

A INSERÇÃO DOS SURDOS NO MERCADO DE TRABALHO: POLÍTICAS PÚBLICAS, PRÁTICAS ORGANIZACIONAIS E REALIDADES SUBJETIVAS

Inserting deaf persons in the work market: public politics, organization practices and subjective realities

Alvanei dos Santos Viana

Administrador. Mestre em Administração. Especialista em Gestão Pública. Especialista em Gestão Empresarial com Foco em Inteligência Competitiva.

Endereço Eletrônico: alvaneiviana@yahoo.com.br

Material recebido em 24 de maio de 2011 e selecionado em 12 de dezembro de 2011

RESUMO

As discussões tratadas neste texto se dão em torno da inserção dos surdos no mercado de trabalho, abrangendo o papel das ações institucionais e as políticas públicas, as práticas organizacionais adotadas por instituições de direito público e privado, e as histórias de vida de pessoas surdas incluídas no meio produtivo. Para o fim proposto, a sua validação foi aferida pelo método da triangulação de métodos, partindo do entendimento de que essa abordagem considera a participação e as percepções dos sujeitos envolvidos na criação e na implantação de programas sociais, considerando as relações e as representações como parte fundamental dos êxitos e limites das ações exercidas em diversas micro e macrorrealidades (MINAYO, 2005). Assim, sustenta-se que tal método permite a combinação e o cruzamento de múltiplos pontos de vista que acompanham o trabalho de investigação, permitindo uma interação crítica, intersubjetiva e comparação.

Palavras-chave: 1. surdos. 2. deficientes auditivos. 3. políticas públicas. 4. mercado de trabalho e deficientes. 5. qualificação profissional

ABSTRACT

The quarrels treated in this text if give around the insertion of the deaf people in the work market, enclosing the paper of the institutional actions and the public politics, the practical organizationais adopted for institutions of public law and private, and histories of life of enclosed deaf people in the productive way. For the considered end, its validation was surveyed by the method of the triangulation of methods, leaving of the agreement of that this boarding considers the participation and the perceptions of the involved citizens in the creation and the implantation of social programs, considering the relations and the representations as basic part of the successes and limits of the actions exerted in diverse micron and macro realities (MINAYO, 2005). Thus, it is supported that such method allows to the combination

and the crossing of multiple points of view that follow the inquiry work, allowing a critical, intersubjetiva interaction and comparison.

Keywords: 1. deaf people. 2. auditory deficient. 3. public policies. 4. labor market and deficient. 5. professional qualification.

INTRODUÇÃO

No século XIX, foram observadas importantes iniciativas que reconheceram os direitos sociais, a partir de ações estatais que compensassem as devidas desigualdades. No entanto, a história revela que a partir dos impactos altamente destrutivos da Segunda Guerra Mundial, a valorização da vontade da maioria passa ser uma necessidade a ser observada (Hermakova; Ratnikov, 1986).

Em relação às pessoas portadoras de deficiência, ainda que timidamente, observa-se que a sociedade tem superado o preconceito, na tentativa de possibilitar-lhes uma efetiva inclusão. Esse ideal permitirá que esses sujeitos sejam peças fundamen-

tais no próprio destino e não mais meros favorecidos de políticas de assistência social (Carvalho, 2006). O direito de ir e vir, de trabalhar e de estudar é a chave para a inclusão de qualquer cidadão e, para que se torne realidade para as pessoas com deficiência, com vistas à construção de uma sociedade livre, justa e solidária, por meio de políticas públicas compensatórias e eficazes (BRASIL, 1988). A responsabilidade, porém, não deve se limitar às ações governamentais. É necessária reflexão no sentido de que todos nós somos igualmente responsáveis pela efetiva inserção social daqueles que começaram a vida já em desvantagem.

Igualmente, as empresas devem primar pelo respeito ao princípio constitucional do valor social do trabalho e da livre iniciativa, para que haja a implementação da cidadania da forma mais plena possível e da dignidade do trabalhador com ou sem deficiência (BRASIL, 1988).

Em uma sociedade estruturada sob os presságios do mercado disputado e de constante consumo, o posicionamento ocupado pelos indivíduos em relação ao processo laboral determina quase que sintetizadamente todas as demais dimensões da sua existência – produz para si e o coletivo sua identidade (Amaral, T., 2004).

A garantia do exercício profissional e o acesso ao salário são indispensáveis porque, ainda que não de direito, mas de fato, constituem a chave de acesso aos direitos essenciais da cidadania como alimentação, saúde, moradia, educação, lazer e todos os demais. Consequentemente, se por um lado aumentam o anseio e a busca pela segurança no emprego formalizado, por ou-

tro, diminuem-se drasticamente as faculdades de posição profissional, convergindo para um processo de afunilamento imposto pelas transformações tecnológicas e pelas crescentes exigências de formação e qualificação do trabalhador.

Levando-se em conta que ser visto como eficiente é o diferencial competitivo que pode levar a conquistas nesse contexto de competitividade, ser portador de deficiência pode ser a marca indelével da incapacidade e até mesmo a impossibilidade de se nivelar aos padrões de rendimentos desejados (Amaral, T., 2004). Dessa forma, a palavra deficiência coloca um prefixo de negação naquilo que é o atributo principal esperado para a inclusão social: a eficiência. Tratar indiferentemente o indivíduo é esmagá-lo pelo estigma e dele esvaziam-se desejos, sonhos, habilidades, talentos, enfim, o potencial criativo e realizador que caracteriza a condição de ser humano.

É importante ressaltar que para fins desta pesquisa, entende-se por pessoa com deficiência auditiva todo aquele que apresenta um tipo de limitação funcional, caracterizada como permanente ou temporária, de causa congênita ou adquirida (Ministério da Saúde, 2009).

Também é importante especificar que para este texto as nomenclaturas oficiais utilizadas (deficiente, deficiente auditivo) ao longo de toda a pesquisa seguirão o modelo estabelecido pelo IBGE a partir do Censo de 2000, apesar de se ter a ciência de que há diversas discussões sobre a ideal nomenclatura.

Contemporaneamente, para que as reputações de responsabilidade social se nutram de consistência, em que os preceitos de parceria e siner-

gia entre diferentes agentes da sociedade são classificados como pilares estratégicos para o desenvolvimento humano sustentável, é urgente que o envolvimento da sociedade em seus diferentes segmentos e características ajam, com extremo entusiasmo, na elaboração e execução de políticas dotadas da capacidade de reverter a exclusão da pessoa portadora de deficiência. Sendo assim, merece lugar de destaque a sua inserção no mercado de trabalho, já que além de superar a indiferença e o isolamento social, possibilita a independência e a dignidade existencial própria do cidadão.

Nessa perspectiva, as empresas precisam refletir sobre o importante papel nesse contexto e, ultrapassando as obrigações estabelecidas pela legislação, admitirem que grande parte da sua necessidade de mão de obra pode ser exercida por trabalhadores portadores de deficiência com igual ou mais eficiência que os demais.

Na verdade, o anseio não é por iniciativas protecionistas e sim assertivas, que derrubem o preconceito ainda presente nos processos de seleção, em que o estigma da deficiência e da “suposição” da ineficiência produzam obstáculos de que no ambiente de trabalho possam ser criadas toda eventual situação embaraçosa, como incapacidade, recorrentes complicações de saúde, problemas psicológicos e rejeição dos pares.

A inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho constitui um dos meios de viabilizar o processo de integração desses sujeitos com “limitações”: física, mental, auditiva e visual, na sociedade. Por meio do trabalho, eles

DEBATE

podem demonstrar suas potencialidades, capacidades e competências, construir uma vida mais independente e autônoma, contribuir para seu sustento e ter maiores possibilidades de expandir suas perspectivas de vida, inclusive sob o aspecto dos relacionamentos sociais.

Mais do que isso, o trabalho exerce um efeito reabilitador, na medida em que contribui para o aumento da autoestima e nível de ajustamento pessoal (Tomasini, 1995; Anache, 1994; Mendes *et al.*, 2004).

Em contrapartida, a ausência da possibilidade de trabalho para a pessoa com deficiência aumenta sua exclusão, acentuando sua subordinação aos outros, esmaecendo a própria identidade, tornando-o aquele que precisa sempre pedir emprestada a voz do outro para se fazer ouvir.

SOCIEDADE E DEFICIÊNCIA: DESENCONTROS MARCADOS PELA EXCLUSÃO

Historicamente, o percurso percorrido pelas pessoas com deficiência desde o atendimento institucionalizado e diferenciado até o acesso à escola e ao meio produtivo foi longo e difícil. Não obstante, ainda que timidamente seja percebida uma conquista no campo dos direitos sociais pelas pessoas com deficiência, o processo de mudança dentro de uma perspectiva assistencialista e paternalista para uma visão mais tolerante para a diferença foi, e continua sendo, marcado por lutas, contestações e decepções.

São nessa perspectiva, notórias as variadas discussões pela socieda-

A inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho se constitui num dos meios de viabilizar o processo de integração desses sujeitos com “limitações”: física, mental, auditiva e visual, na sociedade.

de de uma maneira em geral, no que tange às estratégias, medidas saneadoras de acesso e permanência que garantam a presença das pessoas com deficiência, tanto na escola como no mercado de trabalho. O dispositivo legal 8.213, de 24 de julho de 1991 (Brasil, 1999), popularmente conhecido como “Políticas de Cotas” estabelece e garante um percentual de vagas a serem ocupadas pelas pessoas deficientes nas empresas, tanto públicas como privadas (Néri; Carvalho; Costilha, 2002). No entanto, a sua efetividade encontra barreiras debatidas entre os variados segmentos da área, sendo um dos mais badalados, a própria desqualificação profissional da pessoa com deficiência. Para muitos especialistas, trata-se de uma delicada situação, em que entra em cena o fomento de debates sobre a competência e a empregabilidade, ambas, também, voltadas para a pessoa surda.

Somada a essa questão, há plausíveis questionamentos quanto à efetividade da acessibilidade desses sujeitos ao mundo do trabalho. Isso

porque o puro e simples acesso ao meio produtivo – dotado de tecnologias, adaptações e uso de equipamentos – não garante as profundas e necessárias mudanças no ambiente humano. Relatando os meandros da exclusão social é possível reavaliar e repensar o conjunto de barreiras e práticas invisíveis arquitetadas pelo preconceito, consoante a iminente necessidade de mudança de concepção resistente para com o diferente e a premente sensibilização para a aceitação e respeito àqueles marginalizados da nossa sociedade.

