

Libras um Instrumento Facilitador: A Importância do Psicólogo Organizacional na Inclusão de Pessoas Surdas dentro das Organizações

Najara Oliveira Silva¹; Thércia Lucena Grangeiro Maranhão²; Ginete Cavalcante Nunes³

Resumo: A Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) é a língua utilizada pelas pessoas surdas, como forma de comunicação, haja vista, sua impossibilidade oral, devido ao fato destes não escutarem e, portanto, terem uma maior dificuldade em desenvolver a oralidade. Desta forma, levando em consideração a Era da Inclusão, é importante a integração do surdo nos mais diversos ambientes, sendo um deles o ambiente de trabalho. O psicólogo organizacional por sua vez, deve atentar para o trabalho no processo de socialização do surdo neste ambiente. Buscando compreender as dificuldades e potencialidades do surdo, bem como dos demais trabalhadores, no processo de integração entre ambos, esse trabalho objetiva estudar, a Libras como importante ferramenta utilizada pelo profissional de psicologia para a inclusão de pessoas surdas na organização. Trata-se de uma pesquisa de cunho bibliográfico, trabalhando com autores que versam sobre a temática da psicologia organizacional, inclusão de pessoas com deficiência e surdez. Verificou-se que se trata de temáticas frequentemente estudadas, porém separadamente, não se fazendo nenhuma relação entre as duas, abrindo espaço à discussão sobre o tema. Sendo, portanto, necessários mais estudos sobre a Libras como ferramenta de apoio para o psicólogo em um processo de inserção do deficiente auditivo na organização.

Palavras-chave: Psicólogo Organizacional. Surdez. Inclusão.

Libras as a Facilitating Tool: The Importance of the Organizational Psychologist in the Inclusion of Deaf People within Organizations

Abstract: The Brazilian Sign Language (Libras) is the language used by deaf people as a means of communication, considering, oral impossibility, due to the fact that these do not listen and therefore have greater difficulty developing orality. Thus, taking into consideration the age of inclusion, it is essential to integrate the deaf in many different environments, one of them is the workplace. Organizational Psychologist should work in the socialization of the deaf in this environment. Trying to understand the difficulties and potentialities of the deaf, and of the other workers, in the integration process between them. This work aims to study the “Libras” language as an important tool used by professionals of psychology to the inclusion of deaf people in the organization. This is a survey of bibliographic nature, working with authors focusing on the subject of organizational psychology, including people with disabilities and deafness. These themes are often studied, but separately, not making any connection between the two, making room for discussion on the topic. It is necessary more studies on “Libras” as a support tool for the psychologist in a process of integration of the hearing impaired in the organization.

Keywords: Organizational Psychologist. Deafness. Inclusion.

¹ Bacharel em Psicologia pelo Centro Universitário Doutor Leão Sampaio - UNILEÃO, Juazeiro do Norte – CE. njrosster02@gmail.com;

² Psicóloga. Mestra em Ciências da Saúde pela Faculdade de Medicina do ABC-FMABC. Profª Orientadora. Docente do curso de Psicologia da UNINTA E-mail: therciapsicologa@gmail.com;

³ Doutoranda em Letras pela Universidade do Estado do Rio Grande do Norte - UERN. Mestra em Letras no âmbito do Programa PROFLETRAS da Universidade Federal Rural de Pernambuco- UFRPE. Graduada em Letras / Inglês pela Faculdade de Formação de Professores de Arapipina (FAFOPA) Graduada em Letras / Inglês pela Faculdade de Formação de Professores de Arapipina (FAFOPA). E-mail: ginetecavalcante@gmail.com

Introdução

Falar de pessoas surdas é algo que tem se tornado necessário já que estas ainda enfrentam as maiores dificuldades possíveis em relação as suas necessidades de comunicação. Alguns surdos até conseguem se comunicar com pessoas ouvintes, mas nem sempre é pela língua de sinais, já que poucos ouvintes a conhecem. O que acarreta na utilização de mímica, forma de comunicação que descaracteriza a LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais), pois essas acabam por enfraquecer a constante busca dos surdos em obter sua inserção no contexto social (NOVAES, 2010).

Visto isto, será apresentada aqui, a relevância de psicólogos organizacionais com conhecimento em Libras para o atendimento e inserção de surdos no ambiente de trabalho. Identificando a contribuição dos profissionais da psicologia organizacional conhecedores da língua brasileira de sinais para inclusão destes sujeitos na organização. Tendo em vista, que o trabalho deste profissional, deve estar voltado a saúde do trabalhador em seu campo laboral. Possibilitando a este o desenvolvimento de suas potencialidades.

