurar os, as pessoas com deficiência, com certeza eles vão ligar pra gente. Agora quem, por exemplo, está num emprego não vai sair de lá vai ficar lá. Se por um acaso um dia sair aí sim, a gente pode pensar. Mas eles são, assim [...], chegou uma empresa nova eles querem mudar. Ai eu tenho que acalmá-los.

Contudo, Pedro aparenta ter o entendimento de que precisa passar por um processo de preparação para mudar de função e realizar cursos faz parte desse processo.

Diante dos dados analisados em relação à trajetória de vida de Pedro, que nasceu com deficiência auditiva em uma família de ouvintes e apesar das dificuldades que apresentou na infância e adolescência de convivência com estes, desenvolveu-se cognitivamente e aprendeu LIBRAS. Isso lhe possibilitou buscar concluir seus estudos, conseguir um emprego e obter uma relativa independência financeira, de modo a suprir as suas necessidades de sobrevivência. Percebeu-se, com o estudo, que Pedro, da mesma forma que Marta, é uma pessoa com deficiência auditiva que pôde inserir-se e manter-se no mercado de trabalho exercendo a função de auxiliar de frios e congelados.

⁶⁸ Informação fornecida pela Coordenadora do NIT - CAS, em 2010.

Em consonância com o que ocorreu com a contratação de Marta, Pedro não encontrou dificuldades para ser selecionado e contratado pela empresa onde trabalha, pois atendia aos requisitos que são exigidos, em relação à pessoa com deficiência auditiva: estava estudando e possuía o domínio da LIBRAS. Outro fator a considerar é que a empresa que o contratou tem de atender ao que é estabelecido pela lei de cotas.

Ele cumpre suas obrigações trabalhistas, obedece ao horário que é estabelecido pela loja em que trabalha e executa as suas tarefas com segurança e responsabilidade, dentro do seu turno de trabalho. Isto faz com que seu desempenho profissional seja elogiado pelos colegas e superiores. Quando tem algum problema, comunica-o sempre aos seus superiores; em relação à necessidade de ausentar-se do trabalho justifica os motivos, situação esta que não interfere no seu desempenho profissional.

Ser organizado e atencioso na realização de suas atividades fazem com que Pedro não encontre dificuldades em cumpri-las, pois demonstra satisfação pelo que faz. Por ser bastante comunicativo, consegue estabelecer uma boa convivência com seus colegas de trabalho, sendo aceito na sua condição de pessoa com deficiência auditiva e ter o seu trabalho respeitado como o de qualquer outro funcionário. Este fato facilitou a sua aprendizagem em relação ao trabalho a ser desenvolvido, pois ele encontrou, no local de trabalho, um ambiente favorável a sua integração devido a alguns colegas de seção utilizarem a LIBRAS para se comunicarem com ele.

O fato de ter passado pelo processo de escolarização o ajuda a desenvolver suas atividades, pois estas requerem habilidades como leitura, cálculo, noção de espaço e operações lógicas, que são demonstradas diariamente na realização do seu trabalho.

Quanto ao desempenho da pessoa com deficiência auditiva no trabalho, as atitudes trabalhistas de Pedro reforçam o que foi dito pela coordenadora do Setor de Responsabilidade Social da empresa e pela coordenadora do NIT-CAS de serem facilmente inseridos, pois a comunicação não é o maior entrave. No caso dessa empresa, como foi constatado ao observar-se Pedro e Marta, os dois interagem bem com seus colegas e aprenderam com facilidade seu trabalho, sendo orientados pelos ouvintes que trabalham na loja. E ambos são vistos como bons funcionários, tanto por colegas do setor em que trabalham quanto por funcionários do RH.

Outro fator a ser considerado em Pedro é o da sua produtividade na realização de suas tarefas, pois atende à lógica do trabalho que é estabelecida pelo ramo de alimentos, isto é, repor os produtos para serem consumidos, o que faz parte da sua função de auxiliar de frios e congelados.

Pedro, ao fazer as suas tarefas, demonstrava satisfação em relação ao resultado do trabalho por ele realizado, embora em alguns momentos demonstrasse desconforto por trabalhar em um ambiente com alta refrigeração. Por isso, nos contatos mantidos com ele, referia-se a sua transferência para outro setor. Dessa forma, evidenciava, também, o seu interesse em realizar tarefas novas, que o impulsionassem a aprender outras funções, o que denota o desejo de progredir como profissional.

4.3 O caso Jonas

Jonas é um jovem negro de 25 anos que nasceu com deficiência auditiva. Seus pais e toda a família com a qual convive são ouvintes.

Quando nasceu, sua mãe era muito jovem, tinha apenas 16 anos. Os pais conviviam juntos, mas se separaram antes de Jonas completar um ano de idade. Por esse motivo, Jonas e sua mãe passaram a morar com a avó materna e as tias que ainda eram solteiras e ajudaram a mãe a criá-lo. O pai, embora ausente na educação do filho, teve momentos que o procurou.

No momento da entrevista com a tia⁶⁹ de Jonas, sua prima inseriu-se no diálogo e relatou que na sua visão “a mãe dele tem muita responsabilidade pelo que ele é. Nunca vi a mãe abraçar ele, se interessar por ele, ir à escola.” Mediante este relato da prima, fica evidente certa dificuldade de vínculo entre a mãe e o filho. Fato este que ocorre em algumas famílias cuja criança nasça com uma deficiência, pois

Mesmo antes de sua concepção e nascimento, a criança já tem existência no desejo dos pais [...]. Na maioria das vezes, o futuro rebento é falado e imaginado por eles e o seu nascimento se constitui num acontecimento fundamental para a sua família e para o seu desenvolvimento. (SILVA, 2009, p. 78).

Mas, quando esta, ao nascer, apresenta algo que não atende a esse ideal poderá haver uma rejeição, e o fato de a mãe ser muito jovem e ter tido um relacionamento desfeito, contribuiu para que dificuldades surgissem na relação entre ela e seu filho.

Segundo a prima de Jonas, “ele nunca teve carinho por parte da mãe.” Relatou, também, que a mãe de Jonas quando se dirigia a ele era sempre batendo porque não sabia como se relacionar com o filho. Em outros momentos o envergonhava. Exemplificou que

⁶⁹ Como não foi possível entrevistar Jonas devido a uma série de tentativas e desencontros, fez-se a opção de entrevistar a tia com a qual ele reside atualmente.

quando ele era criança e ia para a rua brincar com ela e com outras crianças da vizinhança, todos na rua onde eles moravam já sabiam que Jonas tinha uma deficiência auditiva. Quando a mãe dele chegava à porta e gritava pelo seu nome como se este pudesse ouvi-la, isto provocava risos nas pessoas. Dessa forma era necessário que alguém chegasse a ele e dissesse que a mãe o estava chamando. Infere-se disso que a mãe precisava de orientações sobre como interagir com o filho. Estas orientações precisavam ser dadas por familiares ou por profissionais de alguma instituição.

Silva (2005, p. 43), em relação a esta questão, nos diz que há

[...] a necessidade de se respeitar a singularidade da constituição do sujeito surdo, para que se possa, enfim, aprofundar o debate acerca da inclusão e do respeito às diferenças. Além disso, torna-se necessário que, através da cognição, do afeto e da ação sobre o mundo, se possam construir novos rumos em direção à integração tanto do surdo em sua própria comunidade e no mundo ouvinte, quanto da comunidade ouvinte no mundo surdo.

Em relação aos estudos, Jonas frequentou a escola desde criança, passou por escola particular e pública no Ensino Fundamental. Quando chegou ao Ensino Médio, em uma escola pública, teve problemas para concluir os estudos, devido à falta do intérprete em sala de aula, o que dificultava o acompanhamento às aulas. Assim, segundo sua tia, foi afastando-se da escola. No ano de 2009 estava concluindo o 3º ano do Ensino Médio e começou a trabalhar. Como a função que desempenhava era de muito esforço e cansativa não encontrava estímulo para enfrentar uma sala de aula noturna e, mais uma vez, em razão da falta de intérprete abandonou a escola. Porém, ainda segundo a tia comprometeu-se a concluí-lo no ano de 2011.

Quanto às dificuldades enfrentadas pela pessoa com deficiência auditiva na escola, Silva (2005, p. 47) destaca que

[...] para enfrentarmos o desafio da educação inclusiva, no que diz respeito especificamente ao campo da surdez, é fundamental que as secretarias estaduais e municipais de educação reorganizem sua estrutura administrativa, para que haja a presença de intérpretes de línguas de sinais em sala de aula, de modo a assegurar ao surdo a possibilidade de, na sua língua, ter acesso ao conhecimento produzido pela humanidade.

Com a instabilidade em relação à contratação de intérpretes em sala de aula e as adequações necessárias em escolas públicas para atender às especificidades da pessoa com deficiência auditiva, como aparenta ter sido a escola frequentada por Jonas, pode-se dizer que este, por encontrar obstáculos para compreender os conhecimentos que eram repassados pelos

professores e sentir-se em um ambiente que não promovia a sua inclusão, afastou-se dela.

De acordo com a informação da tia, Jonas gosta muito de esporte e participa da seleção da Associação de Surdos do Maranhão (ASMA). Isso faz com que ele se ausente muito de casa; envolve-se com treinamentos e jogos que são realizados, o que requer tempo para que ele se dedique, principalmente no final de semana. Nessa atividade esportiva que ele exerce, há necessidade de realizar viagens e, desta forma, tem de se ausentar das obrigações que possui o que dificulta as relações que devem ser estabelecidas nos ambientes dos quais faz parte, destacando-se, neste caso, a escola e o trabalho.

Quando começou a adquirir independência, passou a sair de casa sem ter horário para voltar e a levar os amigos para casa da avó, inclusive de outros estados, os quais conheceu através da internet e nas viagens que realiza. Desse modo, aumentaram as preocupações que a avó tinha com ele. Como ela já está idosa, a tia o levou para morar com ela.

Jonas tem uma filha, cuja mãe também é deficiente auditiva, mas não vivem juntos. Inicialmente, quando a criança nasceu ele dava assistência às duas, mas, segundo a família, atualmente afastou-se deste convívio também.

Desde quando começou a trabalhar, ele já passou por três empregos. O seu primeiro emprego foi nos Correios, mas, devido à questão das viagens para jogar como participante da seleção da ASMA, ele faltava muito ao trabalho, o que ocasionou a sua demissão. Logo depois, trabalhou em outra empresa de fornecimento de alimentos. Nesta teve um pouco mais de empenho, pois foi a época em que estava à espera do nascimento de sua filha e deste só saiu quando ingressou na empresa, *locus* da pesquisa realizada.

Nesta empresa foi contratado em fevereiro de 2010 para a função de embalador. Trabalha 6 h por dia com intervalo de 15 minutos para o almoço e recebe salário igual ao dos demais que ocupam o mesmo cargo.

Foi dito pela tia e pela prima que Jonas foi cercado de muita proteção e não houve a preocupação da família, ou até mesmo conhecimentos por parte desta de como tratar e cuidar de uma pessoa com deficiência auditiva. A mãe dele sempre residiu na casa da mãe (dela), recebendo desta ajuda financeira para custear as suas necessidades. Somente há pouco tempo concluiu seus estudos e pôde inserir-se no mercado de trabalho. Segundo a tia, esta relação se estendeu a Jonas.