Há três tipos de conduta que se perpetuaram e ainda se fazem presentes com relação às atitudes pela qual a sociedade se portou diante da pessoa com deficiência ao longo da história: “a indiferença, a caridade e o paternalismo” (Pozzoli, 2006, p. 192). Dessas, enfatiza o autor, a mais danosa às pessoas com deficiência tem sido o olhar indiferente. Para estes, é como se essas pessoas não existissem. Na visão dos indiferentes, os pertencentes a essa parcela são rotulados como indivíduos superficiais que devem se distanciar do direito de se ter direitos. Assim, sanciona-se o entendimento de que: quem não tem direito de ter direito deixa de ser cidadão, inclusive nos ordenamentos meramente jurídicos.

Por outro lado, a atitude caridosa tem sua origem dentro do sentimento comumente religioso. Para o praticante da caridade, a pessoa com deficiência representa um objeto de remissão dos pecados, acompanhado do entendimento de que o deficiente não se enquadra no conceito jurídico de “pessoa”, distanciando-se assim da legitimidade de ser um sujeito de direito. Finalmente, o paternalismo

inclina-se para a obrigatoriedade de assumir, de maneira exclusiva, a responsabilidade pela condução das questões da pessoa com deficiência. Para este, embora a pessoa com deficiência possua direitos, ela não está capacitada a colocá-los em prática. Nessa perspectiva, Lafayette Pozzoli ratifica o seguinte entendimento:

A maioria das pessoas, ressalvadas as devidas proporções, se adapta às situações que acabamos de referir sobre as concepções. A angústia desse entendimento parece ser o primeiro passo para uma reflexão mais séria sobre o problema que estamos abordando porque a pessoa portadora da deficiência não quer ser agregada, não deseja esmolas e muito menos paternalismo: a pessoa portadora de deficiência exige direitos, a começar pelos contemplados na Constituição de 1988, devendo exercer sua cidadania (Pozzoli, 2006, pp. 192-193).

A prática dessas atitudes traz, aparentemente, o preconceito e a discriminação como defesas da causa da exclusão das pessoas com deficiência, não questionando a verdadeira origem do próprio preconceito e da discriminação também como produção social histórica. Assim, na essência dessa problemática social, voltando-se para a raiz dos fatos, encontra-se a perpetuação de uma situação que acompanha a civilização humana desde os tempos em que a vida social pouco se distinguia da vida animal (Bordenave, 1994).

Nesse sentido, destaca-se o entendimento de que a raiz de quase todas as formas de exclusão e, conseqüentemente, preconceito e discriminação contra as pessoas com deficiência faz a ideia, construída ao longo da história, de que elas

são inúteis e sem valor para o meio produtivo. Facilmente, é encontrada uma grande quantia de registros pela literatura especializada, em que são apontados fatos que classificam essas pessoas como inválidas para o trabalho. Considerando a impossibilidade de se explorar detalhadamente todos esses relatos, destaca-se apenas um deles, presente na história moderna recente: “Estima-se que até a queda da Alemanha em 1945, duzentas mil pessoas entre crianças e adultos com deficiência tenham sido assassinadas”. A fim de que se conseguisse o apoio social, “o objetivo da mensagem martelada pelos nazistas era estigmatizar deficientes e doentes mentais como um peso morto para a sociedade” (Lobo, 1997, p. 155).

Assim, é notório perceber que de alguma forma a maneira de pensar acima ainda se reflete nos dias de hoje, sobretudo em relação

Destaca-se o entendimento de que a raiz de quase todas as formas de exclusão e, conseqüentemente, preconceito e discriminação contra as pessoas com deficiência faz a ideia, construída ao longo da história, de que elas são inúteis e sem valor para o meio produtivo.

à inserção do deficiente no meio produtivo.

Dessa forma, corroborando com o pensamento acima citado, José Pastore diz:

Lidando com as questões de emprego e desemprego há mais de 40 anos, confesso ter deixado passar despercebido, durante muito tempo, um dos problemas mais sérios do Brasil: a baixíssima participação dos portadores de deficiência no mercado de trabalho. Comecei a estudar o assunto em 1997. Examinando os dados, percebi, de início, o quanto estávamos atrasados. O Brasil possui uma das maiores populações de portadores de deficiência do mundo (16 milhões de pessoas) e uma das menores taxas de participação no mercado de trabalho. Segundo estimativas disponíveis, 9 milhões estão em idade de trabalhar. Destes, os que trabalham no mercado formal somam cerca de 2%, enquanto nos países mais avançados essa proporção fica entre 30% e 45% (Pastore, 2000, p. 7).

Os desafios para uma inclusão são complexos, exigem repensar e rever criticamente as práticas preconceituosas quanto às diferenças, valores éticos e humanos, e, sobretudo o reconhecimento do direito de todas as pessoas de pertencer e de ser respeitado em sua diversidade. Indiscutivelmente, durante muito tempo esse direito foi negado àqueles que se situam à margem dos padrões da normalidade impostos por uma maioria (Sasaki, 1997).

Segundo Veiga Neto (2001), a discussão voltada para uma política inclusiva exige a compreensão do conceito de uma classe de pessoas excluídas e o entendimento de nossas reações frente à distinção entre incluídos e excluídos. Ancorado e apoiado nas considerações de Fou-

A discussão voltada para uma política inclusiva exige a compreensão do conceito de uma classe de pessoas excluídas e o entendimento de nossas reações frente à distinção entre incluídos e excluídos.

cault (2002) e Bauman (1999), o autor infere que a era moderna buscou uma nova forma de ordenação, conduzida pelo poder: fortaleceu a norma, a regra da conduta, a regularidade, em oposição à desordem, a doença, a patologia. É ainda enfatizado o critério do corpo e seus defeitos, desvios da morfologia ou da conduta, a norma hoje se estende ao campo econômico, inserindo na categoria dos excluídos os sem-terra e desempregados, aumentado, assim, a relação do poder e o uso da norma como estratégia de dominação.

Igualmente, Duschatzky e Skliar advogam que:

A Modernidade idealizou uma lógica binária, onde denominou de diferentes maneiras o componente negativo da relação cultural: marginal, indigente, louco, deficiente, drogado, homossexual, estrangeiro etc. Essas oposições binárias sugerem sempre o privilégio do primeiro termo e o outro, secundário nessa dependência hierárquica, não existe fora do primeiro, mas dentro dele, como imagem velada, como sua inversão negativa (Duschatzky e Skliar, 2001, p. 123).

Para esses autores, fica evidente que “a pobreza é do pobre, a violência do violento... a deficiência do deficiente, a exclusão do excluído”.

Nessa perspectiva, infere-se que se houvesse uma consciência da gravidade social do problema da deficiência, suas dimensões seriam mais circunscritas, e a questão seria menos aguda. A não consciência, a falta da consciência, é um dos dados constitutivos da natureza social do problema da deficiência. Podemos mesmo acreditar que se trata de uma inconsistência, e uma inconsistência com enorme abrangência, perpassando a insensibilidade, o desconhecimento, o medo, o preconceito, a falta de informação, a ocultação da realidade, o paternalismo entre tantas outras atitudes (Amaral, T., 2004).

Assim a inconsciência permeia a sociedade e é a tal ponto comum que já não é percebida como discriminação e a marginalização concreta do deficiente. Ela está presente em toda parte e a todo momento, na legislação, na arquitetura, no dimensionamento do espaço urbano, nos transportes, no ensino, nos serviços de saúde, na organização do mercado de trabalho dentre outros (Amaral, T., 2004).

Um dos invólucros que faz o contorno da inconsciência em relação à deficiência é o preconceito.

Crochik (1995) entende que o preconceito prepara a ação de exclusão do mais frágil, impedindo muitos de viver a sua fragilidade, em uma cultura onde a força é privilegiada e valorizada. Em um mundo de divergências, o movimento de inserção entra em conflito com o acelerado avanço da tecnologia que se tornou um fim em si mes-

mo, voltando-se totalmente para a plena satisfação do capitalismo em detrimento da pessoa humana. Assim, passamos a considerar natural os fenômenos, o indivíduo, separados de uma visão histórica e crítica, ausente de dúvidas, o que facilita o predomínio da homogeneidade e da necessidade de estereótipos.

No entendimento de Adorno (1995), vivemos em uma sociedade que o fomento a ideias estereotipadas é fortalecido pelos veículos de massa, desprezando a postura reflexiva e crítica. O contentamento com tal cenário inibe uma proximidade com as diferenças, e somente um comportamento reflexivo acerca da experiência tornaria possível uma educação emancipatória, conduzindo os indivíduos à autonomia.

Atualmente, as pessoas com deficiência ainda são perseguidas pelo estigma da incapacidade. Segundo Goffman (1988), o indivíduo estigmatizado é sinônimo de “banido socialmente”, à margem do convívio. Assim, na sociedade atual, os ex-detentos, alcoólatras, homossexuais, pessoas com deficiência constituem os grupos minoritários, diferenciados que são discriminados por suas particularidades, condições ou atributos, diferentes da maioria considerada normal. Diante das diferenças, a sociedade reage de maneira conflituosa e constrangedora, discriminando ou muitas vezes simplesmente ignorando o outro.

**SURDEZ:
LIMITAÇÕES,
DIFERENÇAS E
ESTIGMA**

Desde os primórdios da sua civilização, o homem aprendeu que

Atualmente, as pessoas com deficiência ainda são perseguidas pelo estigma da incapacidade. Segundo Goffman (1988), o indivíduo estigmatizado é sinônimo de “banido socialmente”, à margem do convívio

era necessária a produção do seu próprio alimento, garantindo assim, a sua sobrevivência. O homem saía em busca do alimento por meio da pesca e da caça e a mulher cuidava dos filhos, embora ajudasse, também, na plantação e na colheita. Dessa forma, foram percebendo que na terra onde habitavam, havia fonte de alimentação para si próprio e para a família.

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

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

Atualmente, observamos um novo comportamento em relação ao trabalho, com a flexibilização de horários em função das metas de

produção, incentivo ao trabalho em equipe, formas de promoção e ascensão na carreira profissional, programas de capacitação, participação nos lucros, busca da ergonomia etc. Por outro lado, há cada vez mais exigência com relação à formação e produtividade do trabalhador.

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

Segundo Redondo e Carvalho (2000, p. 5), “a deficiência é um tema ainda muito desconhecido no Brasil”. Isso é perfeitamente verificável, principalmente, na precisão de estatística brasileira, tanto em relação ao número de pessoas, quanto das formas de assistência disponíveis, de sua inserção social e de sua inclusão no mercado de trabalho.

O Brasil é tradicionalmente conhecido com um dos países que possui um amplo conjunto de leis pertinentes ao assunto. Mesmo assim, quando as leis em prol das pessoas com deficiência são aprovadas, se tornam lentas ou apresentam falhas na sua posterior regulamentação.