O interesse sobre o tema emerge com o Fórum Sobre Necessidades Especiais que aconteceu na Faculdade Leão Sampaio. Tal tema recai sobre a necessidade de um maior conhecimento das dificuldades de comunicação, enfrentadas pelas pessoas surdas no ambiente de trabalho, na era da inclusão, pois, desta forma pode haver um isolamento por parte do surdo, tornando difícil sua integração no ambiente de trabalho.

Sendo assim, com base em dados, percebe-se que o número reduzido de profissionais de psicologia com conhecimento em Libras, proporciona um atendimento menos qualificado nesta área, e coloca o surdo à margem da sociedade ouvinte, no que diz respeito ao atendimento psicológico desta população. Contribuindo de certa forma, também, com a exclusão destes indivíduos. Nas organizações este fator é do mesmo modo grave, levando em consideração a importância da socialização dos membros da organização, que é visto como um ponto imprescindível à integração adequada do sujeito em sua força de trabalho (ROTHMANN; COOPER, 2009). Existem, portanto, leis que determinam a garantia dos direitos das pessoas portadores de deficiência, levando em consideração sua singularidade, bem como o atendimento de suas peculiaridades.

Portanto, este trabalho terá como objetivo principal, analisar a importância dos psicólogos organizacionais com conhecimento em Libras para a inclusão de pessoas surdas nas organizações. Tendo como objetivos específicos, apresentar o processo histórico da Libras em sua construção como língua oficial da comunidade surda. Compreender o processo de inclusão

do surdo a partir da lei 10.436 de abril de 2002. E examinar as possíveis contribuições do psicólogo organizacional para a integração do surdo dentro da organização.

Este estudo se trata de uma pesquisa de cunho bibliográfico, trabalhando com autores que versam sobre a temática da Psicologia Organizacional, inclusão de pessoas com deficiência e surdez, trazendo contribuições de alguns autores como: Novaes (2010), Rothmann e Cooper (2009), Melo (2002), Costa (2008), Zanelli (2002), Gil (2002), entre outros, que trabalham com a temática acima citada.

A pesquisa trouxe a reflexão sobre a importância da linguagem de sinais para o psicólogo, pois este deve estar preparado para o recebimento de pessoas surdas em qualquer lugar que ela chegue, porquanto se este não tiver o conhecimento em Libras será necessário sempre o acompanhamento de um intérprete, haja vista que a não obtenção da Libras por parte do psicólogo, representa um entrave no trabalho de integração deste indivíduo na organização, iniciando esse entrave, já por parte do próprio psicólogo.

Portanto, este artigo procura colaborar para a reflexão de uma nova forma no tratar do surdo, dentro das organizações. Considerando que a articulação do Psicólogo Organizacional com a Libras, ocasiona uma melhor qualificação destes profissionais naquilo que fazem. Ampliando os espaços de atendimento e sabendo acolher os surdos, em suas demandas dentro das organizações.

A pesquisa realizada é de cunho bibliográfico, trabalhando com autores que versam sobre a temática da psicologia organizacional, inclusão de pessoas com deficiência e surdez, trazendo contribuições de alguns autores como: Novaes (2010), entre outros, que trabalham com a temática acima citada. Posto isto, foram realizadas coletas de dados de materiais recentes, composto principalmente de artigos científicos, livros, revistas e leis. Este trabalho teve início em janeiro do ano de dois mil e quatorze, sendo finalizada no mês de maio do mesmo ano.

Foi adotada a pesquisa bibliográfica, uma vez que esta permite ao pesquisador, entrar em contato com os materiais já publicados, que dizem respeito ao conteúdo estudado. A partir da busca por levantar, selecionar e documentar todos esses dados. (MARCONI; LAKATOS, 2007).

Pesquisa é um procedimento formal, composto por métodos de pensamento reflexivo, que partem de um regime científico e se constrói a partir da realidade ou pela busca por descobrir verdades parciais. O intuito da pesquisa é encontrar respostas para as suposições feitas, utilizando-se de métodos científicos. Inicia-se, portanto, com um problema e a partir deste, são levantadas hipóteses, que podem ser confirmadas ou refutadas. Logo, pode-se definir pesquisa como um procedimento crítico e sistemático que permite descobrir novos fatos em

qualquer área do conhecimento. Haja vista que esta se apoia numa teoria que serve como ponto de partida da investigação, já que é utilizada para compor fatos existentes e comprovados. (MARCONI; LAKATOS, 2007).