Em relação ao trabalho, a sua ausência constante traz consequências ao ambiente em que está inserido, o que o conduziu, segundo a família, a abandonar o emprego. Pois, ao longo dos três meses em que se tentou realizar a observação e a entrevista, teve-se

dificuldades de encontrá-lo em seu local de trabalho e não foi possível entrevistá-lo devido a ele não cumprir os acordos que fazia com a pesquisadora. Como esta não domina LIBRAS, dependia de um intérprete para conversar com ele. Então, agendava-se o dia e ele não comparecia.

Temáticas que serão abordadas

Temática 1 - Atividade profissional em que a pessoa com deficiência auditiva está inserida.

Jonas trabalha na mesma loja do grupo em que estão Marta e Pedro. O cargo que ocupa é o de embalador em caixas que fazem o registro dos produtos que são comprados pelos clientes. A **função desempenhada** por ele é embalar em sacolas os produtos comprados pelos clientes da loja após serem registrados.

Nessa função, as **atividades desenvolvidas** por ele executadas são: separar os produtos que são comprados pelos clientes de acordo com o tipo (limpeza, higiene, carnes, laticínios, grãos e farinhas, bebidas etc.); colocar esses produtos dentro das sacolas, considerando a quantidade de produtos que ela suporta; organizar as sacolas nos carrinhos de compra ou entregar as sacolas com os produtos aos clientes, em caso de pequena quantidade.

É necessário, também, que o embalador verifique as condições em que se encontra o carrinho de compras, antes de colocar os produtos, para saber se ele está seguro e pode suportar o peso do que será colocado nele. Caso haja danos no carrinho, o embalador faz uns arranjos provisórios para que este possa ser usado. Neste caso, para evitar danos ao consumidor e à própria empresa, faz-se necessário que os reparos nos carrinhos de compras que são usados no interior da loja sejam feitos por profissional especializado, pois, em caso de acidentes, o próprio funcionário poderá ser responsabilizado e ter de arcar com os danos causados, tirando assim a responsabilidade da empresa. Verificou-se, nesse período, que a parte inferior do carrinho encontrava-se solta e esta foi amarrada com uma sacola, o que não prima pela segurança e qualidade do serviço que é ofertado, aspecto este relevante na atual forma de organização do trabalho.

Em um momento anterior à observação do trabalho de Jonas, presenciou-se um carrinho de compras, que estava sendo usado por uma cliente, ter a traseira da parte inferior se soltado e as compras da cliente caíram no chão. Imediatamente os funcionários que estavam próximos, inclusive o gerente da loja, a socorreram e esta não teve danos, mas este incidente poderia ter trazido uma série de transtornos e acidentes no interior da loja.

Outra atividade que é realizada por Jonas é a troca de dinheiro quando o operador de caixa necessita de valores menores para repassar ao cliente e não dispõe no momento. É necessário que se dirija aos demais caixas do setor para fazer tal operação, comunicando-se por gestos e LIBRAS com os operadores dos caixas.

Além das tarefas relacionadas diretamente com o operador de caixa com quem trabalha, Jonas recolhe os produtos trazidos nos carrinhos pelos clientes e que não foram comprados por eles; utiliza um carrinho de compras para recolhê-los e repassa a outro funcionário que é responsável por recolocá-los nas prateleiras dos setores correspondentes. Os produtos, cujo lugar de exposição fica próximo ao caixa, Jonas os repõe de imediato. Tal atitude revela que ele tem conhecimento dos setores e produtos que fazem parte da loja em que trabalha.

Quando observa que há uma quantidade de carrinhos na frente dos caixas e estes não estão sendo utilizados para colocar as compras feitas pelos clientes, e por estarem atrapalhando a circulação de pessoas tanto quando entram, mas principalmente quando saem da loja, Jonas os recolhe e os leva para a parte externa da loja onde ficam organizados todos os carrinhos de compra. E, quando não há carrinhos de compras próximo ao caixa ou necessita de mais de um, busca-o no local mencionado e o traz para poder acomodar os produtos comprados pelo cliente.

Verificou-se que o desempenho de Jonas, como embalador, demonstra que a proposta apresentada pela coordenadora do NIT-CAS às empresas de fazer uma experiência ao colocar uma pessoa com deficiência auditiva em outras funções foi positiva. E apesar de o empregador ter colocado como empecilho a dificuldade de comunicação, pois nessa função se faz necessário manter contato com os clientes ouvintes, foi sugerido pela coordenadora que o embalador com deficiência auditiva trabalhasse com um operador de caixa ouvinte e que, quando necessário, este responderia às perguntas que por ventura fossem feitas ao embalador. Segundo ela, deu certo a experiência e muitos estão sendo contratados para trabalhar nessa função, uma vez que no início do atendimento à lei de cotas, o cargo ofertado era, em geral, de serviços gerais. Nesta função, o empregado é responsável pela limpeza e a conservação das instalações e equipamentos dos prédios, por fazer chá ou café, assim como servi-los; servir águas e tarefas correlatas, executar tarefas manuais simples que exigem esforço físico, etc. Neste cargo, segundo a coordenadora, as pessoas com deficiência auditiva não querem mais trabalhar, talvez pelo fato de perceberem que possuem habilidades para desempenhar outras funções que consideram hierarquicamente de maior prestígio.

Mesmo não tendo conseguido entrevistar Jonas, sua tia informou que o seu

processo de **seleção** ocorreu como o dos demais funcionários da empresa. Ele enviou o seu currículo e foi selecionado. Por se uma pessoa com deficiência auditiva e atender aos critérios adotados pela empresa para a contratação de pessoas com deficiência, o setor responsável pela seleção procedeu como o fez com os outros dois funcionários envolvidos na pesquisa. Acredita-se, também, que pelo fato de Jonas usar LIBRAS para se comunicar e ter o nível de escolarização compatível com o interesse da empresa, isto se constituiu **fator que facilitou a sua contratação**, bem como a de outras pessoas com deficiência auditiva por esta empresa, como Marta e Pedro, por exemplo. Infere-se, portanto, que Jonas não tenha se defrontado com **fatores que viessem a dificultar** a sua contratação pela referida empresa.

A tia de Jonas mencionou que por ele ser educado e amável com as pessoas, isso também pode ter **facilitado a sua contratação**, pois após duas semanas que entregou o currículo, foi chamado e procedeu aos tramites exigidos pela empresa. Fez o treinamento de preparação oferecido e começou a trabalhar. Observou-se que há um desconhecimento da lei que assegura a inserção da pessoa com deficiência em empresas privadas e que Jonas apresenta alguns critérios que possibilitaram a empresa empregá-lo.

Temática 2 - Fatores que dificultam ou facilitam o desempenho da pessoa com deficiência auditiva como profissional.

Como foi apresentado nos dois casos anteriores relatados, o **ambiente de trabalho** da loja pesquisada possibilita a inclusão de pessoas com deficiência auditiva, visto que os funcionários que trabalham diretamente com Jonas sabem da sua condição e usam LIBRAS ou gestos para se comunicarem com ele. Outro fator a ser considerado é que no setor no qual Jonas trabalha, ele mantém contato constante com os clientes que frequentam a loja. Como é do ramo comercial, em muitos casos, há frequência das mesmas pessoas que fazem compras nela, devido à proximidade de suas residências ou outros motivos que fazem com que os clientes escolham esta loja para realizarem as suas compras. Dessa forma, é do conhecimento de alguns a existência de pessoas com deficiência auditiva trabalhando em suas dependências.

Jonas, por ser uma pessoa comunicativa e amável, **relaciona-se** bem com os clientes e demais funcionários e estes também mantêm uma boa interação com ele, procurando uma forma de se comunicarem com ele através de gestos. Dizem que ele é muito gentil e solidário, e isto é um fator positivo. Como bem diz Dorziat (2009, p. 59), “[...] acredito que o convívio com as diferenças é fator de enriquecimento para o ser humano.”

Considerando-se as diversas atividades em que as pessoas com deficiência

auditiva estão inseridas, percebe-se que hoje se amplia o seu espaço de trabalho dentro das empresas envolvendo variados ramos, contradizendo assim que há atividades específicas para elas. Há ainda alguns embates em relação à comunicação, mas não em relação a sua capacidade de aprender e fazer atividades diversas, como atendimento em lojas de confecção, na segurança, na administração, no almoxarifado, como montadores de móveis, etc.

Em relação ao cumprimento de suas **obrigações trabalhistas**, observou-se que Jonas, nos dias em que foi possível realizar a observação de suas atividades, encontrava-se no horário e local destinados pela loja para realizar o seu trabalho. Foram constatadas contradições em alguns comentários de funcionários do setor. Ou seja, alguns afirmaram que ele chega cedo, obedecendo ao horário estabelecido; outros informaram que ele chega após o horário estabelecido e que, às vezes, ultrapassa a tolerância que é dada. Não foi possível constatar qual das informações estava correta, porque, nos dias em que as observações foram programadas para o horário de entrada do funcionário, este não compareceu ao trabalho. É certo que as suas ausências constantes ao trabalho dificultam o seu desempenho profissional, pois ele não cumpre a sua jornada semanal de trabalho, o que não condiz com as obrigações de qualquer trabalhador.

Tendo-se como referência o que foi exposto acima, quando foi possível observá-lo, verificou-se que ele sabe fazer o que é de sua responsabilidade como embalador, isto é cumpre as suas tarefas corretamente, possui muita agilidade e autonomia na realização dessas tarefas.

É fato que as suas faltas constantes constituem um **problema** enfrentado por ele no ambiente de trabalho, pois durante o período da observação na loja foi verificado que ele faltou diversas vezes ao trabalho, inclusive dificultando a realização da observação, atitude esta que provocou o prolongamento do período planejado pela pesquisadora para realizá-la.

Dessa forma, com ele só foi possível realizar três observações das seis que estavam programadas. Ao ser perguntada sobre o porquê das ausências do referido empregado, a coordenadora do Setor de Responsabilidade Social atribuiu “a problemas pessoais que ele enfrenta, pois o mesmo mora com a avó e tem uma filha e que a mãe dela o solicita para resolver situações que envolvem a criança.” Inclusive em um dos dias em que se foi procurá-lo, obteve-se a informação de que ele havia comparecido com a filha e que fora justificar-se no Setor de Recursos Humanos. Quando foi procurado no referido setor, ele já havia se retirado da loja e dessa forma não se pôde manter contato com ele para marcar a entrevista. Acredita-se que estivesse acontecendo algo que provocasse esta atitude em Jonas e esta trouxesse como consequência a não conciliação de suas obrigações familiares com as do

trabalho.

Vale ressaltar que desde essa data do fato relatado acima, ele não compareceu mais ao trabalho. O caso de Jonas enquadra-se no relato feito pela coordenadora do Setor de Responsabilidade Social da empresa, quando lhe foi perguntado sobre que problemas as pessoas com deficiência auditiva apresentam no ambiente de trabalho. Ela disse:

Nós temos surdos que dão trabalho, faltam muito não justificam, não avisam. Isso se dá devido a problemas familiares, o filho doente e não comunica. Depois de um certo tempo vem aqui para dizer que faltou. O gerente liga e diz fulano de tal está faltando, nunca mais apareceu e nem deu satisfação.

A coordenadora sempre justificou a ausência de Jonas como relacionada a problemas referentes à sua filha. Relatou que várias advertências lhe foram feitas, mas verificou-se que ela não conseguira obter informações precisas que apontassem a verdadeira causa das faltas dele, portanto apresentava sempre esse motivo.