A partir do entendimento de que este estudo trata, também, de relações sociais (governo, empresa e o deficiente), entre estes, pessoas com deficiência auditiva, ganham relevância as considerações apontadas por Goffman (1988, p. 7) sobre o estigma, que, de maneira ampla, é definido pelo autor como

“a situação do indivíduo que está inabilitado para ser aceito na sociedade de forma plena”. O estigma impõe a existência de uma relação social, sendo definido como um rótulo depreciativo que uma pessoa ou um grupo atribui a outra pessoa ou grupo, com o único objetivo de destruir a sua identidade.

Acredita-se que essa atitude encontra fundamento na falta de credibilidade do estigmatizado, quando este enfrenta o não estigmatizado em algum aspecto.

Segundo o autor, o estigma se apresenta na divergência entre identidade social virtual (atribuição de traços peculiares a uma pessoa baseada em expectativas prévias) e a identidade social real (característica que a pessoa realmente traz consigo). Isso significa que por si só um traço característico não é bom nem mau, sendo que o estigma definido como fator depreciativo tem a sua existência a partir da

O trabalho evoluiu no sentido de acompanhar o progresso da sociedade, e com isso novas categorias de trabalhadores surgiram no mercado, e, entre eles, a dos deficientes. O trabalho possibilita uma mudança positiva de socialização e na sua vida egressa.

**As pessoas surdas,
quando envolvidas em
movimentos surdos,
estão pleiteando o
exercício do direito de
se autorrepresentarem
como sujeitos culturais**

relação entre atributo e estereótipo. Segundo Goffman (1988), “o normal e o estigmatizado não são pessoas, e sim perspectivas desenvolvidas em situações sociais durante os contatos misturados, em função de normas não cumpridas que provavelmente atuam sobre o encontro” (Goffman, 1988, p. 148-149).

Dessa forma, é relevante buscar o entendimento sobre em que consiste uma comunidade surda ou mesmo a cultura surda. Moura (2000) define que certos ambientes como: escolas residenciais, clubes e competições esportivas que reúnam surdos são classificados como lugares que podem servir de base para uma comunidade surda. Isso porque, em posicionamentos como esse, imagina-se que o deficiente auditivo nunca vai ter a surdez como instrumento de discriminação contra si próprio, estando em situações de posicionar-se socialmente sem a ajuda requerida na presença de ouvintes. Com isso, ter-se-ia a estruturação positiva de sua identidade.

Por outro lado, a cultura surda, conforme Goggin e Newel (2003, p. 26), representa “pessoas que nascem ou se tornam surdas que são usuários de Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS como primeira lín-

gua, e projetam a si mesmas como sendo surdos enquanto também participam de atividades dentro da comunidade”.

Em relação a essa questão, busca-se na interpretação de Goffman (1988) que faz uma análise menos linear e mais complexa. Uma vez que em situações sociais misturadas, em que as pessoas rotuladas com estigmas e as classificadas como normais, podem produzir resultado como uma interação angustiada para ambas as partes, assim como considerou Moura (2000), entre seus iguais, há a possibilidade de os estigmatizados fazerem de sua “desvantagem” a base para organizar sua vida e, assim sendo, estarem de acordo com a resignação de viver de uma maneira incompleta.

Na verdade, Goffman (1988) aponta para uma dupla orientação em relação aos modelos de identidade conquistados pelo sujeito estigmatizado, uma vez que este não consegue se conformar a eles. Consequentemente, surge uma situação em que o deficiente auditivo não se olha como surdo, nem o portador de deficiência visual como cego. É, sem dúvida, no encontro social com os iguais ou, perante a separação deles, que ocorrerá turbulências de identificação.

Por outro lado, entendidos os sujeitos em uma perspectiva que fala de sua incompletude e de suas variadas identidades formadas a partir das relações sociais, é possível entendermos a surdez não como uma deficiência ou como uma anomalia que está impregnada no corpo de um determinado sujeito, mas como uma ação material que possui significados pelos diferentes grupos culturais (Lopes, 2000).

As pessoas surdas, quando envolvidas em movimentos surdos, estão pleiteando o exercício do direito de se autorrepresentarem como sujeitos culturais. A conquista deste direito tem possibilitado muitos de pertencerem ao grupo que se autodenomina de surdos em diferentes lugares, inclusive fora do Brasil. Estar inserido em um grupo que grande parte da sociedade ouvinte, historicamente, classificou como sendo de deficientes ou de “anormais” tem sido uma árdua tarefa. Por conseguinte, muitos ainda não conseguiram romper com os laços que os associam com a deficiência, embora muitos são aqueles que estão ocupando outros espaços e narrativas (Moura, 2000).

Nesses termos, a surdez, mais que um diagnóstico médico, sobretudo no campo das relações com ouvintes, tem se colocado com uma divisa que causa impedimentos ou dificuldades na interação com o meio. Sob a ótica da cultura, a surdez é um traço que coloca quem a detém no limite entre aquele classificado como inválido e aquele que pode ser restituído ao ser “tratado” ou “educado” de maneira adequada (Skliar, 1997).

Num outro extremo, a discriminação manterá a pessoa deficiente a distância, longe e segregada. Na opinião de Baudrillard (1983), respeitando a diferença do deficiente, negando-lhe a igualdade, significa: “Praticar a incompreensão mais radical possível”. Assim, a sociedade reserva para o diferente, o lugar do preconceito e do estigma, mantido e alimentado por muito tempo pelas posições protecionistas e paternalistas, que na verdade mantém o deficiente distante, perpetuando assim a discriminação, negando a igualdade.

Ratificando essa realidade, observa-se uma cumplicidade, assim defendida por Goffman:

Também está implícita uma forma de cooperação tácita entre os normais e os estigmatizados: aquele que se desvia pode continuar preso à norma porque os outros mantêm cuidadosamente o seu segredo, fingem ignorar sua revelação, ou não prestam atenção às provas, o que impede que o segredo seja revelado: esses outros, em troca, podem permitir-se ampliar seus cuidados porque o estigmatizado irá, voluntariamente, se abster de exigir uma aceitação que ultrapasse os limites que os normais consideram cômodos (Goffman, 1988, p. 141).

Nessa perspectiva, a sociedade define que o lugar do deficiente é a deficiência e a diferença. Dessa forma, a ilusória consciência criada pela sociedade em relação ao deficiente o classifica por uma absoluta diferença, intimamente ligada ao preconceito e à discriminação. Há então a negação da igualdade, ocasionada pela rotulação do deficiente com a marca da falta absoluta, a partir de uma concepção definida pela diferença insuperável.

Assim, a concepção de Goffman (1998) de que “a manipulação do estigma é uma característica geral da sociedade, um processo que ocorre sempre que há normas de identidade”, ultrapassa a discriminação e encontra no porto da não consciência da questão da deficiência uma forma conveniente e discriminatória, camuflada na marginalização, na negação, na inconsciência, na boa consciência, porque tanto o diferente quanto o deficiente, são partes de uma só construção (Lopes, 2000).

Todavia, a democracia almejada na procura da harmonia entre

as diferenças, disponibiliza para as discussões acerca da diferença um espaço amplo, e indaga a inquestionabilidade dos padrões até aqui dominantes. Embora a busca pelo direito à igualdade, ao respeito e à própria convivência encontre resistência nos permanentes paradigmas, ela deve começar a trilhar em relação às pessoas com deficiência, a partir da promoção das discussões relativas à não consciência presente em nossa sociedade, rumo à construção de um processo de conscientização.

POLÍTICAS PÚBLICAS E DEFICIÊNCIA

Uma política pública desempenha distintos papéis, dependendo do setor/grupo social ao qual se destina e do tipo de relação que estabelece com as demais políticas. Uma política pública na área social pode ser congruente com a política econômica básica (que é o fio con-

Nessa perspectiva, a sociedade define que o lugar do deficiente é a deficiência e a diferença. Dessa forma, a ilusória consciência criada pela sociedade em relação ao deficiente o classifica por uma absoluta diferença, intimamente ligada ao preconceito.

ductor e reflete as prioridades de ação de um determinado governo) e está diretamente ligada a ela; será complementar, ao fornecer-lhe elementos reforçadores de seus objetivos e metas principais; será reparadora ou compensatória ao atuar sobre os danos ou consequências nefastas das políticas básicas com o objetivo de atenuá-las (Belloni, 2001).

Por política pública entende-se: Um fluxo de decisões públicas, orientado a manter o equilíbrio social ou a introduzir desequilíbrios destinados a modificar essa realidade. Decisões condicionadas pelo próprio luxo e pelas reações e modificações que elas provocam no tecido social, bem como pelos valores, ideias e visões dos que adotam ou influem na decisão (Saravia, 2006, p. 85).

É possível considerá-las como estratégias que apontam para diversos fins, todos eles, de alguma forma, desejados pelos diversos grupos que participam do processo decisório. A finalidade última de tal dinâmica – consolidação da democracia, justiça social, manutenção do poder, felicidade das pessoas – constitui elemento orientador geral das inúmeras ações que compõem determinada política. Com uma perspectiva mais operacional, poderíamos dizer que ela é um sistema de decisões públicas que visa a ações ou omissões, preventivas ou corretivas, destinadas a manter ou modificar a realidade de um ou vários setores da vida social, por meio da definição de objetivos e estratégias de atuação e da alocação dos recursos necessários para atingir os objetivos estabelecidos.

Nessa perspectiva, no campo da educação e formação profissional voltadas para as pessoas com defi-

ciência, os impactos das políticas devem promover o apoio ao desenvolvimento de sistemas inclusivos, com instituições capazes de responder à diversidade de forma efetiva. Escolas que exerçam seu papel social frente aos grupos mais vulneráveis, que têm experimentado exclusão, discriminação e segregação.

Com isso, precisamos considerar que em todas as partes do mundo e em todos os níveis de cada sociedade há pessoas com deficiência. Assim, o número de pessoas com deficiência no globo terrestre é extremamente significativo e está a aumentar. Por conseguinte, tanto as causas como as consequências da deficiência variam em todo o mundo. Logicamente, essas variações são frutos das diversas circunstâncias socioeconômicas e das diferentes tendências que os Estados focam em favor do bem estar dos seus cidadãos.

Atualmente, as políticas voltadas para a questão da deficiência constituem a “intervenção” estatal, resultado da evolução registrada ao longo dos dois séculos passados. Em diversos aspectos, essa evolução tangencia as condições de vida e as próprias políticas sociais e econômicas acontecidas em diferentes épocas. Ainda assim, em relação ao respeito às deficiências, há, também, muitas circunstâncias concretas que exerceram influências nas condições de vida das pessoas que a possuem: a ignorância, o abandono, a superstição e o medo são fatores sociais que ao longo de toda a história da humanidade isolaram as pessoas com deficiência e atrasaram o seu desenvolvimento pleno e ético (BRASIL, 2001).