Posto isto, esta se caracteriza como pesquisa descritiva, qualitativa e exploratória. Dessa forma, a pesquisa qualitativa é caracterizada por trabalhar com o mundo das crenças, dos valores e dos significados, bem como, buscar entender a forma como o indivíduo se relaciona com o meio a sua volta. Possuidora de uma riqueza descritiva, com parâmetros flexíveis baseados na realidade complexa e contextualizados, conforme Minayo (2002).

Já a pesquisa exploratória, segundo Severino (2007), pode ser entendida como uma coleta de dados que busca um conhecimento por determinado assunto, cujo campo de trabalho é limitado, servindo como uma apresentação daquilo que se deve buscar, logo mais na pesquisa descritiva. Equivale, portanto, a uma preparação da pesquisa. No que se refere à pesquisa descritiva, Severino (2007) afirma se tratar de um registro e uma análise de fenômenos que busca descobrir as causas desses fatos, utilizando-se de métodos como a interpretação, experimentos, dentre outros.

A partir disto, foram empregados como método de estudo, com intuito de selecionar material suficiente para elaboração deste artigo, fichamentos, leituras flutuantes e leituras reflexivas. E para isto, foram utilizadas uni termos como meios, também, de construção da pesquisa, tais como: surdez, psicologia organizacional, inclusão, LIBRAS, Leis, entre outras.

Referencial Teórico

Surdez: mitos e verdades

A surdez trata-se de uma deficiência sensorial, que interfere diretamente na comunicação feita através de vias orais (CHAVEIRO; BARBOSA, 2005), sendo, portanto, denominada como um déficit orgânico, causador de desvios e impactos sociais, que intervém tanto na identidade como na interação social do surdo (BISOL; SIMIONI; SPERB, 2008). A partir dessa concepção de surdez, existem algumas mistificações sobre o assunto. Onde algumas crenças colocam o surdo na posição de uma pessoa agressiva, impulsiva, com problemas emocionais, sociais e cognitivos (CROMACK, 2004).

Neste sentido, percebe-se que a identidade do surdo está muito mais ligada às representações do que seria eficiência e deficiência. Colocando o surdo como o contrário do ouvinte, entendendo sua particularidade de um ponto de vista negativo. Reforçando socialmente

as crenças cruéis que identificam o surdo através de características universais (WITKOSKI, 2009). Situando a surdez não somente como deficiência sensorial, mas também como algo que somado as condições sociais da surdez, podem desenvolver no deficiente auditivo uma incapacidade de comunicação, isolamento e discriminação (CROMACK, 2004).

Nesta perspectiva, o surdo ocupa o papel de pessoa deficiente, com incapacidades ligadas a sua motricidade, cognição e emoções. Mas ao observar a surdez e seus aspectos sociais, pode-se atribuir estas “características negativas” advindas do surdo, as suas dificuldades de aceitação social no que concerne a sua deficiência e que lhes reserva um lugar de anormalidade. Provocando nestes o sentimento de autonegação e isolamento.

Bisol, Simioni e Sperb (2008) faz referencia à violência, à segregação, à posição de desvio e à situação de estrangeiro a qual o surdo é submetido, como algo que feri diretamente a identidade do surdo. E que pode influenciar de forma negativa a sua interação social, tanto com familiares como com as demais pessoas com as quais possa manter contato. Santos, Vieira e Faria (2013) relatam que essa exclusão a que o surdo esta sujeito, é sustentada por crenças a respeito da sua personalidade, carregadas de ideias preconceituosas e formuladas com base no senso comum.

Portanto, averígua-se que as características negativas pertinentes à pessoa surda, estão muito mais relacionadas à forma como a sociedade acolhe as diferenças destes, do que com algo genuíno desta cultura. Haja vista que o surdo, assim como, qualquer pessoa, se organiza dentro do âmbito social.

Da Língua de Sinais a Libras

Língua, segundo Coelho e Mesquita (2013), diz respeito a um conjunto ordenado de símbolos, fundamentado em um apropriado número de normas e correções, onde um determinado grupo faz uso com o intuito de manter um diálogo. E a linguagem é o instrumento pelo qual o homem se expressa e mantém a interação com o outro, sendo está entendida como uma habilidade natural ou artificial, humana ou não, de se comunicar seja através de gestos, palavras, sons, etc.