No caso de Jonas pensa-se que a sua ausência do trabalho faz parte da sua rotina de vida. Quando há algo que é mais atraente do que está trabalhando, ele se ausenta, denotando irresponsabilidade com a atividade que exerce. Percebe-se que, para ele, o trabalho não é algo fundamental. Estar com os colegas conversando, como foi informado por uma profissional da área de educação especial, que o viu em pleno dia e horário de trabalho em roda de conversas com outros deficientes auditivos, é mais interessante. Isto também foi constatado pela pesquisadora quando o viu em horário que seria de trabalho em um estabelecimento bancário da cidade. Convém ressaltar ainda o seu envolvimento com a atividade esportiva que realiza, que foi apontado pela sua tia como a causa de suas faltas ao trabalho. Vê-se que esta atividade aparenta despertar interesse em Jonas, pois ele abandona outros compromissos para que possa participar das competições para as quais é convocado.

Esse problema da falta constante de Jonas ao trabalho, também pode ser analisado a partir do que foi colocado pela coordenadora do NIT-CAS. Quando em sua entrevista, ao ser questionada sobre os problemas que as pessoas com deficiência auditiva enfrentam no trabalho, ela disse que as empresas ligam para o CAS solicitando ajuda para resolver algumas situações em que estas pessoas se envolvem e não sabem como encontrar uma solução. Mais uma vez ela ressaltou o trabalho de preparação que é desenvolvido pelo núcleo no CAS, e disse que geralmente os problemas que lhe são apresentados são de pessoas que não passaram pelo curso de formação. Exemplificou os problemas apresentados pelas pessoas com deficiência auditiva, contando o caso de uma empresa que solicitou do CAS um psicólogo para conversar com quatro funcionários, que “estavam chegando e saindo a hora que queriam

e tirando folga a seu critério.” Inicialmente, ela procurou saber o que havia acontecido e fez o levantamento de quem eram as pessoas, tendo constatado que elas não haviam feito a preparação para o ingresso no trabalho no CAS. Dessa forma, concluiu que os problemas que estavam enfrentando diziam respeito a não compreenderem as normas que eram estabelecidas. Neste caso, é importante que a empresa, ao receber os funcionários com deficiência, tenha um programa de como farão a inclusão deles e não somente preencham uma vaga porque o número de funcionários aumentou e a cota de pessoas com deficiência tem que ser complementada. Somente assim poderá haver uma melhor integração dessa pessoa e do seu consequente desempenho como profissional.

No caso de Jonas, o que se percebeu, a partir da entrevista realizada com a sua tia, é que ele não foi estimulado a assumir tarefas e responsabilidades, pois, segundo a prima, “foi superprotegido, e ainda o é por toda a família.” Pois,

[...] a inclusão social de pessoas com necessidades especiais está diretamente ligada à dinâmica das relações vivenciadas na família e, sobretudo, à sua inclusão e integração na vida familiar cotidiana. [...] Ao transpor os círculos familiares da superproteção, aquele que antes se via – e era visto – exclusivamente como o “coitado”, o “dependente” e o “incapaz” poderá superar esse estigma e desempenhar outro papel no mundo social e junto aos seus familiares, com possibilidades e limitações como todos os demais seres humanos. (GLAT; PLETSCHE, 2004, p. 4).

Em relação à superproteção que a família de Jonas diz ter imprimido na sua educação, pode-se inferir que esta tenha ocorrido, considerando-se que no período em que Jonas nasceu, nos anos de 1980, tinha-se a percepção de que a pessoa com deficiência não teria oportunidades. A pessoa com deficiência era muito mais discriminada do que o é hoje, e o atendimento escolar a ela ainda era muito restrito. Sendo assim, para que Jonas não se sentisse excluído e fosse vítima de preconceito, agiram dessa forma com ele.

Outro fator é que ele participa de competições esportivas pela associação da qual faz parte. Então, no período dos campeonatos ele se afasta das suas obrigações, pois parece que estar jogando o satisfaz mais. Além das competições aqui em São Luís, há outras que são fora do Estado. Então, ele se ausenta do trabalho para participar. Segundo a tia, ele não dá para trabalhar no comércio por causa do horário que é estabelecido. Ela afirma: “Jonas quer é ter seu final de semana livre”, fato que justifica as suas faltas quando era escalado para trabalhar aos domingos.

Assim, pode-se inferir que os problemas apresentados por Jonas no trabalho não estão relacionados à sua deficiência, mas, sim, a como foi se constituindo como sujeito pelas interações e experiências vividas com as figuras parentais e com o contexto social e cultural

mais amplo. Pois, “[...] Dentre os fatores socioculturais de grande relevância estão os acontecimentos e as impressões vivenciados na primeira infância. A maneira como o sujeito percebeu, sentiu e elaborou tais vivências e acontecimentos servirá de base para os enfrentamentos posteriores.” (SILVA, 2009, p.76). Talvez tenha faltado a Jonas receber e ter conhecimento de normas e regras que o meio social impõe, para que haja uma organização das relações sociais que são estabelecidas. E hoje, no modelo organizacional que as empresas seguem, é fundamental a responsabilidade por aquilo que se realiza; há necessidade do trabalho em conjunto e em equipe e, no caso do Jonas, ele faz parte de uma equipe que move o estabelecimento em que trabalha. A sua função é básica para que haja agilidade no atendimento aos clientes e as suas faltas constantes quebra todo um planejamento que é realizado para o funcionamento do setor em que está lotado. Há uma organização por escalas de pessoas para trabalhar naquele dia e naquele horário; a falta de um dos membros requer de imediato a sua substituição. Além de que o cliente cobra pelo funcionário no setor de empacotamento, pois o cliente é o consumidor e exige que tenha alguém para embalar as compras que foram feitas. Portanto, a ausência do embalador em um caixa sobrecarrega o operador ou outro embalador, que terá que suprir a falta do colega e, conseqüentemente, exercer duplamente uma função.

Durante o período de observação, percebeu-se que Jonas não apresenta **dificuldades no desenvolvimento do seu trabalho**. Sabe o que precisa ser feito e o faz espontaneamente. Segundo uma funcionária do setor frente de loja “quando ele vem trabalhar ele faz suas tarefas direitinho, o seu grande problema são as suas faltas constantes.”

Como Jonas trabalha diretamente com os clientes, é necessário que ele vença alguns obstáculos em relação à comunicação. Como já foi mencionado, os clientes que frequentam a loja já têm conhecimento da sua deficiência auditiva. Então, ele precisa procurar maneiras de se relacionar com eles e não somente apontar a deficiência como foi observado algumas vezes; algumas tarefas requerem a comunicação.

Quanto aos **fatores que facilitam o desenvolvimento do trabalho**, pôde-se observar que Jonas é organizado na realização de seu trabalho e aparenta ter destreza na separação e organização dos produtos a serem colocados nas sacolas. Possui habilidade de arrumar os produtos dentro destas e no carrinho de compras. Aparentou ser bem comunicativo, tanto com os colegas de trabalho quanto com os clientes que circulam na loja. Tal fato facilita a sua integração com os demais funcionários, pois se verificou que ele partilha de conversas informais e de brincadeiras entre os funcionários, próprias de um ambiente de trabalho.

Tem iniciativa para realizar as tarefas que são de sua responsabilidade, tanto as diretamente ligadas à sua função quanto às secundárias, mas que são necessárias para o bom andamento do seu trabalho e dos demais embaladores. Como exemplo, a verificação do carrinho de compra antes de colocar as sacolas com os produtos dentro deles para saber se está seguro para comportar a quantidade de peso e de volumes que serão colocados neles; facilita a circulação das pessoas tirando os carrinhos que não estão sendo usados no setor em que trabalha, que é o espaço onde as pessoas passam para entrar e sair; verifica se as sacolas estão em condições de suportar o peso do que nelas será colocado, caso não estejam, faz a embalagem com mais de uma sacola; ajuda os clientes a levarem suas compras, quando observa que estes não têm condições de levá-las sozinhos, demonstrando neste caso, ser solidário com as pessoas; utiliza gestos de acolhida aos clientes quando estes se aproximam do caixa onde pagarão suas compras e responde aos agradecimentos que lhes são feitos. Estas ações denotam que Jonas é uma pessoa com deficiência que sabe se relacionar com os ouvintes.

Contudo, segundo sua tia, esse comportamento ocorre com as pessoas de fora da família, pois com ela apresenta-se agressivo e não se comunica. Esta questão é reforçada pela prima que disse ser essa atitude um retorno ou a forma que ele tem de demonstrar que percebe uma rejeição por parte da família pelo fato de ter deficiência auditiva.

Os fatores apontados acima em relação ao seu desempenho profissional demonstram que as **ações desenvolvidas por Jonas**, como trabalhador, **correspondem** em parte ao que é exigido para exercer a função que ocupa na loja em que trabalha, pois faz o empacotamento dos produtos corretamente, obedecendo às orientações que lhe foram passadas quando do treinamento para exercer a função que desempenha e as que lhe são dadas diariamente. Observou-se que conhece os produtos que são comercializados na loja e também as seções que a compõem.

É atencioso no seu trabalho, observa o que está a sua volta e faz o que precisa ser feito, o que demonstra ter autonomia e iniciativa. É muito ativo, reforçando o que foi dito pela coordenadora do Setor de Responsabilidade Social quando evidencia a pró-atividade da pessoa com deficiência auditiva, além de que o setor em que trabalha requer que o funcionário esteja em atividade constante, principalmente quando há muito movimento na loja, pois esta função é de auxílio ao operador de caixa, para que o atendimento aos clientes seja mais rápido e se evitem reclamações. Isto demonstra que Jonas compreende a dinâmica de funcionamento de seu setor de trabalho e a lógica que rege o funcionamento do ramo de alimentos.

Em relação às **ações desenvolvidas** por ele **que não correspondam à função** que

desempenha está a sua atitude de ausentar-se do trabalho sem comunicação prévia e autorização por parte da empresa. Este fato pode demonstrar que ele não possui amadurecimento para atender as responsabilidades que o mercado de trabalho exige de um trabalhador.

Temática 3 - Relação entre as atividades desenvolvidas pela pessoa com deficiência e as habilidades adquiridas no processo de escolarização.

Pôde-se observar que, na função de embalador, é necessário que haja o desenvolvimento de habilidades cognitivas por parte do funcionário que a exerce. Em relação à pessoa com deficiência auditiva, verificou-se que Jonas possui habilidades para exercer tal função. São elas: domínio da leitura; noções de medidas de massa; distinção entre produtos, seleção de produtos; noção de espaço; domínio das operações matemáticas e relações interpessoais. Habilidades estas que são desenvolvidas no processo de escolarização, embora ele tenha passado por algumas dificuldades em relação à atenção que a escola dá as pessoas com deficiência auditiva. Essas habilidades, que precisam ser desenvolvidas pelo empregado, reforçam a exigência da empresa de que o funcionário tenha um nível básico de escolaridade para que nela possa ocupar as funções.

Dessa forma, percebeu-se que nas atividades desenvolvidas por Jonas, como embalador, são requeridas as habilidades expostas no quadro abaixo, as quais foram desenvolvidas porque lhe foi oportunizado frequentar a escola.