Dentro de uma linha evolutiva, a política em se tratando de deficiência, passou da mera prestação de

cuidados elementares em instituições à educação das crianças com deficiência e à reabilitação das crianças que se tornaram deficientes na vida adulta. Como consequência dessas ações educativas e reabilitadoras, as pessoas foram avançando em seus limites, ficando mais ativas e se tornaram uma força motriz na constante promoção da política voltada para a deficiência, articuladas com a participação das famílias e defensores de suas causas. Assim, fora instituído o conceito inicial de integração e normalização que expressaram um conhecimento cada vez mais consistente das capacidades e possibilidades daqueles sujeitos.

Indiscutivelmente, a Carta Magna impõe ao Estado Brasileiro a vinculação ao Princípio da Prevalência dos Direitos Humanos (Art. 4º, II, CF), como consequência da nossa adesão aos Pactos Internacionais de Direitos Civis e Políticos, e de Direitos Econômicos e Sociais e Culturais (BRASIL, 1988).

As políticas voltadas para a questão da deficiência constituem a “intervenção” estatal, resultado da evolução registrada ao longo dos dois séculos passados. Em diversos aspectos, essa evolução tangencia as condições de vida e as próprias políticas sociais e econômicas.

No âmbito interno, é bem claro e esclarecedor o conteúdo do artigo 3º da Constituição, que estabelece o seguinte:

“Art. 3º. Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I – (...);

II – (...);

III – erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.”

Com esse disposto, observa-se que o Estado brasileiro é o primeiro a obrigar-se a não marginalizar as minorias, a não permitir a existência de desigualdades, a combater com veemência os preconceitos de quaisquer espécies.

Embora se perceba a ocorrência de iniciativas governamentais voltadas para a questão da deficiência, a prática tem revelado que a realidade está dissociada do texto constitucional. Ainda há muita coisa, sob responsabilidade do Estado, a se fazer. Assim, não se pode admitir que o próprio Estado seja, justamente, aquele que mais despreza os direitos humanos, especialmente os direitos das pessoas portadoras de deficiência (Arretche; Rodriguez, 1999).

Baseado nas estatísticas existentes – estimativa de 10% da população mundial com alguma deficiência e no Brasil a existência de mais ou menos 16 milhões de deficientes, sendo que desses apenas 3,2 milhões têm algum tipo de atenção – presume-se que o número desse desprezo não é pequeno, como pode parecer (Santoró, 1999).

Assim, a todo instante, nasce em nosso território uma criança portando uma ou mais deficiências. Talvez, traga uma deficiência mental que a impedirá de conduzir sua vida. Pode ser que ela traga uma deficiência física que a impossibilite de andar, correr ou praticar atividades físicas. Ou a cegueira, impedindo-a de vislumbrar a beleza da vida, ou até mesmo a surdez, que tornará impossível escutar as clássicas e imortais canções existentes. Ou ao contrário, também, por ocorrência de algum acidente aqueles que nasceram “perfeitos” virem a ser tornar deficientes.

Disso infere-se que em questão de segundos o mundo pode desabar sobre a cabeça de qualquer pessoa, seja rica ou pobre, humilde ou poderosa. Todos sem exceção, de maneira igualada, seremos submetidos a uma realidade inesperada e arrasadora que nos obrigará a mudar o nosso modo de vida, a profissão, ou até mesmo adiar ou suprimir sonhos e planos.

É claro que ninguém quer viver o desconforto, o embaraço e as lágrimas do diagnóstico de uma deficiência própria ou em uma pessoa da família, todavia elas estão presentes, podendo explodir a qualquer momento em nossa vida. Assumir que o deficiente sofre limitações já caiu em descrédito. É como se chovesse no molhado. Entretanto, deve ser frisado que em muitos casos, é o próprio Estado e a sociedade que definem que determinada deficiência é sinônimo de incapacidade, fomentando assim a discriminação por uma definição carregada de equívocos. Ao que parece, muitas vezes o próprio Estado “fabrica” para depois discriminar os deficientes (Santoro, 1999).

Esse entendimento encontra respaldo, sobretudo, no desfavorável histórico, referente ao tratamento dado às pessoas com alguma deficiência. Nota-se, por exemplo, que durante muito tempo as crianças com deficiência mental foram aprisionadas em sanatórios e manicômios ou as deixavam sob a responsabilidade de associações de apoio e escolas especiais, deixando-as sob os castigos da segregação e do estigma, institucionalizando o isolamento daqueles que, em princípio, não possuem habilidades ou discernimento para interagir com a sociedade dita normal. Ao contrário, atitude de incentivo à integração na sociedade era uma prática distante.

Tal comportamento passava a ideia de que seria mais confortável para a sociedade transferir o encargo para o Estado, fazendo com que ele fosse o maior financiador de programas de assistência a portadores de deficiência.

Outro complicador da questão de atuação do Estado no que diz respeito ao deficiente: seriam os constantes cortes orçamentários na área que diz respeito à ação social, ou seja, aos programas voltados para a criança, o idoso e o deficiente.

Ao se cortarem recursos voltados para a área social, milhares de deficientes são atingidos. Essa constatação nos traz a desconfiança de que o *apartheid* social em que vivemos em muito contribuiu para que não se avançasse um pouco mais, na solução dos problemas dessa ordem.

As deliberações acerca de corte de despesas estão, em muitos casos, associadas a momentos de crise econômica, todavia, talvez, não haja ninguém mais entendido em crise financeira do que o próprio deficiente,

seus familiares ou os que dele cuidam. Fatalmente, eles já são frutos da “crise da crise”, ou seja, da discriminação histórica e sistemática.

LEGISLAÇÃO E O MERCADO DE TRABALHO

A observância dos direitos do homem ao trabalho e a sua liberdade de participar ativamente da convivência social não é algo recente. Já em 1948, a Organização das Nações Unidas – ONU – destacava a sua importância, por meio da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Nesse sentido, segundo Luiz Alberto Araújo (1994), esse direito à liberdade recebeu o nome de “liberdade pública” e abrange, além da prática do direito individual, uma efetiva participação do Estado na realização de ações que viabilizarão o exercício da cidadania da forma mais plena possível. Assim, acredita-se que o trabalho, já há algum tempo, deixou de ser dever de algumas pessoas para se tornar um direito estendido a todas as pessoas. Portanto, o direito ao trabalho, o direito à própria subsistência é uma maneira de firmar-se pessoal e socialmente

Assim, a todo instante, nasce em nosso território uma criança portando uma ou mais deficiências. Talvez, traga uma deficiência mental que a impedirá de conduzir sua vida.

que assegura dignidade às pessoas com deficiência (Araújo, L., 1994).

Sendo assim, infere-se que o Estado deve ser o principal promotor das ações sociais, independentemente de parcerias com terceiros.

Sob esta questão, Jorge da Silva relata que:

O Estado tem sido, atualmente, o principal responsável pela abertura de novos postos de trabalho para as pessoas portadoras de necessidades educativas especiais - PPNEs, em virtude de suas disposições normativas sobre o tema. Entre elas, encontra-se o sistema de cotas, que, apesar de toda a polêmica, vem efetivamente propiciando novas oportunidades de trabalho a essa população, graças, sobretudo aos concursos para as diversas carreiras do setor público. Algumas unidades da Federação vêm igualmente adotando o sistema de cotas nos contratos com as empresas prestadoras de serviços aos órgãos públicos (SILVA, 2001, p. 89).

Algumas outras medidas também vêm sendo adotadas sobre a inserção das pessoas deficientes no mercado de trabalho. Dentre essas, podemos citar, por exemplo, a criação de “baldões de emprego para Pessoas Portadoras de Necessidades Educativas Especiais – PPNEs”, nas unidades do SINE do Rio de Janeiro e outros estados (SINE - RJ, 1990).

Assim, medidas como esta são de extrema importância para a inclusão da pessoa deficiente no mercado de trabalho, sobretudo a pessoa surda.

Por outro lado, acrescenta Jorge da Silva (2001), que, ainda no mercado privado, tanto o sistema de cotas quanto os incentivos fiscais, concedidos a empresas que contratam PPNEs, nos seus quadros funcionais, não têm encontrado a mesma ressonância. Em geral, a atitude inclusiva

fica por conta de empresários sensíveis à problemática da PNNE, seja porque a vivenciam no seu âmbito familiar, seja porque estão engajados em projetos de natureza filantrópica.

Consequentemente, passam a ser raros os casos em que há um crédito no potencial produtivo das PPNEs para a empresa, ou aqueles empresários que assumem sua parcela de responsabilidade social para a integração social dessas pessoas.

Ainda assim, a igualdade e equiparação de oportunidades para o trabalho é um princípio que vinha fazendo parte, seja de maneira implícita ou explícita, de todos os documentos elaborados para a questão da inclusão da pessoa deficiente no meio produtivo. Contudo, foi na Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1998) e na Lei 7.853 de

24 de outubro de 1989 (BRASIL, 1996), que houve o registro legal da questão. Ambos os dispositivos legais determinam a proibição de qualquer discriminação, tanto na admissão do trabalhador com deficiência, quanto no salário a ser pago, uma vez que posturas de preconceito seriam classificadas como crime.

No Brasil, a Lei Federal 8.112 de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais definiu um percentual de cargos públicos e empregos públicos, de até 20%, a ser destinado para pessoas com deficiência (BRASIL, 1990).

No setor privado, a adoção de cotas progressivas foi introduzida pela Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, que no seu artigo 93, estabelece o seguinte:

A empresa com 100 ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência na seguinte proporção:

- I – de 100 a 200 empregados.. 2%;
 - II – de 201 a 500..... 3%;
 - III – de 501 a 1000..... 4%;
 - IV – de 1001 em diante..... 5%.
- (BRASIL, 1999).

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DA PESSOA SURDA: FATOS E PERCEPÇÕES

As iniciativas voltadas para a questão da qualificação da pessoa surda não são recentes.

Segundo Madalena Klein:

Assim, acredita-se que o trabalho, já há algum tempo, deixou de ser dever de algumas pessoas para se tornar um direito estendido a todas as pessoas. Portanto, o direito ao trabalho, o direito à própria subsistência é uma maneira de firmar-se pessoal e socialmente que assegura dignidade às pessoas com deficiência.

A primeira política pública para os surdos em nosso país pode ser considerada a Decisão Imperial de 26 de setembro de 1857, quando o governo de D. Pedro II concedeu a primeira dotação orçamentária para a manutenção do Instituto Nacional de Educação de Surdos – INES, no Rio de Janeiro (Klein, 1999, p. 90)

Afirma ainda Klein (1999) que no decorrer de muitas décadas, o INES prestou um atendimento residencial, ou seja, de internato, prevalecendo um caráter predominantemente paternalista, buscando a profissionalização – “aprendizagem de algum ofício” – possibilitando assim a inserção dos alunos no meio produtivo, para que pudessem ser independentes financeiramente.