A Língua e, por conseguinte a linguagem é entendida como um instrumento de transmissão de ideias, partindo de um indivíduo para o outro, com o objetivo de manter uma comunicação e interação entre eles, através de signos gestuais, orais e escritos, tendo o interesse de expressar pensamentos e sentimentos.

Para Vygotski (1998 apud SOUZA; SILVEIRA; ARANTES, 2007) a aprendizagem da linguagem trata-se de um processo dialético, que envolve a história cultural, como uma das influências no modo de planejar e organizar o pensamento. Sendo, portanto aprendido pelo indivíduo através de seu contato com outro. E representa um fator de elevada importância para o desenvolvimento humano por meio do funcionamento discursivo.

Desta forma, pode-se compreender a língua e a linguagem como um importante instrumento capaz de inserir o indivíduo em meio social, sendo estas “a base que sustenta a vida social” (COELHO e MESQUITA, 2013, p.26), haja vista, que através delas o sujeito passa a manter relacionamentos com os demais indivíduos em sociedade, podendo desta forma, se expressar através da comunicação, onde, este consegue se fazer entender, dividindo com outrem seus conhecimentos. Colocando-se diante de algo. Mostrando seus pensamentos sobre determinado assunto e suas percepções a respeito de outras pessoas. Viabilizando, deste modo, conhecimentos a respeito de algo, construções de ideias e uma interação entre as pessoas.

A Língua de Sinais, assim como as demais línguas, tem como objetivo uma possível interação e transmissão de ideias, tendo está como particularidade os fatos originários da comunidade surda. Possui, também, seus próprios signos, gramática, semântica e sintaxe. Expressa de forma visual-motora surge da combinação e configuração das mãos, com seus movimentos e articulações, compostos por direção e orientação combinados a expressão facial e/ou corporal (FELIPE, 2001 apud NOVAES, 2010).

Chauí (2006) traz a linguagem, no sentido ampliado, portanto, enquanto língua, como um elemento formado por quatro fatores. Sendo eles: os físicos, que permitem escutar, falar, escrever e ler; os socioculturais, referente à diversidade linguística; psicológicos, que representam as questões afetivas, perceptivas, etc.; e por fim a o linguístico, que diz respeito ao seu funcionamento e a competência do sujeito ao utilizá-la.

Assim sendo, a Libras conserva o objetivo da linguagem, como forma de expressão, percepção e comunicação de sentimentos. Contudo, na Libras o diferencial na forma de comunicação, é a utilização de outra via de interlocução, que não a oral, sendo está no campo visual e de gesticulação das mãos, bem como, com expressões faciais, que tem grande importância para essa comunicação, equivalente ao tom de voz para os ouvintes. Dado que a Libras representa para surdo à imagem dos seus pensamentos, pois ele compreende o mundo de forma visual.

Refazendo a trajetória histórica da Língua de Sinais, Novaes (2010) relata que as primeiras aparições concretas da Língua de Sinais datam do século XVII, na Espanha, com os monges que faziam uso desse tipo de linguagem dentro dos mosteiros, devido ao voto de

silêncio, passando a ensinar o alfabeto dos surdos. E posteriormente na França, onde Abade L'Épée fundou uma classe para pessoas surdas, com o intuito de que estas pudessem ser ouvidas por Deus no momento de confissão. Associando sinais a figuras e palavras escritas, esse interesse religioso deu origem à “linguagem de sinais metódicos”, língua gestual com estilo diferente das línguas escritas e faladas, pois estas não podem ser traduzidas tal qual para a língua de sinais, já que possuem estruturas diferentes.

Sacks (2010, p.26) relata que a atitude de Abade L'Épée possibilitou ao surdos “entrar em contato com o conhecimento e a cultura do mundo”, permitindo que esses apreendessem a ler e escrever em francês, tendo acesso a educação. L'Épée educou vários professores e na época de sua morte já existiam vinte e uma escolas para surdos na França e Europa.

O desenvolvimento da língua de sinais, também, no Brasil, aconteceu ainda no período colonial, com Dom Pedro II. Com a chegada do professor francês Ernest Huet, na capital fluminense, sendo este o primeiro professor de surdos do Brasil, vindo a convite do Imperador, que foi o fundador da primeira escola para surdos do país, o Instituto dos Surdos-Mudos, hoje, Instituto Nacional da Educação de Surdos (INES), em 1857.