ATIVIDADES REALIZADAS	HABILIDADES ESCOLARES DESENVOLVIDAS
<ul style="list-style-type: none"> • Separação dos produtos por tipo 	<ul style="list-style-type: none"> • Leitura; • Operação de selecionar e classificar.
<ul style="list-style-type: none"> • Empacotamento dos produtos 	<ul style="list-style-type: none"> • Leitura; • Noção de espaço; • Operação de selecionar e classificar; • Noção de medidas de massa; • Noção de temperatura; • Correspondência entre o peso dos produtos e a capacidade da sacola; • Noção de tempo.
<ul style="list-style-type: none"> • Arrumação do carrinho com as compras do cliente 	<ul style="list-style-type: none"> • Noção de espaço para saber como e onde organizar os produtos; • Noção de medidas de massa para saber o quanto o carrinho comporta; • Operação de selecionar e acomodar as sacolas com produtos no carrinho; • Cuidados com os produtos mais frágeis.

<ul style="list-style-type: none"> • Verificação do carrinho de compras antes de colocar as sacolas com os produtos comprados pelo cliente 	<ul style="list-style-type: none"> • Noção de segurança; • Noção de medidas de massa e capacidade.
<ul style="list-style-type: none"> • Retirada dos carrinhos de compra vazios da frente dos caixas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Noção de espaço; • Conhecimento de que é área de circulação de clientes.
<ul style="list-style-type: none"> • Trocar cédulas de valores grandes por valores menores 	<ul style="list-style-type: none"> • Leitura; • Noção de sistema monetário.
<ul style="list-style-type: none"> • Verificação das sacolas antes de serem colocados os produtos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Noção de segurança; • Noção de medidas de massa.

Quadro 3 – Relação entre as atividades realizadas por Jonas e as habilidades escolares desenvolvidas
Fonte: Aroucha (2010).

Temática 4 - Relação entre as atividades profissionais desenvolvidas pela pessoa com deficiência e suas aspirações profissionais.

Ao observar-se o trabalho realizado por Jonas, não foi percebido que ele aparentasse **indícios de desmotivação** para realizar as suas tarefas. Nas observações que puderam ser feitas, o referido funcionário fez o que deveria ser realizado por ele, aparentando disposição e dinamicidade, além de mostrar-se alegre, comunicativo e com bom relacionamento com os demais funcionários da loja que dele se aproximavam. Demonstrou, portanto, **indícios de motivação** pelo trabalho que realiza.

Embora esses fatos tenham sido observados quanto ao seu desempenho profissional, ao longo do período destinado para observação e entrevista dos sujeitos envolvidos na pesquisa, foi observado que ele não vê muita significação em trabalhar. Reafirmou-se isto devido ao grande problema que Jonas apresenta em relação ao trabalho: as suas constantes ausências sem qualquer justificativa prévia, variando estas faltas de dois dias, uma semana, quinze dias, segundo as informações que foram passadas pelos funcionários da frente de loja quando chegava para observá-lo e, posteriormente, entrevistá-lo.

Dessa forma, embora aparente uma relativa motivação para o trabalho quando o realiza nos dias em que comparece à loja, as suas ausências demonstram que exercer a função de embalador não é o que mais deseja como atividade profissional, pois, quando tem oportunidade, falta ao trabalho para desenvolver outra atividade, inclusive de atleta e esta parece lhe dar mais prazer em realizar. Diante do exposto, deduz-se que o funcionário não consegue manter uma rotina de trabalho embora isso, não se relacione ao fato de ser uma pessoa com deficiência auditiva. Esta sua atitude pode ser explicada pela rotina de trabalho imposta pela empresa, que elabora escalas de turno de trabalho, não considerando o

trabalhador e sim o consumidor. Pois, hoje, o que se vivencia são horários estendidos de funcionamento de estabelecimentos comerciais nos dias de semana e seu funcionamento nos finais de semana e feriados. Verifica-se que a lógica estabelecida na sociedade capitalista, que impõe ao trabalhador uma jornada de trabalho excessiva para que atenda aos interesses das classes mais favorecidas, que se constituem, em sua maioria, os consumidores nesses estabelecimentos comerciais, não garante ao trabalhador que ali está o respeito aos seus direitos. E um destes é ter seu descanso semanal e acesso ao lazer que faz parte das atividades não econômicas que o indivíduo precisa usufruir.

Devido as suas ausências constantes, o salário de Jonas foi reduzido pelo desconto das faltas, mas ele tem com sua família o alimento, onde dormir e para se locomover tem o passe livre nos ônibus, o que não lhe possibilita ter responsabilidade por si nem pela filha que deixa exclusivamente aos cuidados da mãe e diz a ela que, se precisar de algo, que peça a sua família que esta dará. Ou seja, ele vivenciou esta experiência em sua casa, pois a mãe, pelo fato de ser uma adolescente e não ter a ajuda financeira do pai dele, que os abandonou meses após o seu nascimento, fez com que ela dependesse financeiramente da sua família. Jonas parece querer repetir sua história com a filha. A tia disse também que mesmo recebendo seu salário, este normalmente nunca foi visto pela família. Segundo ela, as pessoas com deficiência auditiva que conhece, no caso, os amigos de Jonas, gastam o dinheiro muito rápido. Jonas, quando não tem dinheiro, usufrui o que a família tem ou pede para esta dar, como um corte de cabelo, por exemplo. Contudo, segundo a tia, esta não tem dado dinheiro para ele. E como ele tem o passe livre nos ônibus ausenta-se de casa e vai para casa de amigos. Acredita-se que diante dos problemas que enfrenta em casa e, atualmente, sendo cobrado pela falta ao trabalho e pela irresponsabilidade para com a filha, busca outros ambientes.

Segundo informações da coordenadora do Setor de Responsabilidade Social da empresa, são preocupantes as faltas dos funcionários e, no caso de Jonas, entrou-se em contato com a família para saber o que ocorreu. Foi dito, também, que este comportamento do funcionário prejudica o seu desempenho como profissional e a sua permanência na empresa, pois ele não consegue manter uma estabilidade quanto a sua frequência ao trabalho.

Assim devido aos problemas enfrentados por ele, foi encaminhado a um psicólogo no CAS. Em sua ficha não constava reclamação sobre o seu trabalho, somente as faltas constantes. Após a conversa, foi assinado por ele um termo de advertência, e, segundo a tia, quando retornou ao trabalho, foi removido do setor de embalador para o de descarregamento de caminhões. Ele reclamava muito. Chegava em casa com dor de cabeça e muito cansado,

pois trabalhava no sol. Zangou-se com o chefe. Isto foi dito por ele num contato que manteve com a pesquisadora, e reafirmado pela tia. Não gostou das condições em que estava e, desta forma, abandonou o emprego. Até o momento em que a pesquisadora frequentou a loja, não foi informada de abandono de emprego, mas apenas que não estava comparecendo ao trabalho.

Verificou-se que o funcionário possui habilidades para trabalhar. Sabe o que deve fazer, mas deixa uma grande lacuna quanto ao cumprimento de suas obrigações trabalhistas, ou seja, estar no trabalho nos dias e horários estabelecidos. Isso prejudica a sua imagem na empresa, pois os demais funcionários já não o veem com apreço, tendo em vista que, ao ausentar-se do trabalho, sobrecarrega outro funcionário. Acredita-se que a sua insatisfação com o trabalho nesta empresa ocorre por causa do horário de trabalho nos finais de semana, que Jonas quer livre para poder dedicar-se a outras atividades que gosta de fazer, como é o caso das competições esportivas.

Não foi possível conhecer as suas **aspirações profissionais**, pelo fato de não ter sido entrevistado, mas pode-se inferir que esta não seja a função que ele gostaria de desempenhar ou que as condições que são oferecidas pela empresa não lhe satisfazem. E esta poderá ser a forma de mostrar que não está satisfeito com a função que ocupa ou, então, que busca realizar outras atividades que lhe sejam mais interessantes do que o trabalho que realiza. Outro fator a considerar em relação as suas faltas ao trabalho advém de conversas informais, com profissionais da área de educação especial, de que há um grupo de pessoas com deficiência auditiva que está ingressando no mercado de trabalho, cumpre um período de três meses e depois forja a sua saída do trabalho. Depois da saída, solicita o salário-desemprego, o que demonstra que esse grupo tem conhecimento do valor do dinheiro para satisfazer as suas necessidades e utiliza esse mecanismo para ter dinheiro e poder ter tempo livre para utilizá-lo naquilo que lhe agrada.

Perguntou-se à tia de Jonas se ele tinha alguma aspiração profissional. Esta não respondeu de imediato, mas disse, posteriormente, que, como ele gosta de esporte, sugeriu que concluísse seus estudos e fizesse uma faculdade para tornar-se professor de Educação Física, mas ele disse que gostaria de ser professor de Matemática.

Jonas, uma criança negra que nasceu surda no seio de uma família de ouvintes, apresentou dificuldades em concluir seus estudos, embora tenha ingressado na escola na idade adequada, vivencia uma relação conflituosa com a família e também no ambiente de trabalho. Percebeu-se que é uma pessoa com deficiência auditiva que conseguiu ingressar no mercado de trabalho, passou pelos critérios estabelecidos pela empresa de seleção e contratação. Sabe

fazer o que é solicitado pelo cargo que ocupa e, pelo fato de estar em um ambiente de trabalho que foi preparado para receber as pessoas com deficiência, conseguiu interagir bem com aqueles que fazem parte do setor em que trabalha e com os dos demais setores que compõem a loja.

Apesar de possuir estas facilidades que fazem corresponder ao que é exigido na função que ocupa, as suas ausências ao trabalho demonstram que ele não é comprometido com a empresa que o contratou, visto não atender a um dos critérios estabelecidos aos funcionários da empresa. A sua atitude de não comunicar ou justificar as suas faltas, estar em outros locais no horário em que deveria estar trabalhando, denota que o trabalho, como uma das formas de realização pessoal e produtor de recursos financeiros, não é visto como fundamental por ele. Demonstra com essa atitude que não desenvolveu o princípio da responsabilidade e, desta forma, é um candidato a ser demitido.

Ainda em relação a Jonas foi apontado, em conversas informais sobre ele por profissionais que o acompanham desde a escola fundamental, que, na escola, já apresentava esse comportamento. Preferia o pátio para conversas com os colegas a ficar em sala de aula. Esse fato poderá ser explicado a partir do que nos preleciona Dorziat (2009, p. 57) no sentido de que

É preciso considerar que a maioria deles ingressa na escola sem experiência linguística visual completa e natural que dê bases às suas elaborações. Tendo em vista que a grande parte dos Surdos são filhos de pais ouvintes, que não sabem a LS, as interações comunicativas são pouco adequadas, o que pode causar desatenção e desorientação frente a determinadas situações. De certa forma, isso é reconhecido pelos Surdos ao destacarem uma das dificuldades mais prejudiciais ao processo pedagógico: a falta da LS viva no ambiente escolar.

Devido não ter sido possível entrevistá-lo e em função de suas ausências ao trabalho e aos encontros marcados com ele, não se pôde levantar a verdadeira causa de seu comportamento em relação ao trabalho.

Dessa forma, utiliza-se a informação da empresa, que aponta como causa de suas ausências problemas ou situações relacionadas à mulher e a sua filha pequena. A família diz que as suas ausências são porque ele não tem responsabilidade para enfrentar os desafios que lhes são postos devido ter tido facilidades ao longo da sua vida possibilitadas por aqueles que o cercam.

Nota-se que, na função desempenhada por ele, são necessárias diversas habilidades para realizá-la, reforçando-se a necessidade de que a pessoa para desempenhar tal função tenha um nível de escolaridade básica, pois a leitura, as operações de classificar,

selecionar, ordenar, medidas de massa, entre outras, ajudam o profissional do setor onde trabalha a realizar as suas tarefas. Nelas é preciso conhecer e distinguir os produtos, para que o cliente não leve para casa produtos perecíveis junto com produtos de limpeza e estes com alimentos.