Por meio de estudos realizados, Klein (1999) constatou que, em relação ao processo de aprendizagem para o trabalho em escolas especiais para surdos de alguns países e, sobretudo, do Brasil, há existência de diversos programas de informação e orientação profissional organizados por diversas escolas. Na sua maioria, essas atividades de qualificação ocorriam em oficinas que orientavam para um trabalho autônomo de prestação de serviços, ou seja, a realização de cursos como corte e costura, cabeleireiro, marceneiro.

Verifica-se, assim, que as alternativas educacionais, voltadas para formação profissional para as pessoas deficientes e, sobretudo, a pessoa surda, sempre foram mais escassas.

Sasaki (1997) entende que todo esse conjunto de alternativas educacionais e profissionais espalhadas pelo Brasil e bem mais numerosos hoje do que no passado, não está capacitado a atender nem a demanda matriculada nem a reprimida.

Verifica-se que as alternativas educacionais, voltadas para a formação profissional para as pessoas deficientes e, sobretudo, a pessoa surda, sempre foram mais escassas.

Sob essa ótica, Skliar (1998) esclarece que as oficinas montadas para a qualificação das pessoas deficientes dependem exclusivamente das possibilidades financeiras que as sustentam, além de estarem condicionadas à livre escolha da direção da escola sobre quais estratégias serão eficazes para a profissionalização dos surdos.

Quando arquitetadas dessa maneira, é válido lembrar que tais oficinas se expõem ao risco de não aproveitarem as verdadeiras possibilidades de o jovem surdo exercer uma profissão plenamente, quer seja pela distância do que realmente o mercado está demandando, quer seja pela falta de motivação ou vocação do aluno para aquela prática profissional, o que certamente implicará um despreparo para o que exige o meio produtivo.

Outra questão, relativa aos programas de qualificação para pessoas deficientes, é que estes se dão em condições de isolamento, muito distanciados do “mundo externo” e, em especial, do mundo do trabalho.

Assim, Nunes & Ferreira (1994); Manzini (1996); Amaral (1994) e Anache (1996) salientam

que a empregabilidade vem sendo conduzida mais no plano discursivo que no plano concreto. Para eles, as ações são desarticuladas das necessidades sociais. O “treinamento” para o trabalho se realiza em atividades como: artesanato, jardinagem, produção de doces e biscoitos, campos que pouco empregam, mesmo trabalhadores com nível de instrução compatível com as exigências do mercado de trabalho.

Com isso, observa-se que a qualidade da formação profissional passa a ocupar lugar de extrema importância na relação da pessoa com deficiência e o mercado de trabalho, uma vez que muitos programas, formatados como profissionalizantes, se apropriam de estrutura informal e de curta duração, não atendendo assim o objetivo de ampliar a empregabilidade dos jovens deficientes.

Isso, sem dúvida nenhuma, implica a responsabilidade integral do indivíduo em esforçar-se para conseguir uma qualificação, espírito empreendedor e lutar para o alcance de uma fonte de geração de trabalho e de renda, realidade essa que envolve tantos os desempregados como as pessoas com deficiência que ao longo dos anos ficaram à margem do acesso à educação e ao trabalho.

Para Lancillotti (2000, p. 25), “[...] a questão da formação profissional oferecida às pessoas deficientes coloca em evidência que a empregabilidade é o grande problema da sociedade contemporânea”. Argumenta a autora que a preocupação com o emprego é de extrema relevância, já que para os trabalhadores é a única forma digna de sobrevivência. Isso, certamente fortalece a responsabilidade da escola como instituição formadora.

Ao considerarmos o cenário da empregabilidade da pessoa com deficiência, somos impulsionados a reavaliar o papel da escola como agente de formação e, portanto, as obrigações do Estado, no sentido de garantir o acesso a uma educação consistente.

Dessa forma, ao considerarmos o cenário da empregabilidade da pessoa com deficiência, somos impulsionados a reavaliar o papel da escola como agente de formação e, portanto, as obrigações do Estado, no sentido de garantir o acesso a uma educação consistente. Nota-se que muitos programas se limitam apenas a viabilizar a iniciação profissional, oferecendo, conforme já mencionado, apenas o aprendizado instrumental.

Por outro lado, há uma relativa inclinação, por parte dos empregadores, em possibilitar o recrutamento de pessoas com deficiência, desde que se assegure a produtividade e a competência. Mesmo assim, esses candidatos se deparam com a falta de qualificação, o que os impedem de conseguir melhores oportunidades de trabalho.

Ao que parece, não há interesse, tanto por parte do empresariado, quanto das pessoas deficientes em adotar uma postura paterna-

lista, uma vez que a participação e a eficiência são particularidades inerentes a ambos.

No entanto, Maciel (1987) e Amaral (1994) entendem que um dos fatores determinantes para a não absorção de trabalhadores com deficiência, é a falta de informação dos empregadores sobre a capacidade de produção das pessoas com deficiências.

Nessa perspectiva, em muitas situações, fica evidente a crença de que a pessoa com deficiência não está dotada de capacidade para exercer atividades laborativas.

Contudo, segundo Shimono (2008), passa a ser urgente uma ampla discussão para que se evite, sob qualquer argumento a discriminação desses sujeitos. Mesmo quando se assegura a reserva de vagas para as pessoas com deficiência, por influência dos dispositivos legais, a sociedade, de um modo geral, pode estar destinando um trajeto pouco promissor de desenvolvimento tanto da autonomia, como do crescimento profissional. As pessoas com deficiência têm o direito de recuperar o percurso natural da sua formação educacional e profissionalizante.

Somada a essa questão, Shimono ainda sustenta que:

Empresas consideradas competentes, com visão de futuro, exercitando valores e responsabilidade social corporativa, entendem a diversidade como forma de agregar valores e diferenciar seus produtos. A linguagem de mercado infelizmente pode posicionar a pessoa com deficiência como mais um produto. O modelo capitalista gera extrema competitividade e desigualdade social exigindo observar criticamente as mudanças no mundo do trabalho e suas contradições quanto á aceitação

e respeito às diferenças (Shimono, 2008, p. 38).

No campo da educação profissional, e considerando esta como extensão das estratégias das políticas de acesso e permanência no meio produtivo, deve-se buscar priorizar os programas de qualificação profissional frente à questão da deficiência. Isso demandará um alinhamento consistente, reflexivo e crítico das políticas públicas na área da educação profissional, amplamente voltadas para a sociedade de uma maneira geral e para as pessoas com deficiência, sobretudo a pessoa surda.

PERCURSO METODOLÓGICO

A partir da revisão teórica acima, iniciaram-se os procedimentos referentes à etapa de coleta de dados. No entanto, é válido lembrar que a coleta de dados se deu em três momentos diferentes, com três grupos de entrevistados diferentes:

Isso demandará um alinhamento consistente, reflexivo e crítico das políticas públicas na área da educação profissional, amplamente voltadas para a sociedade de uma maneira geral e para as pessoas com deficiência, sobretudo a pessoa surda.

o primeiro grupo formado por profissionais que lidam com o processo de qualificação e encaminhamento profissional da pessoa surda da Divisão de Qualificação e Encaminhamento Profissional do INES; o segundo com empresas empregadoras dos profissionais surdos e por último os profissionais surdos.

Dessa forma, o trabalho de campo exigiu um disciplinamento para que fosse concluído dentro do cronograma definido para esse estudo investigativo.

Após a definição do objeto da pesquisa, partiu-se, então, para a entrada a campo.

A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas em profundidade.

Segundo Vergara (2009), a entrevista é um procedimento no qual se fazem perguntas a alguém que, oralmente, lhe responde.

Os roteiros elaborados pretendem investigar temas relativos ao gerenciamento e propostas de práticas de inserção e qualificação profissional da pessoa surda; a integração do formador com o absorvedor desta mão de obra; as experiências de inclusão ou exclusão no contexto vivido pelos sujeitos surdos pesquisados.

As entrevistas ocorreram em locais reservados em horários previamente agendados. Nas entrevistas realizadas com as pessoas surdas

não oralizadas, além da pessoa entrevistada e o entrevistador, houve a presença do Intérprete de Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS –, profissional devidamente qualificado com proficiência em LIBRAS.

DINÂMICA DA COLETA E TRATAMENTO DE DADOS

Para a consecução dos objetivos traçados, foram entrevistados quinze participantes, divididos em três grupos de pessoas, conforme quadro abaixo:

A partir das narrativas coletadas, foram definidas parte das categorias reveladas, organizando os depoimentos dos sujeitos ao redor das seguintes temáticas: vida escolar; a cultura e a identidade surda; a formação profissional da pessoa surda; a inserção no mercado de trabalho, esta por sua vez abrangendo os seguintes enfoques: vivências profissionais, medidas de acessibilidade, relacionamento interpessoal, sentimentos de exclusão causados pelo preconceito e opinião sobre a Lei de Cotas.

Assim, considerando os objetivos traçados para a presente pesquisa, as informações verbais advindas das entrevistas foram transcritas na íntegra e a sua análise foi realizada dentro de uma abordagem qualitativa, tendo em vista a literatura sobre análise de discurso e de conteúdo.

No entendimento de Bardin (2002), a análise de conteúdo constitui um conjunto de procedimentos sistemáticos e objetivos de análise de comunicações, com a finalidade de obter indicadores que permitam realizar a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção do conteúdo das mensagens. Assim, a análise de conteúdo se define como um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que investe grandemente no rigor do método, com vistas a assegurar o objeto pesquisado.

A partir da análise do conteúdo das falas dos grupos entrevistados, foram identificadas as categorias relevantes no processo de qualificação e inserção profissional da pessoa surda que serão apresentadas a seguir.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Perversidade instrumental: marcas silenciosas dos corpos produtivos

Nos grupos entrevistados, foi possível reconhecer a presença de uma prática discursiva fabricada a partir da visão clínica da surdez, que ainda predomina, especialmente no senso comum.

É notável, na própria legislação, uma prática discursiva que trata o indivíduo como deficiente em rela-

Grupos de entrevistados

Grupos	Nº de Participantes	Atores /Profissionais	Segmentos	Instrumentos
1	5	DIEPRO/INES	Políticas Públicas (Ações Institucionais)	Entrevistas/ Observações
2	5	Empresas	Práticas organizacionais	Entrevistas/ Observações
3	5	Surdos	Profissionais qualificados	Entrevistas

DEBATE

ção às demais pessoas, pela presença de palavras tipo: “reabilitação”, “portadores” e “deficiência”. Assim, confirma-se o que advoga Skliar (1999), defendendo que a condição de ser surdo é algo a ser aceito, pois este não é um doente que necessite de reabilitação. Contudo, tais termos acabam influenciando as representações sociais. Isso se dá principalmente no ambiente de trabalho, pelo fato de o termo deficiente ser oposto a uma das principais exigências do capitalismo: a eficiência.