No que diz respeito às aspirações profissionais do referido funcionário, como não foi possível entrevistá-lo, pode-se inferir que a sua atitude em faltar constantemente ao trabalho poderá estar relacionada a não ter interesse em estar vinculado a um trabalho formal, ou que a função que desempenha não é interessante, ou ainda porque lhe tira a oportunidade de frequentar ambientes de que gosta no horário em que está trabalhando. Por outro lado, devido à capacidade e habilidades que demonstrou possuir quando foi observado, a função desempenhada por ele poderá não atender as suas aspirações.

Em relação a promoções na empresa, cumpre lembrar que há espaço nela para que elas aconteçam e devem-se considerar os critérios que ela aponta. No entanto, para Jonas conseguir ascensão, há que ter um bom desempenho da sua função, além de realizar cursos como os demais funcionários, esperar a oferta de vagas e ser indicado pelo chefe imediato. No caso dele viu-se que teve condições de ingressar no mercado de trabalho, tem condições de manter-se nele, porque aprendeu as tarefas que precisava realizar e devido às habilidades que possui poderá ocupar outros cargos na empresa. Mas a constatação de atitudes no seu cotidiano relativas à responsabilidade e ao compromisso que o mundo do trabalho exige, assim como outros ambientes em que convivemos, fazem com que ele não se enquadre nos princípios estabelecidos e, desta forma, seja substituído. Isso poderá ocorrer, pois só quando a dispensa for imotivada, que não é o caso de Jonas, é que deverá a empresa atender ao art. 36, Seção IV do Decreto nº 3.298/99, isto é, deverá ser contratado um substituto em condições semelhantes ao que for demitido.

Ressalte-se que foi percebido, através dos contatos mantidos com a coordenadora do Setor de Responsabilidade Social, que por parte da empresa houve tolerância em relação ao referido funcionário, pois foram dadas oportunidades a ele, a nosso ver, além do suportável, mas este não correspondeu ao que era esperado dele como funcionário comprometido com o seu trabalho.

Finaliza-se esta parte, apresentando-se algumas relações entre os três casos pesquisados que serão demonstradas na forma de um quadro, o qual retratará os elementos coincidentes e divergentes entre os sujeitos envolvidos, tendo como suporte as temáticas eleitas para nortear a análise dos dados que foram levantados nas entrevistas e nas observações.

Categorias	Sujeitos		
	Marta	Pedro	Jonas
Temática 1	Atividade profissional em que a pessoa com deficiência auditiva está inserida		
Função desempenhada	Repositora	Auxiliar de frios e congelados	Embalador
Atividades desenvolvidas	Reposição de produtos	Reposição de produtos	Empacotamento de produtos
Forma de seleção	Envio de currículo	Envio de currículo	Envio de currículo
Contratação	Foi rápida e segue a legislação trabalhista	Foi rápida e segue a legislação trabalhista	Foi rápida e segue a legislação trabalhista
Fatores que dificultaram a contratação	Nenhum	Nenhum	Nenhum
Fatores que facilitaram a contratação	Estar estudando e ter domínio da LIBRAS	Estar estudando e ter domínio da LIBRAS	Estar estudando e ter domínio da LIBRAS
Temática 2	Fatores que dificultam ou facilitam o desempenho da pessoa com deficiência auditiva como profissional		
Ambiente de trabalho	Inclusivo	Inclusivo	Inclusivo
Relacionamento com os demais funcionários	Satisfatório	Satisfatório	Satisfatório
Obrigações trabalhistas	Cumpre	Cumpre	Em parte
Problemas que ocorrem	Faltas por doença	Faltas por doença	Faltas constantes sem justificativas
Dificuldades no trabalho	Não apresenta	Não apresenta	Não apresenta
Facilidades no trabalho	Agilidade, dinamismo e autonomia	Agilidade, dinamismo e autonomia	Agilidade, dinamismo e autonomia
Ações que correspondem à função	Sim	Sim	Sim
Ações que não correspondem à função	Não foram observadas	Não foram observadas	Foram observadas
Temática 3	A relação entre as atividades desenvolvidas pela pessoa com deficiência e as habilidades adquiridas na escola		
Habilidades escolares	Necessárias para a realização do trabalho	Necessárias para a realização do trabalho	Necessárias para a realização do trabalho
Temática 4	A relação entre as atividades desenvolvidas pela pessoa com deficiência auditiva e as suas aspirações profissionais		
Indícios de motivação	Aparenta motivação	Aparenta motivação	Aparenta indícios de não estar motivado
Aspirações profissionais	Evidenciou	Evidenciou	Não foi possível detectar

Quadro 4 – Comparativo entre os três sujeitos envolvidos na pesquisa
 Fonte: Aroucha (2010).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo procurou-se compreender a relação existente entre escolarização e a inserção da pessoa com deficiência auditiva no mercado de trabalho formal na cidade de São Luís – MA. Esta compreensão teve como argumento considerar que essa pessoa possui um comprometimento sensorial que a impede de ouvir, mas é dotada de capacidade cognitiva, psíquica e social que lhe possibilita desenvolver diversas habilidades que lhe fornecem condições de tornar-se um trabalhador.

Para ter-se uma visão sobre a relação existente entre a escolarização e a inserção da pessoa com deficiência auditiva no mercado de trabalho, fez-se uma abordagem sobre a forma de organização atual do trabalho, buscando-se a sua razão de ser no desenvolvimento da sociedade capitalista. Inicialmente, apresentaram-se os aspectos históricos que fizeram surgir tal forma de organização da sociedade, a percepção de trabalho e a educação que nela foram construídas e que se constituem elementos formadores do homem dentro dessa sociedade.

Entendeu-se que a sociedade capitalista nasceu de mudanças econômicas e sociais ocorridas com a estagnação do modo de produção anterior, o Feudalismo. Essas mudanças impulsionaram a construção de uma nova forma de organização social, que influenciou as relações sociais até então estabelecidas, fortalecendo o processo de produção com a introdução das máquinas para a realização de tarefas que outrora eram desenvolvidas pelo homem. Essas alterações ocorridas no processo de produção, por sua vez, conduziram a uma nova forma de organização do trabalho e, conseqüentemente, a novas relações de trabalho entre empregador e trabalhador. Esse modo de produção passou por várias etapas e, na atualidade, vivencia-se o modelo toyotista que orienta a organização do trabalho, primando pela multifuncionalidade, trabalho em equipe, produção de acordo com a demanda, entre outros elementos. Viu-se também que, com essas mudanças, a Educação, em especial a escolar, tem como finalidade atender aos princípios econômicos estabelecidos por este modo de produção.

Outro ponto discutido nesta pesquisa foi a construção histórica sobre a percepção da pessoa com deficiência na sociedade, abordando-se a forma como esta era considerada socialmente e os fatores que fizeram com que, na atualidade, pudesse ser inserida no mercado de trabalho formal. Viu-se que a pessoa com deficiência, antes confinada em instituições para que não trouxesse transtornos à ordem social vigente, passou a ser foco de estudos e pôde-se perceber, ao longo dos séculos, que fatores orgânicos foram apontados como causadores das

deficiências (anteriormente, as causas eram tidas como uma degeneração da raça humana) e que estes deveriam ser considerados na atenção que era dispensada à pessoa com deficiência, não a vendo apenas como pessoa que tem limites, mas que apresenta potencialidades a serem desenvolvidas. Abordagem esta reforçada com o princípio da inclusão, o qual considera que a pessoa com deficiência pode inserir-se socialmente, desde que atendidas as especificidades dela e que a sociedade promova este processo. Percebeu-se, também, que a pessoa com deficiência auditiva passou por obstáculos para ser aceita socialmente, para ter a oficialização de sua forma de comunicar-se, a LIBRAS, e para ter acesso ao processo de escolarização. Fatores esses que ocasionaram a esse grupo de pessoas um baixo nível nos resultados do ensino a ele ofertado, devido à falta de atendimento ao que é necessário para que pudesse adquirir, de forma adequada, conhecimentos socialmente construídos pela humanidade.

Utilizou-se no desenvolvimento da pesquisa o procedimento de estudo de caso, que possibilitou uma aproximação ao que era vivenciado pelos sujeitos envolvidos em seu ambiente de trabalho. Tal técnica não permite fazer generalizações dos resultados encontrados na coleta de dados. Desta forma, os pontos conclusivos aqui apresentados têm como referência os três casos estudados na pesquisa.

Com esta pesquisa, constatou-se que, embora em um número ainda reduzido, há pessoas com deficiência auditiva inseridas no mercado de trabalho formal em São Luís e que estas, para estarem nele inclusas, necessitam de habilidades que são desenvolvidas na escola. Portanto, nos sujeitos envolvidos no estudo de caso, verificou-se que desenvolveram algumas habilidades, embora considerando as muitas dificuldades que enfrentaram para concluir seus estudos. A maioria é típica de construções que são realizadas no processo de escolarização.

No entanto, percebeu-se que a falta de escolarização é um fator que dificulta a sua inserção no mercado de trabalho. Este problema ocorre devido à falta de cumprimento de políticas públicas voltadas para o atendimento educacional desta pessoa, tanto pelos órgãos dirigentes quanto pelos que fazem parte da escola, em oferecer condições físicas, materiais, econômicas, pedagógicas e de pessoal especializado para que ela possa ingressar, desenvolver-se e concluir seus estudos. Ressalte-se que a forma de organização do trabalho atual exige do trabalhador um nível de escolaridade compatível com o desenvolvimento de tarefas que envolvam os avanços tecnológicos e organizacionais do mundo do trabalho.

Nos três casos relatados, verificou-se que não houve dificuldades para que estes conseguissem as vagas a que se propuseram através do envio do currículo e as suas contratações ocorreram em função de atenderem aos critérios estabelecidos pela empresa para

empregar pessoas com deficiência, que, além considerar o que é estabelecido na lei de cotas, exige que tenham concluído o Ensino Médio. Diante da lacuna que se estabeleceu ao longo dos anos em relação à escolarização destas pessoas, a empresa abre o precedente para as que ainda estão concluindo o Ensino Médio, precedente este que contempla os três sujeitos do estudo de caso.

A questão da comunicação torna-se também uma barreira de acesso ao trabalho para a pessoa com deficiência auditiva, mas observou-se que há a possibilidade de esta conviver em um ambiente com ouvintes e aprender com eles, desde que o ambiente de trabalho, no qual será inserida, seja preparado para recebê-la e que ocorra, por parte dos dirigentes das empresas, iniciativas para que os demais funcionários possam interagir com ela utilizando a língua de sinais e que por parte da pessoa com deficiência auditiva possa haver uma predisposição para que ela, também, entenda e se comunique com o ouvinte.

Verificou-se que, nos três casos relatados, as funções ocupadas pelos três sujeitos necessitam da comunicação, tanto com os demais funcionários da loja quanto com os consumidores que nela circulam. E que esta, embora não tenha sido um empecilho para a contratação deles, destaca-se que cabe a estes um esforço para atender a essa função do cargo que ocupam, que requer não apenas apontarem a deficiência auditiva e, desta forma, não procurarem fornecer as informações e solicitações que lhes são feitas pelos clientes, como foi observado. No caso de Jonas, devido trabalhar mais diretamente com o público, percebeu-se que este usualmente mantinha contato com os clientes ouvintes.

Dessa forma, os dirigentes de empresas privadas, ao permitirem a participação das pessoas com deficiência auditiva nesse cotidiano, estarão respeitando a sua diferença e criando um ambiente interno de trabalho que respeita a diversidade, bem como ensejando novas possibilidades de trabalho, de relacionamento, visto que novas ferramentas de comunicação serão disseminadas entre aqueles que compõem este ambiente.

Em relação a fatores que facilitam a inserção da pessoa com deficiência auditiva, considera-se que a exigência, por parte do Ministério do Trabalho e do Emprego, através do seu órgão fiscalizador que é a Superintendência Regional do Trabalho de cada Estado, do cumprimento da Lei nº 8.213/1991, a qual destina cotas para que a empresa empregue pessoas com deficiência, constitua-se um elemento que impulsiona a contratação, pois, no momento em que há uma expansão no número de funcionários de uma determinada empresa, esta precisa atualizar as cotas.

Embora esta seja uma exigência legal, deve-se considerar que a falta de informação em relação à referida lei e o preconceito por parte de alguns dirigentes de

empresas privadas podem estar impedindo a contratação da pessoa com deficiência auditiva, considerando que ainda não deram real atenção ao art. 93 da referida lei. Ou, quando o fazem, solicitam pessoas com deficiência parcial. Entende-se que a preocupação está em que a deficiência não interfira nos resultados da produção estabelecida pela empresa e que não haja necessidade de adaptações no ambiente de trabalho para atender à especificidade dessas pessoas. Em relação à pessoa com deficiência auditiva, em alguns casos, para ser contratada, dependendo da função a ser desempenhada por ela, poderá requerer a contratação de um intérprete de Libras, fato este que acarretaria gastos ao empregador.

Acrescenta-se também que a estrutura organizacional do trabalho atual poderá ser um fator que limita a contratação da pessoa com deficiência, não somente da auditiva, das demais deficiências também, pois a dinâmica de produção requer metas a serem atingidas em tempos pré-estabelecidos, o que não atende às especificidades dessas pessoas, pois, dependendo da deficiência, a produção poderá ser mais lenta, o que não trará benefícios ao empregador que visa ao alcance dos lucros adquiridos pela mais-valia. Isso também poderá interferir nas ocupações para ela designadas nas empresas de forma que não comprometam o ritmo da produção, o que pode ocorrer em função de os dirigentes não acreditarem nas potencialidades produtivas dessas pessoas.

Foi percebido nos três sujeitos observados que são responsáveis no desempenho de suas tarefas no trabalho, aprenderam-nas e hoje as dominam. Não foi observado terem sido chamados atenção em relação a erros cometidos ou a deixarem de fazer alguma tarefa por não saberem como fazê-la. Percebe-se que têm facilidades para o desenvolvimento do trabalho, pois são ágeis, dinâmicos e autônomos. No caso do Jonas, também se evidencia essas habilidades. Mas verificou-se que ele tem uma certa dificuldade em cumprir algumas responsabilidades relacionadas a seu ambiente de trabalho, pois falta muito, causando transtornos à empresa e a si mesmo. As suas faltas excessivas aparentam ser por não ter compromisso com o desenvolvimento de atividades que exigem rigor, regras e normas; ou podem ser em decorrência da formação que recebeu de sua família, pois suas ausências ao trabalho são para ocupar-se com outras atividades, em especial a esportiva.

Em relação às ações relacionadas às tarefas que precisam ser executadas por elas, correspondem ao que é exigido para a função que ocupam e não foram percebidas ações não correspondentes. O que fazem está diretamente relacionado ao cargo ocupado.

Portanto, as empresas precisam atender às exigências legais, para que sejam dadas à pessoa com deficiência auditiva e às demais oportunidades de concorrer para o exercício de

ocupações variadas no ambiente de trabalho, abandonando-se a ideia de que ela serve apenas para executar algumas funções que não exijam muitos conhecimentos ou habilidades.

Acredita-se que no estado do Maranhão a maioria das pessoas com deficiência auditiva empregadas concentra-se na capital do estado, São Luís, devido nela estarem instalados os órgãos centrais de fiscalização e encaminhamento de pessoas com deficiência para o mercado de trabalho. Destaca-se a preparação profissional desenvolvida pelo NIT-CAS, que ajuda as pessoas com deficiência auditiva a terem um entendimento do mundo do trabalho e, ao nele inserirem-se, perceberem que há normas para serem seguidas e que, aliadas a elas, há responsabilidades em relação ao trabalho que devem desempenhar.

Inicialmente, as pessoas com deficiência auditiva ocupavam somente o cargo relativo a serviços gerais. Atualmente, já se encontram em outros ramos de atividade, tais como: empacotadores, repositores, auxiliar administrativo, almoxarifado, atendimento, montador de móveis, instrutores de Libras, pedreiro, eletricitista, jardineiro, entre outros. Estão, hoje, inseridos em setores da economia como Serviços Gerais, Engenharia e Construção, Segurança Privada, Transportes Coletivos, Hospitalar, Farmacêutico, Educacional, Comercial (envolvendo lojas de confecção, magazine, eletrodomésticos, material de construção, alimentos e outros).

Verificou-se que as funções desempenhadas por elas nos locais em que estão trabalhando são variadas e enquadram-se em áreas distintas da Economia, ou seja, não há uma área específica para a qual são dirigidas, embora admita-se que o comércio é a área, em São Luís, que mais as absorve como empregados. Destaca-se que na área comercial é o setor de alimentos que mais emprega pessoas com deficiência, tendo como maior empregador **um** grupo comercial; e que, devido a sua expansão na cidade, necessita atualizar a sua cota de empregados com deficiência, o que faz com que amplie a oferta de emprego para estas pessoas.

Nesses setores apresentados, as pessoas com deficiência auditiva estão inseridas em empresa privadas, as quais seguem as exigências de formalidade do emprego. Pois, as pessoas com deficiência auditiva ingressam nestas através de um processo seletivo, que se dá por meio do encaminhamento de pessoas pelo CAS e SINE (Sistema Nacional de Emprego), a partir da solicitação das empresas. E há casos, como o da empresa pesquisada, que recebem currículos enviados pelos pretendentes aos cargos e seleciona aqueles que atendem aos critérios estabelecidos por ela. Após esse processo, são contratadas, obedecendo-se à legislação trabalhista. No caso das pessoas com deficiência auditiva, estas cumprem o que é estabelecido pelo cargo que ocupam, não havendo restrições ou privilégios em relação à

deficiência que possuem.

Em relação às atividades profissionais nas quais estão inseridas, há necessidade de que tenham desenvolvidas habilidades que são proporcionadas pelo acesso destas à escola. Pôde-se observar nos três casos estudados que, apesar das dificuldades pelas quais os três sujeitos passam para concluírem os seus estudos, eles utilizam em seu trabalho conhecimentos adquiridos na escola, como é o caso da leitura e de conhecimentos matemáticos, sem os quais estes sujeitos não poderiam realizar o seu trabalho. Percebe-se, desta forma, que a passagem deles pela escola os ajuda a ter bons resultados no trabalho.

Pelo exposto, reforça-se que a escolarização é um fator imprescindível para que a pessoa com deficiência auditiva possa ingressar, permanecer e progredir no ambiente de trabalho. Embora tenha-se observado que as habilidades cognitivas utilizadas pelos sujeitos da pesquisa referem-se a conhecimentos básicos que não correspondem ao nível de escolaridade que estão cursando, Ensino Médio, pois os conhecimentos solicitados para desenvolver as tarefas correspondem ao que é aprendido na primeira etapa do ensino fundamental, torna-se necessário que a escola desenvolva ações que possibilitem tanto o ingresso quanto o progresso dessa pessoa para que ela possa concluir os seus estudos e adquirir os saberes de acordo com nível que estão cursando, para assim poderem prosseguir seus estudos como determina a LDBEN nº 9.394/96.

Esse fator possibilita que pessoas com deficiência auditiva possam trabalhar em setores variados da Economia, não somente em serviços gerais, visto terem aspirações profissionais e estas podem ser atendidas, desde que haja por parte dos empregadores o crédito de oferta de funções como as que foram apresentadas acima, pois têm a capacidade de desenvolvê-las.

Percebeu-se que nos casos de Marta e Pedro, estes evidenciaram que desejam ter acesso a outras funções na empresa. Foi apontada a área de computação por ambos. Marta deseja progredir dentro da própria empresa e tem consciência de que necessita qualificar-se. Pedro, também, reconhece a necessidade de qualificação. Pretende fazer um curso de Computação para poder vencer as dificuldades que ainda enfrenta, mas deseja ampliar o seu horizonte de trabalho em outras empresas. No caso de Jonas não foi possível identificar qual aspiração profissional ele tem.

Vê-se que ainda há barreiras devido à forma de organização do trabalho no modo de produção capitalista, no qual ainda há muita exclusão de minorias face às características que possuem. Viu-se também com a pesquisa que a inserção da pessoa com deficiência auditiva no mercado de trabalho é uma realidade, quer por se atenderem desígnios legais, quer

por se acreditarem na força produtiva destas pessoas como mão de obra capaz de trabalhar e dessa forma manter-se financeiramente.

Importante destacar também que a empresa pesquisada promove um processo de inclusão da pessoa com deficiência e aqueles com deficiência auditiva sentem-se acolhidos e respeitados no ambiente de trabalho, bem como por parte de alguns clientes que frequentam a loja pesquisada. Pelas funções que ocupam, embora correspondam a atividades de setores menores hierarquicamente, pois não foi diagnosticado que haja empresas em que ocupem cargos superiores relativos à direção ou gerenciamento, pôde-se perceber que as funções por eles executadas não se enquadram em atividades de repetição de ações ou naquelas que supostamente possam ser indicadas para aquelas pessoas que não necessitam da audição para executá-la.

Assim, pode-se reafirmar que a escolarização é um processo que muito colabora para a inserção da pessoa com deficiência auditiva no mundo do trabalho, cuja preparação não depende somente desta escolarização, mas do processo educacional como um todo, pois nem todas as habilidades, atitudes e valores são possíveis de serem construídos na escola. Isto significa dizer que a família, como o grupo de primeiros sujeitos que interagem com a criança (sendo ela deficiente ou não), tem grande importância para que esta se torne um sujeito que produz e que trabalha. No caso específico das famílias que têm filhos com deficiência, estas precisam ser orientadas desde o nascimento deste filho, no sentido de que, mesmo com uma deficiência, precisa ser educado e orientado como as demais crianças, para que se torne um sujeito com suas singularidades, mas com autonomia; um cidadão e não uma eterna criança. Estas orientações podem ser dispensadas pela própria escola, ou por outras instituições que atendam as crianças com deficiência e suas famílias.

Acredita-se que estas considerações constituem-se elementos que ajudarão a compreender a relação entre a escolarização e a inserção da pessoa com deficiência auditiva, mas não são definitivos, porque aliados a eles existem outros que serão evidenciados a partir da análise deste estudo e que servirão, juntamente com os demais estudos já realizados nesta área, como norteadores para pesquisas futuras, que contribuirão para alargar a discussão sobre a inserção social desta pessoa, que se dá de forma mais ampla quando esta se configura como um trabalhador vinculado formalmente ao mundo do trabalho.