Essa concepção implicaria a premente necessidade de se discernir, inicialmente, o que é limite e o que é impossibilidade em uma pessoa surda para o exercício profissional. Os limites acompanham todas as pessoas, surdas ou não, e podem ser superáveis pelo esforço empenhado intensivamente. Já as impossibilidades significam algo irrealizável, algo que não pode ser ou não se pode fazer. Portanto, essa percepção é fundamental, quando se trata da inserção dos surdos no meio produtivo, principalmente ao considerarmos as práticas organizacionais das empresas contratantes:

Quando chegamos lá o surdo foi colocado em um balcão de atendimento de cobrança. Ele ficou desesperado com aquele trabalho (Entrevistado 3, grupo 1).

[...] eles são bons no que fazem, atuam nos serviços de produção gráfica e envelopamento, carregamento de material e outros serviços operacionais e de apoio (Entrevistado 1, grupo 2). Eu trabalhava no setor de copiadora. Era um trabalho muito forçado, mas precisava daquele emprego. Também, trabalhei no setor gráfico e de envelopamento da empresa. A gente preparava muitas correspondências que

precisavam ser enviadas toda semana. Este setor ficava em uma parte fechada da empresa (Entrevistado 4, grupo 3).

Ao analisar esses fragmentos de discurso, percebe-se que o êxito profissional da pessoa surda passa pela necessidade de se conhecer mais as particularidades dessa categoria de deficiência. Porém, essa atitude espontânea, impulsionada pela sensatez, muitas vezes não expressa o pensamento universal dos atores envolvidos na questão do surdo e o mercado de trabalho. Ou seja, pelo que se percebe, nem sempre o bom senso é o senso comum. Diante disso, percebe-se que mais uma vez o surdo passa a ser vítima de um tratamento indiferente em relação às suas particularidades e características. Os fragmentos de discursos acima demonstram uma preocupação com o fato de não se ter o cuidado nem a preocupação de se conhecer aqueles sujeitos. Confirmam-se, então, os achados de Teodósio e Givisiéz (2003) sobre o grau de desinformação sobre o universo das pessoas deficientes no espaço organizacional.

Constata-se, então, que entre os tipos de deficientes, os surdos ainda carregam, também, sobre si o peso da dificuldade em não só conseguir entrar no mercado de trabalho, mas também, de nele permanecer.

INFERNALIDADE EXCLUDENTE: ESTRANGEIRO NO PRÓPRIO PAÍS

As barreiras e ruídos na comunicação com a pessoa surda, usuárias da Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS –, também, ocuparam lugar de destaque no processo de qualifi-

cação e inserção profissional da pessoa surda. Segundo depoimentos, o desconhecimento e a falta de interesse pela língua natural do surdo consistem uma considerável dificuldade para a inserção desses sujeitos no ambiente produtivo:

[...] o que acontece é que às vezes o surdo não realizou a tarefa porque ele não entendeu o que era para ser feito. O chefe não sabe LIBRAS e o surdo não fala. Ou então, o chefe dá um envelope com um monte de ordens. E aí? Ele não entendeu nada e ficou perdido (Entrevistado 4, grupo 1).

[...] no início os problemas eram muitos, aí a gente resolveu contratar um intérprete para ajudar na comunicação (Entrevistado 3, grupo 2).

Às vezes, a empresa fazia exposições e feiras, mas a gente nunca ia, porque a gente não entendia nada do que estava acontecendo. Eu só dizia: oi, oi, oi. Aí, eu ia embora (Entrevistado 2, grupo 3).

Tomando-se os fragmentos acima, considera-se, muitas vezes, que o fato de o surdo não ouvir é a única diferença entre ele e o ouvinte; isso quando não o tacham de “mudo” ou “surdo-mudo”. Essa maneira de pensar consolida o discurso hegemônico do ouvinte no qual cabem aos surdos características que indicam uma negatividade – o não ouvir e o não falar. Essa atitude pode promover o isolamento absoluto dessas pessoas. Essa realidade está em sintonia com o posicionamento de Skliar (1997), ao defender que a surdez deve ser concebida além do diagnóstico médico, minimizando assim os impedimentos ou dificuldades na interação do surdo com o meio.

Nesse entendimento, a surdez representa, portanto, uma ausência no sujeito, da capacidade de captar sons e expressar-se por meio dos

Constata-se, então, que entre os tipos de deficientes, os surdos ainda carregam, também, sobre si o peso da dificuldade em não só conseguir entrar no mercado de trabalho, mas também, de nele permanecer.

signos constituídos pelos vocábulos oralizados. Todavia, entender a surdez somente por esse viés é ignorar um valioso sistema de signos outros que não são, necessariamente, os da fala. Trata-se da Língua de Sinais que, no Brasil, é legitimamente representada pela Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS¹. Além disso, ignora estudos mais recentes que entendem a surdez como um fenômeno ético, não essencialmente uma deficiência física; antes de tudo um conjunto de atitudes e uma maneira de se comportar.

Como se percebe, poucos são os casos em que é constatada uma preocupação com a acessibilidade do surdo. A falta de comunicação visual por meio da LIBRAS e dos símbolos visuais é um entrave no dia a dia das pessoas surdas, principalmente dentro das organizações.

Com isso, constata-se grande desconhecimento dos empregado-

res em relação às características e necessidades do surdo. Muitas vezes, a empresa até conhece algumas peculiaridades e necessidade dos surdos, mas mesmo assim, não quer custear estas demandas. Comprova-se, desse modo, a complexidade em se promover a inclusão pelas organizações, a partir do desrespeito e atitudes preconceituosas em relação à diversidade e às diferenças, defendida por Sasaki (1997).

Assim, sob a ótica do que se entende como empresa socialmente responsável, acredita-se que a efetiva inclusão de portadores de deficiência no trabalho, inclusive o surdo, se constrói a partir da aprendizagem de todos os envolvidos no processo quanto ao universo da deficiência. Sanciona-se dessa forma, o que defende Rodrigo Mendes (2004) acerca da gestão da diversidade. Para este, a contemplação da diversidade só se dará a partir do preparo do ambiente organizacional para a mudança, o que exigirá alterações estruturais e, sobretudo, o treinamento das pessoas que atuarão como líderes no aviaamento das mudanças.

Sendo assim, existem fundamentos razoáveis para se vislumbrar um futuro menos excludente do que o atualmente observado no universo das organizações brasileiras.

“FRUSTRAÇÃO CÍNICA”: QUIXOTES, SANCHOS E PILATOS NO MUNDO DO TRABALHO

Finalmente, após a discussão acerca das duas categorias emergentes, realizada anteriormente, inicia-

-se a discussão da categoria principal revelada pelos estudos realizados, com os três grupos pesquisados.

Nesse sentido, também, mesclando-se os discursos das três categorias de entrevistados, nos deparamos com um panorama frustrante diante das questões que envolvem o fenômeno estudado nessa pesquisa que é a inserção da pessoa surda no mercado de trabalho.

Por um lado, as concepções “quixoteana” e “sancheana” nos impulsionam a refletir sobre a maneira como a sociedade se comporta diante de algo fora dos padrões, fora do cotidiano, fora da normalidade petrificada que ela mesma impõe, como é caso da inserção social do deficiente, do próprio surdo.

Nessa perspectiva, ao se realizarem os estudos, aqui representados pelos atores diretamente atuantes no processo de qualificação e encaminhamento profissional da pessoa surda, percebem-se as seguintes si-

Constata-se grande desconhecimento dos empregadores em relação às características e necessidades do surdo. Muitas vezes, a empresa até conhece algumas peculiaridades e necessidade dos surdos

¹ “É a língua natural da comunidade surda, com estrutura e gramática próprias [...] como outras línguas, possui o alfabeto manual, que é utilizado para digitar nomes quando não tem um sinal próprio” (SANTOS, 2001, p. 10) e os sinais, configurados por movimentos das mãos e dos pulsos, que indicam palavras ou frases.

tuações: para aqueles agentes que atuam, diretamente, em ações que visam à preparação e o encaminhamento profissional da pessoa surda, o cumprimento desses compromissos são acompanhados do sentimento de “impotência funcional” ou, relativamente, malsucedidos diante dos desafios enfrentados. A sua realidade carece de entusiasmos, por ser um bloco monolítico, isolado, à margem da vida. Ao contrário, a realidade está à espera de que nos relacionemos com ela. E essa relação é que é a vida ou, pelo menos, a trama das vidas humanas, perante aos desafios a serem enfrentados.

Dessa forma, os profissionais atuantes nas ações voltadas para a qualificação e encaminhamento profissional da pessoa surda reconhecem os grandes desafios a serem superados para o alcance da efetividade nas ações propostas. Inegavelmente e constantemente, a equipe se depara com algumas dificuldades no processo funcional que envolve a preparação e o ingresso de surdos nas atividades de produção:

[...] o que oferecemos é o melhor que podemos fazer, mas o mercado de trabalho é muito exigente e a gente não consegue colocar no mesmo espaço o curso e o instrutor que saiba LIBRAS. Eu encontro o profissional para qualificar, mas não encontro o profissional que saiba LIBRAS (Entrevistado 1, grupo 1).

Posto isso, verifica-se que muitos são os desafios para que se viabilize a preparação e, conseqüentemente, a inserção do surdo no mercado de trabalho.

Nesse sentido, o campo revelou que uma das principais dificuldades para os surdos serem inseridos profissionalmente é ainda a sua desqua-

Revelou que uma das principais dificuldades para os surdos serem inseridos profissionalmente é ainda a sua desqualificação. A sua competência passa a ser um sonho distante.

lificação. A sua competência passa a ser um sonho distante. Dessa forma, Liliana Petrilli (1999) corrobora com a delicada situação, a partir do entendimento de que a qualificação deve se adequar ao exigido pelo emprego, ao próprio posto de trabalho. Os centros formadores não conseguem cumprir o desafio de possibilitar capacitações ao nível que o mercado exige, sobretudo com a faculdade na questão da língua de instrução diferenciada utilizada.

O fragmento acima citado encontra respaldo no modo como é percebida a problemática da relação deficiência-trabalho. O que se percebe é que a empregabilidade vem sendo conduzida mais no plano discursivo que no plano concreto. Isso porque as ações são desarticuladas das necessidades sociais, conforme visão defendida por Moraes (2001). Ele argumenta que, em se tratando de competência, deve-se considerar a ideia de relações sociais, não só focando a *performance* individual. O “treinamento” para o trabalho se realiza em atividades totalmente elementares, campos que pouco empregam, mesmo tra-

balhadores com nível de instrução compatível com as exigências do mercado de trabalho.