Pretende-se, assim, dar continuidade aos estudos aqui iniciados e, que estes possibilitem alargar a visão das pessoas que participam como dirigentes no mundo do trabalho e estas possam lançar um novo olhar em relação à pessoa com deficiência auditiva, como sendo um ser produtivo, capaz de inserir-se e progredir hierarquicamente no mercado

de trabalho, como um profissional dotado de habilidades.

REFERÊNCIAS

ALTHUSSER, Louis. **Ideologia e aparelhos ideológicos do Estado**. 3.ed. Lisboa: Presença, 1974.

ANTUNES, Ricardo. Excurso sobre a centralidade do trabalho: a polêmica entre Lukács e Harbemas. In: **Os sentidos do trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2006.

_____. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. 13. ed. rev. ampl. São Paulo: Cortez, 2008.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa. Edições 70, 1977.

BIANCHETTI, Roberto G. **Modelo neoliberal e políticas educacionais**. 2.ed. São Paulo: Cortez, 1996.

BRASIL. Secretaria de Direitos Humanos. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.gov.br/pessoas-com-deficiencia-1br>>. Acesso em: 29 nov. 2010

BRASIL. Ministério da Educação e Cultura. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº 9.394**. Brasília. 20 de dezembro de 1996.

_____. Decreto nº 5.626 de 22 de dezembro de 2005. Regulamenta a Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras, e o art. 18 da Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Brasília, DF, 2005.

_____. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre sobre os Planos de Benefícios da Previdência social e dá outras providências. Brasília, DF: Senado, 1991.

_____. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasília, DF: Senado, 1999.

_____. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Brasília, DF, 1990.

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

_____. Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Brasília, DF, 1989.

BOURDIEU, Pierre; PASSERON, Jean-Claude. **A reprodução: elementos para uma teoria do sistema de ensino**. Petrópolis: RJ: Vozes, 2008.

BUENO, José Geraldo Silveira. **Educação Especial Brasileira: Integração/Segregação do aluno diferente**. 2. ed. rev. São Paulo: EDUC, 2004.

CARVALHO, Mariza Borges Wall Barbosa de; QUIXABA, Maria Nilza Oliveira. A educação profissional das pessoas com necessidades educacionais especiais e o processo de inclusão no mundo do trabalho. In: ENCONTRO DE PESQUISADORES EM EDUCAÇÃO DO NORTE E NORDESTE, 19, 2009, João Pessoa. **Anais do Encontro de Pesquisadores em Educação do Norte e Nordeste**. João Pessoa: UFPB, 2009. p. 1-10.

CONFERÊNCIA MUNDIAL DE EDUCAÇÃO PARA TODOS, 1990, Tailândia. Disponível em: <http://www.acaoeducativa.org.br/downloads/Declaracao_Jomtien.pdf> Acesso em: 14 fev. 2010.

CUNHA, Luiz Antônio. A reprodução das relações sociais de produção. In: **Uma leitura da teoria da escola capitalista**. Rio de Janeiro: Achiamé, 1980.

DANESI, Marlene Canarim. **A significação do trabalho para o indivíduo surdo**. [S.l.: s.n], [2000?]. Disponível em: <<http://psiconet.com/foros/trajo/surdo.htm>>. Acesso em: 20 nov. de 2008.

DEWEY, Jonh. A pedagogia de Dewey. In: **Vida e Educação**. 9. ed. São Paulo: Melhoramentos, 1975.

DIAS, Maria Rosângela Rezende de Lima. **A pessoa com deficiência e o mercado de trabalho: discriminação, desafios e conquistas**. 2008. Dissertação (Mestrado em Direitos Humanos, Cidadania e Violência) - Centro Universitário Euro-Americano, Brasília, 2008.

DOBB, Maurice. O Capitalismo. In: **A evolução do Capitalismo**. 9.ed. Rio de Janeiro: Nova

Tradução, 1987.

DORZIAT, Ana. **O outro da educação**: pensando a surdez com base nos temas identidade/diferença, currículo e inclusão. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.

DURKHEIM, Émile. A educação: sua natureza e função. In: **Educação e Sociologia**. 12. ed. São Paulo: Melhoramentos, 1978.

ENGELS, Frederich. **A origem da família, da propriedade privada e do Estado**. São Paulo: Centauro, 2009.

ESPAÑA. Organização das Nações Unidas para a Educação (UNESCO) e Ministério da Educação e Ciência da Espanha. **Declaração de Salamanca**: sobre Princípios, Políticas e Práticas na Área das Necessidades Educativas Especiais. Salamanca. 10 de junho de 1994.

GLAT, Rosana; PLETSCHE, Márcia Denise. Orientação familiar como estratégia facilitadora do desenvolvimento e inclusão de pessoas com necessidades especiais. **Revista do Centro de Educação**, ed. 2004, n. 24. Disponível em: <[HTTP://coralx.ufsm.br/revce/ceesp/2004/02/a3.htm](http://coralx.ufsm.br/revce/ceesp/2004/02/a3.htm)>. Acesso em: 12 jan. 2011.

GRAMSCI, Antonio. **Concepção dialética da história**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1991a.

_____. A organização da escola e da cultura. In: **Os intelectuais e a organização da cultura**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1991b.

GUSMÃO, Daniela de Carvalho Gonçalves e. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**: uma visão atual, 2008. Dissertação (Mestrado em Distúrbios do Desenvolvimento) - Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2008.

HAGUETTE, Teresa Maria Frota. A entrevista. In: **Metodologias qualitativas na Sociologia**. Petrópolis: Vozes, 1992.

IBGE. Instituto Histórico e Geográfico. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home>>. Acesso em: 21 de mar. 2010.

INES. Instituto Nacional de Educação de Surdos. **A Capacitação Profissional do Surdo**. [S.l.: s.n], [2008?]. Disponível em: <http://www.ines.gov.br/ines_livros/33/33>. Acesso em: 12 nov 2008.

INSTITUTO ETHOS. Disponível em: <http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/pt/29/o_que_que_e_rse/o_que_e_rse.aspx>. Acesso em: 19 dez. 2010.

JANNUZZI, Gilberta de Matino. **A educação do deficiente no Brasil: dos primórdios ao início do século XXI**. Campinas: Autores Associados, 2006.

KAMII, Constance; JOSEPH, Linda Leslie. Autonomia: a meta da educação para Piaget. In: **Crianças pequenas continuam reinventando a aritmética**: implicações da teoria de Piaget. Porto Alegre: Artmed, 2005.

KELMAN, Celeste Azulay. Multiculturalismo e surdez: uma questão de respeito às culturas minoritárias. In: FERNANDES, Eulália. (Org.). **Surdez e bilinguismo**. Porto Alegre: Mediação, 2005.

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: Mediação, 2005.

LANCILLOTTI, Samira Saad Pulchério. **Deficiência e trabalho**: redimensionando o singular no contexto universal. Campinas, SP: Autores Associados, 2003.

LOBATO, Beatriz Cardoso; ALMEIDA, Maria Amélia. Pessoa com deficiência e inserção no mercado de trabalho: Reflexões sobre as implicações da preparação para o trabalho e da lei de cotas. In: COSTA, Maria da Piedade Resende da (Org.). **Educação especial**: aspectos conceituais e emergentes. São Carlos: SP: EduFSCar, 2009.

LÜDKE, Menga; ANDRÉ, Marli E. D. A. Evolução da pesquisa em Educação. In: **Pesquisa em Educação**: Abordagens qualitativas. São Paulo: EPU, 1986.

LULKIN, Sérgio Andres. O discurso moderno na educação dos surdos: Práticas de controle do corpo e a expressão cultural amordaçada. In: SKLIAR, Carlos (Org.). **A surdez**: um olhar sobre as diferenças. Porto Alegre: Mediação, 2005.

MACIEL JÚNIOR, João da Silva. **A política de cotas no trabalho como ações afirmativas para a pessoa com deficiência em São Luis/MA**. 2008. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas) - Universidade Federal do Maranhão, São Luis, 2008.

MAIA, Tatiane Faustino Moreira. **Pessoas com necessidades especiais na sociedade e no mercado de trabalho**: perspectiva inclusiva. 2008. Dissertação. (Mestrado em Educação) - Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2008.

MARANHÃO. Superintendência Regional do Trabalho e Emprego - Maranhão. 2010. Disponível em: < <http://www.mte.gov.br/delegacias/ma/default.asp> >. Acesso em: 7 out. 2010.

MARX, Karl. Processo de trabalho e processo de produzir mais-valia. In: **O Capital**: crítica da economia política. Livro Primeiro. vol. I. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1980. (Livro Primeiro)

_____. A chamada acumulação primitiva. In: **O Capital**. O processo de produção do capital. Livro Primeiro. vol. II. 23. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2009.

_____. A mercadoria. In: **Contribuição à crítica da Economia Política**. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

_____. O método da economia política. In: **Manuscrtos econômico-filosóficos e outros textos**. São Paulo: Abril Cultural, 1973.

MENDES, Enicéia Gonçalves; PEREIRA, Verônica Aparecida. Análise conceitual da deficiência auditiva: perspectivas históricas educacionais. In: COSTA, Maria da Piedade Resenda da. (Org.). **Educação Especial**: aspectos conceituais e emergentes. São Carlos: EdUFSCar, 2009.

MITTLER, Peter. Da exclusão à inclusão. In: **Educação inclusiva**: contextos sociais. Porto Alegre: Atrmed, 2003.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. 2008. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/>>. Acesso em: 25 fev. 2010.

ORGANISTA, José Henrique Carvalho. **O debate sobre a centralidade do trabalho**. São Paulo: Expressão Popular, 2006.

PERLIN, Gládis T. T. Identidades surdas: In: SKLIAR, Carlos. **Um olhar sobre as diferenças**. 3. ed. Porto Alegre: Mediação, 2005.

PESSOTTI, Isaias. De Marguités a Victor de Aveyron. In: **Deficiência mental**: da superstição à ciência. São Paulo: EDUSO, 1984.

PIAGET, Jean; INHELDER, Bärbel. **A psicologia da criança**. 4.ed. Rio de Janeiro: Difel, 2009.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século 20**: Taylorismo, Fordismo e Toyotismo. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

PONCE, Anibal. **Educação e lutas de classes**. São Paulo: Cortez/Autores Associados, 1982.

RAGAZZE, Ivana Aparecida Grizzo. **Inclusão Social**: A importância do trabalho da pessoa portadora de deficiência e o papel da empresa privada para sua efetivação. 2008. 175 f. Dissertação (Mestrado em Sistema Constitucional de Garantia de Direitos) - Instituto Toledo de Ensino, Bauru- SP, 2008.

RIBEIRO, Marco Antônio. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**: estudo de caso na circunscrição do Ministério Público de Belo Horizonte sob uma análise neoinstitucional. 2008. 166 f. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) - Fundação João Pinheiro (Escola de Governo), Belo Horizonte, 2008.

RIBEIRO, Maria L. Sprovieri. Perspectivas da Escola Inclusiva: Algumas Reflexões. In: _____; BAUMEL, Roseli C. R. de Carvalho. **Educação Especial**: do querer ao fazer. São Paulo: Avercamp, 2003.

SANTOS, Katia Regina. Educação especial e escola: reflexões sobre os projetos educacionais para alunos surdos. In: FERNANDES, Eulalia (Org.). **Surdez e bilinguismo**. Porto Alegre: Mediação, 2005.

SAVIANI, Dermeval. O trabalho como princípio educativo frente às novas tecnologias. In: FERRETI, Celso João et al (Org.). **Novas tecnologias, trabalho e educação**: um debate multidisciplinar. Petrópolis: Vozes, 2003.