Com isso, observa-se que a qualidade da formação profissional passa a ocupar lugar de extrema importância na relação da pessoa com deficiência e o mercado de trabalho, uma vez que muitos programas, formatados como profissionalizantes, se apropriam de estrutura informal e de curta duração, não atendendo assim o objetivo de ampliar a empregabilidade dos jovens surdos. Distanciam-se, então, as contribuições defendidas por Leite (1996) que tangenciam a competência, englobando nesta a qualificação de uma pessoa em resolver de maneira dinâmica problemas com considerável grau de complexidade.

Num outro extremo, como consequência dessa “frustração funcional”, as pessoas surdas continuam sendo excluídas como uma minoria despercebida. Com isso, o acesso ao ensino dá lugar ao acesso arquitetônico, distanciando-se assim o possível do ideal. Confirmam-se, então, os achados de Duschatzky e Skliar (2001) que ao se reportarem à questão da exclusão, defendem que a tendência é sempre atribuir ao deficiente a causa do seu isolamento, ou seja, que a deficiência é do deficiente, a exclusão do excluído:

Em relação aos cursos oferecidos atualmente, eu acho que ainda faltam cursos novos para preparar melhor o surdo. Os cursos que se têm ainda são muitos primários, artesanais (Entrevistado 3, grupo 3).

Assim, em relação à preparação profissional do surdo, percebeu-se que, na opinião dos entrevistados, há fragilidades e dificuldades a serem superadas. Aqui cabe registrar,

mais uma vez, as considerações sobre o sentido da aprendizagem para o trabalho em escolas especiais para surdos de alguns países e do Brasil especificamente, que indicam que, na sua maioria, são oficinas que direcionam para um trabalho autônomo de prestação de serviços elementares. Atestam-se, então, as descobertas de Klein (1999), ao salientar que as atividades de qualificação de surdos ainda se detêm a práticas autônomas e elementares.

Portanto, é premente que no campo da educação e formação profissional voltadas para as pessoas com deficiência, os impactos das políticas devem promover o apoio ao desenvolvimento de sistemas inclusivos, com instituições capazes de responder à diversidade de forma efetiva. Almeja-se ter escolas que exerçam seu papel social frente aos grupos mais vulneráveis, que têm experimentado exclusão, discriminação e segregação. Resgatam-se assim, os manifestos de Machado (2008), ao pregar que historicamente o surdo não tem tido acesso ao ambiente educacional que contem-

Portanto, é premente que no campo da educação e formação profissional voltadas para as pessoas com deficiência, os impactos das políticas devem promover o apoio ao desenvolvimento de sistemas inclusivos.

ple a sua diferença linguística. Ao contrário, diante da maioria ouvinte são inclinados a aceitar a posição linguística deste grupo.

Em relação às práticas organizacionais reveladas, percebe-se que as empresas ainda tendem a relacionar as dificuldades em contratar pessoas surdas com fatores externos (nesse caso, os próprios surdos e outros aspectos diversos). Esse comportamento merece um aprofundamento, à luz do que afirma Teresa Amaral (2004) ao abordar a dificuldade das organizações em incluir uma lógica diferente em seus valores e processos, o que contribui para que o deficiente, sobretudo o surdo, fique à margem do mercado de trabalho formal. Nesse entendimento, parece ser mais simples (e até óbvio) atribuir a dificuldade aos próprios deficientes e as outras questões externas à organização:

Mas, ainda existe muito preconceito em relação ao surdo. Às vezes, quando eu era transferido para outro setor, o chefe dizia: olha pessoal, vocês vão trabalhar com uma pessoa surda, e as pessoas ficavam assustadas e preocupadas e diziam: mas a gente não vai conseguir se comunicar com ele, como vai ser a execução dos trabalhos? A gente precisava receber uma pessoa normal e não um surdo. Era uma situação de [...] descrédito do que o surdo poderia fazer (Entrevistado 4, grupo 3).

Essa ótica está de certa forma em perfeita harmonia com o padrão racionalizado, funcional e tecnologicizado da sociedade contemporânea, mais preocupada com os “meios” do que com os “fins”. A técnica tem em si a sua própria razão de ser: não importa o para quê; não se discute se os meios tecnológicos serão bem ou mal utilizados. A eficácia é o único critério de verificação. Num mundo

Uma empresa inclusiva seria aquela que acredita no valor da diversidade humana, contempla as diferenças individuais; efetua mudanças fundamentais nas práticas administrativas.

dominado pela razão técnica, o homem é obrigado a pautar-se pela eficácia e pela produção. Tudo o mais é sonho, utopia inútil. Com isso, fundamenta-se a ótica de Marx (1984), defendendo que a produção em si deve ser esgotante, com vistas ao ganho por meio do trabalho excedente, ou seja, a valorização da mais valia.

Assim, as empresas, geralmente, se apropriam das atitudes “pilateanas”, a partir de práticas voltadas mais para os negócios, para os resultados e para os objetivos organizacionais. Ou seja, a adoção de uma racionalidade instrumental, onde a contratação laboral é motivada unicamente pela obediência aos dispositivos legais voltados para a inserção profissional da pessoa surda, “lavando-se as mãos” quanto aos investimentos sociais necessários.

Uma empresa inclusiva seria aquela que acredita no valor da diversidade humana, contempla as diferenças individuais; efetua mudanças fundamentais nas práticas administrativas; implementa adaptações ao ambiente físico; adapta procedimentos e instrumentos de trabalho; treina todos os recursos humanos na questão da inclusão só para citar alguns

itens que devem ser observados. Está concepção está respaldada no que defende Sasaki (1997) a respeito de empresa que firma o compromisso de implementar ações de responsabilidade social.

CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES

A humanidade, historicamente, demonstrou que as relações vivenciadas pelas pessoas com alguma deficiência sempre foram marcadas por valores com pesos diferenciados. Embora se percebam o empenho e a dedicação na implementação de políticas sociais que promovam condições de igualdade de oportunidades para esse segmento populacional, os caminhos percorridos entre o que foi idealizado nos dispositivos oficiais e as ações praticadas ainda trazem muitas divergências.

Precisamente, no campo da inserção profissional, com vistas ao exercício pleno da cidadania, ainda que não se negue a existência de um arcabouço de documentos oficiais que defendam e garantam o anseio das pessoas portadoras de deficiência de se tornarem ativas economicamente, é impossível negligenciar a existência da desinformação, preconceitos e equívocos em relação à emblemática questão social.

Atitudes segregadoras ainda persistem na oferta de possibilidades para aqueles sujeitos que de alguma forma começaram a vida com certas “desvantagens”. Em muitos casos, mesmo que por exigência legal, empresas até oferecem vagas para os deficientes. Porém, muitas dessas vagas são moldadas a um tipo de deficiência e, muitas vezes, são, preferencialmente, destinadas

aos candidatos que, quando contratados, não implicarão a necessidade de mudanças, adaptações e investimento social. Mais uma vez, a atitude social de considerar as possibilidades laborais do deficiente é motivada não pelo perfil que elas possuem para exercer determinada função, mas pelo tipo de comprometimento, necessidade e implicações que a sua deficiência irá exigir.

Nessa perspectiva, acredita-se ser premente uma mudança na concepção que a sociedade tem em relação à deficiência, e sua extensão ao mundo do trabalho. A falta de sensibilidade em relação a essa questão, apenas alimenta a frágil cultura empresarial de empregar por imposição legal, ou até mesmo por atitudes meramente caridosas e não por acreditar na capacidade e competência. Essas condutas humanas reforçam a permanência do entendimento de que a deficiência está totalmente centrada no próprio deficiente, e muito mais do que isso, suas dificuldades ou impossibilidades estão inseparavelmente, tão somente, ligadas a elas. Com isso, ao considerarmos que o empregador, também, compõe a nossa sociedade, fatalmente a sua maneira de pensar e até mesmo as suas atitudes comungam da mesma maneira de conceber a questão do ideário deficiência-trabalho.

Evidencia-se, assim, a influência de práticas relacionadas à racionalidade instrumental e padrões socialmente estabelecidos nos processos decisórios de contratação da pessoa surda. De acordo com o observado ao longo da pesquisa, sobretudo nas empresas participantes, ficou evidente a influência de ambas as posturas. Por

meio dos fragmentos de discursos, fica óbvia a postura instrumentalista da maioria das organizações participantes, preocupadas com a questão do desempenho e da eficiência, causada pela influência de modelos sociais instituídos que levam ao preconceito e a estigmatização, conforme Goffman (1988).

Somado a isto, deve-se considerar que a questão da surdez transcende o modelo de intervenção calcado na matriz do conhecimento médico-científico de abordagem terapêutica, em que há o predomínio do discurso pautado no “desvio” e na “incapacidade” como verdades absolutas. Com isso, a indiferença, o desconhecimento quanto ao artefato linguístico do surdo provoca nesses sujeitos o sentimento de “estranheira”, a partir dos seus efeitos nas relações sociais e profissionais. Por possuir uma língua pouco difundida, ao surdo é reservado o isolamento silencioso, esvaindo-se o papel do seu idioma que garante além da comunicação, o conforto linguístico que, de forma natural e expressiva, envolve ações, ideias e sentimentos (Vilhalva, 2004).

No que tange às ações voltadas para a questão da qualificação profissional da pessoa surda, o cumprimento desses compromissos é acompanhado do sentimento de “impotência funcional” ou, relativamente, malsucedidos diante dos desafios enfrentados. Desse modo, importa perceber que tal realidade esbarra em obstáculos que não lhe permite forjar no sentido de conferir às pessoas surdas uma igualdade de oportunidades no acesso a arenas tão relevantes da vida social como a educação e o emprego.