_____. Sobre a Natureza e Especificidade da Educação. In: _____. **Pedagogia Histórico-Crítica**: primeiras aproximações. 6. ed. Campinas, SP: Autores Associados, 1997.

SILVA, Ângela Carrancho da; NEMBRI, Armando Guimarães. **Ouvindo o silêncio**: surdez, linguagem e educação. Porto Alegre: Mediação, 2008.

SILVA, Ângela Garracho. A representação social da surdez: entre o mundo acadêmico e o cotidiano escolar. In: FERNANDES, Eulalia (Org.). **Surdez e bilinguismo**. Porto Alegre: Mediação, 2005.

SILVA, Marilete Geralda da. A criança (Com TDA/H ou não) e sua família. In: _____. **Crianças diagnosticadas com TDA/H**: Expectativas e acompanhamento. São Luís: EDUFMA, 2009.

SILVA, Tomaz Tadeu da. A “nova” direita e as transformações na pedagogia da política e na política da pedagogia. In: SILVA, Tomaz Tadeu da; GENTILI, Pablo A. A. (Orgs.). **Neoliberalismo, qualidade total e educação: visões críticas**. 4.ed. Petrópolis: RJ, 1996.

SIMONO, Sumiko Oki. **Educação e trabalho: caminhos da inclusão na perspectiva da pessoa com deficiência**. 2008. 118 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

SOARES, Laura Tavares. O que é o ajuste neoliberal. In: _____: **Os custos sociais do ajuste neoliberal na América Latina**. 3.ed. São Paulo: Cortez, 2009.

SOARES, Maria Aparecida Leite. **A educação do surdo no Brasil**. 2. ed. Campinas, SP: Autores Associados, 2005.

STROBEL, Karin. **As imagens do outro sobre a cultura surda**. Florianópolis: Ed. UFSC, 2009.

TORRES, Joana Betancourt; MADRAZO, Maria Tereza Ferrer. **Fundamentos psicológicos y pedagógicos generales de la educación especial**. Havana; Cuba, 2006. (Mineografado).

VIEIRA, Danielle Kristhine Virtuoso. **Os limites de um mercado inclusivo para pessoas com deficiência**. 2008. 96 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) - Universidade de Alagoas, Sergipe, 2008.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Roteiro de entrevista para o representante do CAS

1. Em quais atividades profissionais as pessoas com deficiência auditiva estão inseridas no mercado de trabalho formal em São Luís?
2. Que formas de trabalho são desenvolvidas por elas?
3. Como ocorre neste órgão a seleção para o envio das pessoas com deficiência auditiva para o mercado de trabalho?
4. Após serem selecionadas, como se dá a contratação dessas pessoas?
5. Quais fatores você acredita que dificultam a empresa contratar a pessoa com deficiência auditiva?
6. Existem fatores que foram observados que facilitam o encaminhamento e a contratação das pessoas com deficiência pelas empresas?
7. É possível ter um retorno sobre o desempenho profissional das pessoas com deficiência auditiva nos empregos para os quais foram selecionadas? Em caso positivo, qual ou quais?
8. A escolaridade é uma exigência, por parte do empregador, para a função que solicita uma pessoa com deficiência auditiva? Por quê?
9. Quais habilidades supostamente formadas no processo de escolarização são exigidas para que a pessoa com deficiência auditiva possa ser contratada por uma empresa?
10. Percebe-se nos empregadores uma preocupação, ao inserir no seu quadro funcional uma pessoa com deficiência auditiva, em promover a acessibilidade para que esta possa realmente ser aceita considerando-se os princípios da inclusão?
11. Que aspirações profissionais e salariais as pessoas com deficiência auditiva evidenciam ao se apresentarem neste órgão?
12. Estas aspirações estão sendo correspondidas? Em caso positivo, como? Em caso negativo, por quê?
13. Nas pessoas com deficiência auditiva que foram encaminhadas e se mantêm no emprego, percebe-se a vontade de progredirem profissionalmente ou galgar outros postos nos seus locais de trabalho? Quais? Exemplifique.

APÊNDICE B – Roteiro de entrevista para o responsável pelo acompanhamento do empregado com deficiência auditiva na empresa

1. Em quais atividades profissionais a pessoa com deficiência auditiva está inserida nesta empresa?
2. Quais formas de trabalho são desenvolvidas por ela nesta empresa?
3. Como selecionam as pessoas com deficiência auditiva para os cargos que necessitam na empresa?
4. Após serem selecionadas, como ocorre a contratação?
5. Quais fatores você acredita que dificulta a empresa em contratar a pessoa com deficiência auditiva?
6. Quais fatores você considera que facilitam a contratação da pessoa com deficiência auditiva por esta empresa?
7. É possível ter um retorno sobre o desempenho profissional das pessoas com deficiência auditiva nas funções para as quais foram selecionadas? Em caso positivo, qual ou quais?
8. A escolaridade é uma exigência, por parte do empregador, para a função que solicita uma pessoa com deficiência auditiva? Por quê?
9. Quais habilidades supostamente formadas no processo de escolarização são exigidas para que a pessoa com deficiência auditiva possa ser contratada por uma empresa?
10. Há uma preocupação, por parte da empresa, de preparar o ambiente de trabalho para receber essa pessoa que será contratada com base nos princípios defendidos pela inclusão?
11. Que aspirações profissionais e salariais as pessoas com deficiência auditiva evidenciam ao se apresentarem no emprego?
12. Estas aspirações estão sendo correspondidas? Em caso positivo, como? Em caso negativo, por quê?
13. Nas pessoas com deficiência auditiva que foram encaminhadas e se mantêm no emprego, percebe-se a vontade de progredirem profissionalmente ou galgarem outros postos nesta empresa? Quais? Exemplifique.

APÊNDICE C – Roteiro de entrevista para a pessoa com deficiência auditiva empregada.

1. Qual é a atividade profissional que você desempenha nesta empresa?
2. Quais formas de trabalho você desenvolve?
3. Como ocorreu a sua seleção para este emprego?
4. Como se deu a sua contratação?
5. Quais foram as dificuldades que você encontrou para conseguir este emprego?
6. O que você considera que facilitou a sua contratação?
7. Como você analisa o seu desempenho profissional aqui nesta empresa?
8. A sua escolaridade é uma exigência, por parte do empregador, a fim de exercer a função para a qual foi encaminhada/encaminhado? Por quê?
9. Quais habilidades supostamente formadas no processo de escolarização foram exigidas de você que lhe permitiram ser contratada/contratado por esta empresa?
10. Você percebeu se houve alguma preocupação em adequar o ambiente de trabalho para atender às suas necessidades, como pessoa com deficiência auditiva?
11. Quais aspirações profissionais e salariais você busca nesta empresa?
12. Estas aspirações estão sendo correspondidas? Em caso positivo, como? Em caso negativo, por quê?
13. Você tem vontade de se manter e progredir profissionalmente ou galgar outros postos nesta empresa? Quais? Exemplifique.

APÊNDICE D – Roteiro de observação das pessoas com deficiência auditiva em seu ambiente de trabalho

1. Atividades desenvolvidas pela pessoa com deficiência auditiva no ambiente de trabalho;
2. Atitudes da pessoa com deficiência auditiva quanto ao cumprimento de obrigações trabalhistas (cumprimento de horário, cumprimento de tarefas, relacionamento com colegas e superiores);
3. Fatores que dificultam o trabalho da pessoa com deficiência auditiva e que poderão conduzir ao descrédito de sua capacidade de desenvolvê-lo;
4. Fatores que facilitam o seu trabalho e conduzem-na a um bom desempenho das tarefas;
5. Ações da pessoa com deficiência auditiva que correspondem às atividades do posto ou cargo para o qual foi contratada;
6. Ações da pessoa com deficiência auditiva que não correspondem às atividades do posto ou cargo para o qual foi contratada;
7. Habilidades (escolares ou não) requeridas nas atividades que desenvolvem?
8. Indícios de que a pessoa com deficiência auditiva está sendo incluída no ambiente de trabalho;
9. Indícios de motivação para a realização das tarefas e para o crescimento profissional.
10. Indícios de desmotivação para realização das tarefas e para o crescimento profissional.
11. O relacionamento com os demais funcionários quer com deficiência ou não;
12. Relacionamento dos demais funcionários com a pessoa com deficiência auditiva.

APÊNDICE E – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Eu,... (nome do sujeito da pesquisa, nacionalidade, idade, estado civil, profissão, endereço, RG), estou sendo convidado a participar de uma pesquisa denominada Escolarização e inserção da pessoa com deficiência auditiva no mercado de trabalho formal na cidade de São Luís, cujos objetivos são:

- Diagnosticar os fatores que dificultam ou facilitam o ingresso e desempenho profissional da pessoa com deficiência auditiva no mercado de trabalho;
- Identificar em quais atividades profissionais a pessoa com deficiência auditiva está inserida no mercado de trabalho em São Luís;
- Caracterizar as formas de trabalho desenvolvidas pela pessoa com deficiência auditiva;
- Identificar as formas de seleção e de contratação da pessoa com deficiência auditiva pelas empresas privadas;
- Relacionar as atividades profissionais desenvolvidas pela pessoa com deficiência auditiva às habilidades supostamente desenvolvidas em seu processo de escolarização;
- Relacionar as atividades profissionais desenvolvidas pela pessoa com deficiência auditiva com suas aspirações profissionais;
- Refletir sobre o processo de inserção investigado à luz das políticas de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

E justifica-se por considerar que a pessoa com deficiência auditiva possui condições físicas, psíquicas, sociais e cognitivas para inserir-se e manter-se no mercado de trabalho formal.

A minha participação na referida pesquisa será no sentido de prestar informações sobre as atividades realizadas na função que desempenho na empresa em que trabalho, como ocorreu o processo de seleção e de contratação e as relações que se estabelecem com os demais funcionários.

Estou ciente de que minha privacidade será respeitada, ou seja, meu nome ou qualquer outro dado ou elemento que possa, de qualquer forma, me identificar, será mantido em sigilo.

As pesquisadoras envolvidas com a pesquisa são:

- Prof^ª. Mestranda Maria José Rabelo Aroucha (Pesquisadora)
Telefones: 32384870/ 91140922
- Prof^ª. Dra. Marilete Geralda da Silva (Orientadora)

Telefones: 32271463/ 88073614

É assegurada a assistência durante toda a pesquisa, bem como me será garantido o livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre o estudo e suas consequências, enfim, tudo o que eu queira saber antes, durante e depois da minha participação.

Enfim, tendo sido orientado quanto ao teor de tudo o que aqui é mencionado e compreendido a natureza e o objetivo do já referido estudo, manifesto meu livre consentimento em participar, estando totalmente ciente de que não há nenhum valor econômico, a receber ou pagar, por minha participação.

São Luís, __/__/__

Professora Maria José Rabelo Aroucha (pesquisadora)

Sujeito participante da pesquisa

Aroucha, Maria José Rabelo

Escolarização e inserção da pessoa com deficiência auditiva no mercado de trabalho formal na cidade de São Luís / Maria José Rabelo Aroucha. – 2011.

162 f.

Impresso por computador (Fotocópia).
Orientadora: Marilete Geralda da Silva.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Maranhão, Programa de Pós-Graduação em Educação, 2011.

1. Deficiência auditiva – Escolarização – Mercado de trabalho – São Luís-MA. I.
Título.

CDU 376:331.5 (812.1)