Referências bibliográficas

- ADORNO, Theodor. (1995). Educação e emancipação. São Paulo: Paz e Terra.
- ALBORNOZ, Suzana. (1988). O que é trabalho? 3ª ed. São Paulo: Brasiliense.
- AMARAL, Teresa. (2004). Trabalho e deficiência: o desafio da inclusão. Rio de Janeiro.
- AMARAL, Lígia Assumpção. (1994). "Mercado de trabalho e deficiência". *Revista Brasileira de Educação Especial*, vol. I, nº 2, fev. Piracicaba. p. 127-136.
- ANACHE, Alexandra Ayach. (1994). "Educação e deficiência: estudo sobre a educação da pessoa com deficiência visual". Campo Grande: CECITEC/UFMS.
- ANTUNES, Ricardo. (1995). "Adeus ao trabalho? – Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho". 6ª ed. Campinas: Cortez.
- ARAÚJO, Luiz Alberto David. (1994). "A Proteção Constitucional das Pessoas Portadoras de Deficiência". Brasília: Corde.
- ARENDT, Hannah. (1981). "A Condição Humana". Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- ARRETCHE, Marta; RODRIGUEZ, Vicente. (Orgs.). (1999). Descentralização das políticas sociais no Brasil. Brasília: Fundap.
- BARDIN, Laurence. (2002). "Análise de conteúdo". Lisboa: Edições 70.
- BAUDRILLARD, Jean (1983). "Les Stratégies Fatales". Paris: Bernard Grasset.
- BAUMAN, Zygmunt. (1999). "O mal-estar da pós-modernidade". Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor.
- BELLONI, Isaura *et al.* (2001). "Metodologia de avaliação em políticas públicas: uma experiência em educação profissional". *Coleção Questões da Nossa Época*, v. 75, 2ª ed. São Paulo: Cortez.
- BORDENAVE, Juan Dias. (1994). "O que é participação?". São Paulo: Brasiliense.
- BRASIL. (2001). "Conhecendo nossos direitos e deveres: diretrizes internacionais". Vol. I. – INES. Rio de Janeiro.
- _____. (1988). "Constituição da República Federativa do Brasil". Brasília: Senado.
- _____. Ministério da Justiça. (1996). "Os direitos das pessoas portadoras de deficiência". Lei 7.853/89, Decreto 914/93, Brasília: Corde.
- _____. Ministério do Emprego e do Trabalho. (1990). Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Legislação relativa ao trabalho de pessoas portadoras de deficiência: coletânea. Brasília: TEM, SIT/DSST.
- _____. Ministério do Emprego e do Trabalho. (1999). Lei 8.213, de 24 de julho de 1991. Legislação relativa ao trabalho de pessoas portadoras de deficiência: coletânea. Brasília: TEM, SIT/DSST.

- CARVALHO, Alberto Roberto de. (2006). *Pessoa com deficiência: aspectos teóricos e práticos/organização do programa institucional de ações relativas às pessoas com necessidades especiais – PEE* –, 140 p. Cascavel: EDUNIOESTE.
- CHAUÍ, Marilena. (1999). “Introdução”. In: LAFARGUE, Paul. “O direito à preguiça”. Tradução J. Teixeira Coelho Neto. São Paulo: Fundação UNESP, Hucitec. p. 9-56.
- CROCHIK, José Leon. (1995). “Preconceito: indivíduo e cultura”. São Paulo: Robe.
- DUSCHATZKY, Sílvia; SKLIAR, Carlos. (2001). “O nome dos outros. Narrando a alteridade na cultura e na educação”. In: LARROSA, Jorge; SKLIAR, Carlos (Orgs.). *Habitantes de Babel: políticas e poéticas das diferenças*. Belo Horizonte: Autêntica.
- FOUCAULT, Michel. (2002). Soberania e disciplina. (aula de 14 de janeiro de 1976, no Colège de France). Tradução: Maria Teresa de Oliveira e Roberto Machado. In: *Microfísica do Poder. Organização e tradução: Roberto Machado*. São Paulo: Graal.
- GOFFMAN, Erving. (1988). “Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada”. 4ª ed. Rio de Janeiro: Guanabara.
- GOGGIN, Gerard; NEWELL, Christopher. (2003). “Disability: the social construction of disability in new media”. Marland: Rowman & Littlefield. p. 26.
- HERMAKOVA, Antonina; RATNIKOV Valentin. (1986). “Que são as classes e a luta de classes?” Moscou: Edições Progresso.
- HUSSERL, Edmund. (1971). “A crise das ciências européias e a fenomenologia transcendental”. Lisboa: Centro de Filosofia da Universidade de Lisboa.
- KLEIN, Madalena. (1999). *A formação do surdo trabalhador: discursos sobre a surdez, a educação e o trabalho*. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Faculdade de Educação. Programa de Pós-Graduação em Educação. Porto Alegre: UFRGS.
- LANCILLOTTI, Samira Saad Punchério. (2002). “Deficiência e trabalho: redimensionando o singular no contexto universal”. Campo Grande, 2000. 123 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul.
- LEITE, Márcia de Paula; SILVA, Roberto dos Anjos. (1996). “A Sociologia do trabalho frente a reestruturação produtiva: uma dimensão teórica”. Rio de Janeiro: BIB nº 42.
- LOBO, Lilia Ferreira. (1997). “Os Infames da História: A instituição das deficiências no Brasil”. Tese apresentada como parte dos requisitos para obtenção do título de Doutor em Psicologia Clínica. Departamento de Psicologia PONTIFÍCIA Universidade Católica. Rio de Janeiro.
- LOPES, Maura Corcini. (2000). “Foto & Grafias: possibilidades de leitura dos surdos e da surdez na escola de surdos”. Porto Alegre: UFRGS/PGEDU, 2000. Tese (Tese em Educação) – Programa de Pós-graduação em Educação, Universidade Federal do Rio de Grande do Sul. Porto Alegre.
- MACHADO, Paulo César. (2008). “A política educacional de integração/inclusão: um olhar do egresso surdo”. Florianópolis: UFSC.

MACIEL, Hilda Ferreira. (1987). "Problemática da integração da pessoa deficiente mental educável no mercado de trabalho na área de artes gráficas no município do Rio de Janeiro". Rio de Janeiro. 124 f. Dissertação de Mestrado – Universidade Estadual do Rio de Janeiro.

MANZINI, Eduardo José. (1996). "Profissionalização de indivíduos portadores de deficiência mental: visão do agente institucional e visão do egresso". 216 f. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de São Carlos. São Carlos.

MARX, Karl. (1984). "Manuscritos econômico-filosóficos". Tradução Alex Martins. São Paulo: Martin Claret.

MENDES, Enicéia Gonçalves; NUNES Leila Regina D'Oliveira de Paula; FERREIRA, Julio Romero. (2004). "Estado da arte das pesquisas sobre profissionalização do portador de deficiência". *Temas em psicologia da SBP*, v. 12, nº 2.

MENDES, Rodrigo Hübner. (2004). "Desmistificando os impactos da diversidade no desempenho das organizações". Anais III Encontro Nacional de Estudos Organizacionais, Atibaia, SP.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. (2005). "Avaliação por Triangulação de Métodos". Rio de Janeiro: Fiocruz.

MINISTÉRIO DA SAÚDE: (2009). "Política Nacional da Pessoa com deficiência". http://portal.saude.gov.br/portal/saude/visualizar_texto.cfm?idtxt=29043. Acesso em 15/03/2010.

MORAES, Carmen Sylvia Vidigal. (2001). "O que há de novo na educação profissional no Brasil. Trabalho e Educação". *Revista do NETE*. Minas Gerais, nº 8, jan./jun, p. 13-45.

MORIN, Estelle. (2001). "Os Sentidos do Trabalho". *Revista de Administração de Empresas – RAE*. v. 41, nº 3, jul./set., p. 8-19.

MOURA, Maria Cecília. (2000). "O Surdo: caminhos para uma nova identidade". São Paulo: Revinter.

NÉRI, Marcelo Cortês; CARVALHO, Alexandre Pinto; COSTILHA, Hessia G. (2002). "Política de cotas e inclusão trabalhista das pessoas com deficiência". Nov. 2002. 67p. Disponível em <http://federativo.bndes.gov.br/destaques/idh.htm>. Acesso em 7 de março de 2010.

NUNES, Leila Regina Oliveira de Paula; FERREIRA, Júlio Romero. (1994). "Deficiência mental: o que as pesquisas brasileiras têm revelado". In: SORIANO DE ALENCAR, E.L.M (Org.). *Tendências e desafios da educação especial*. Brasília: MEC/SEESP.

PASTORE, José. (2000). "Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência". São Paulo: LTR, p. 7.

PETRILLI, Liliana Rolfsen. (1999). "Reestruturação nos bancos do Brasil: desemprego, subcontratação e intensificação do trabalho". *Educação e Sociedade*. São Paulo, nº 67, ago, 1999. Disponível em: www.cedes.unicamp.br/pesquisa/artigos/liliana/cap3.html. Acesso em março/2010.

POZZOLI, Lafayette. (2006). "Pessoa portadora de deficiência e cidadania". In: ARAÚJO, Luiz Alberto David (Org.). *Defesa dos direitos das pessoas portadoras de deficiência*. São Paulo: Revista dos Tribunais.



REDONDO, Maria Cristina; CARVALHO, Josefina Martins. (2001). "Deficiência auditiva". Brasília: MEC – Secretaria de Educação à Distância. *Cadernos da TV Escola*. O surdo: caminhos para uma nova identidade. São Paulo: Revinter.

SANTORO, José Jayme. (1999). "A discriminação e o fracasso das políticas públicas". *O Direito do deficiente*. Rio de Janeiro: Lúmen Júris.

SARAVIA, Henrique. (2006). "Políticas públicas". *Coletânea*. Brasília: ENAP.

SASSAKI, Romeu Kazumi. (1997). "Inclusão: construindo uma sociedade para todos". 2ª ed. Rio de Janeiro: WVA.

SHIMONO, Sumiko Oki. (2008). "Educação e Trabalho: caminhos da inclusão na perspectiva da pessoa com deficiência". 196 f. Dissertação (Mestrado – Programa de Pós-Graduação em Educação. Área de Concentração: Educação Especial. Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo. São Paulo: s.n.

SILVA, Jorge da. (2001). "Trabalhando com a deficiência no Planfor: raça/cor, gênero e pessoas portadoras de necessidades especiais". São Paulo: UNESP; Brasília: FLACSO do Brasil.

SKLIAR, Carlos (Org.). (1999). "Atualidade da educação bilíngüe para surdos". Porto Alegre: Mediação.

_____. (1997). "Educação e exclusão: abordagens sócio-antropológicas em educação especial". Porto Alegre: Mediação.

_____. (1998) "Os estudos surdos na educação: problematizando a normalidade". In: *A surdez: um olhar sobre as diferenças*. Porto Alegre: Mediação.

SINE/RS. (1990). "Manual das ocupações compatíveis à condição de pessoas portadoras de deficiência". Porto Alegre.

TEODÁSIO, Armindo dos Santos de Souza; GIVISIÉZ, Lucas José Villas Boas. (2003). "Estratégias corporativas para a inclusão de portadores de deficiência no trabalho". *Revista de Administração da UNIMEP*. São Paulo, v. 1, nº 1, set./dez.

TOMASINI, Elisabete Archer. (1995). "Trabalho e deficiência mental: uma questão a ser repensada". *Revista brasileira de educação especial*, v. 2, nº 3, set. São Paulo. pp.127-132.

VEIGA-NETO, Alfredo. (2001). "Incluir para excluir". In: LARROSA, Jorge; SKLIAR, Carlos (Orgs.). *Habitantes de Babel: políticas e poéticas das diferenças*. Belo Horizonte: Autêntica. pp. 105-118.

VERGARA, Sylvia Constant. (2009). "Projetos e relatórios em administração". 11ª ed. São Paulo: Atlas.

VILHALVA, Shirley. (2004). "Despertar do silêncio". Petrópolis: Arara Azul.