Os primeiros registros de iconografia de sinais brasileiros surgem da mistura de signos franceses e os utilizados no Brasil antigo, datado no ano de 1875, frutos de um aluno do INES, Flausino José da Gama (ARAÚJO, 2012).

A língua de sinais pôde se expandir por vários lugares, possibilitando uma comunicação entre os surdos e ouvintes conhecedores desta. A criação e educação de uma língua para os surdos, e conseqüentemente a chegada desta ao Brasil foi primordial para a concepção da Libras e para a viabilidade, mesmo que restrita, da comunicação entre os surdos brasileiros, trazendo a tona uma mudança de padrões no que se refere aos não ouvintes. Contribuindo para o contato social de forma não verbal, bem como para o surgimento de um sentimento de pertença a uma minoria, que precisa ser respeitada em suas diferenças.

No contexto histórico, houve muitas lutas dos surdos na busca por cidadania. Durante esse percurso surgiram movimentos em defesa dos direitos humanos em 1948, de inclusão na década de 90, até a chegada ao reconhecimento da Libras como língua oficial em 2002, ou seja, adotando a Libras como a primeira língua do surdo e depois o português. O reconhecimento da Língua Brasileira de Sinais concede a comunidade surda um maior respaldo nos serviços que lhes são ofertados (ARAÚJO, 2012).

A Língua Brasileira de Sinais – Libras é o meio de comunicação utilizado pela comunidade surda do Brasil. Não sendo esta, um conjunto de gestos e mímicas, mas um sistema

linguístico, de natureza visual-motora, existindo algumas variações em sinais conforme as gírias ou aspectos regionais por eles sinalizados (NOVAES, 2010).

Nesse sentido, a Libras é o veículo de comunicação que os surdos brasileiros têm como forma de expressar seus pensamentos e sentimentos. Sendo também utilizada pelos surdos para demonstrar que sua forma de dialogar, não se trata apenas de gestos aleatórios, mas sim de sua linguagem. Fazendo-se respeitar através dela.

Processos de inclusão do surdo garantido pela lei 10.436

A proposta de inclusão tem como objetivo romper com os processos de exclusão, onde o sujeito passa a ser visto a partir de sua deficiência, e conseqüentemente é colocado pela sociedade no papel de incapaz, retirando-lhe a oportunidade de participar da vida em comunidade como uma pessoa com condições equiparada as demais (KAUCHAKJE, 2003).

Na procura por uma inclusão das pessoas com deficiência, fala-se muito em igualdade, respeito às diferenças e acessibilidade. Estas propostas nascem dos movimentos sociais que lutam por condições igualitárias e o respeito de uma minoria até então negligenciada. Com isso, muitos direitos foram conquistados a favor das pessoas com deficiência, e estas, passaram por um processo de inclusão, onde o sujeito passa a ser visto como um construtor do seu próprio direito. Lutando para que seja garantida a eficácia das leis que visam à defesa de um objetivo específico de determinada norma.

Foram estabelecidas diretrizes referentes a pessoas com deficiências, que orientam planos, programas e projetos na política nacional, com o intuito de garantir a qualidade de vida do deficiente, bem como a assistência integral à saúde, prevenção de deficiências, ampliação e fortalecimento do mecanismo de informação, organização e funcionamento do serviço de atenção e capacitação de recursos humanos (BRASIL, 2006).

Quanto aos deficientes auditivos, foi criada a lei 10.436, que reconhece a Libras como língua oficial da comunidade surda e afiança a estas pessoas o uso de sua língua em seu processo de inclusão nas esferas da vida social. Garantindo-lhes uma maior acessibilidade e um atendimento através do uso da língua de sinais, tendo em vista sua necessidade de inserção social (NOVAES, 2010). Essa inclusão visa garantir aos surdos não só os seus direitos fundamentais, mas o coloca, principalmente, no seu papel de protagonista na reivindicação e construção dos seus próprios direitos, enquanto ser social (KAUCHAKJE, 2003).

Dessa forma, compreende-se que a luta por igualdade de condições, voltadas para pessoas com deficiência buscam suprir as necessidades básicas desta população, considerando

suas diferenças, enquanto ser cultural, composto por diversidades identitárias, mas que se constituem como pessoa, assim como qualquer outra livre de deficiências.

Tendo isto como princípio, entendeu-se que a comunidade surda necessitava que sua forma de comunicação fosse reconhecida, para que partindo deste ponto, iniciasse um processo verídico de inclusão. Entendendo estes indivíduos como alguém com necessidade específica, contudo apto ao convívio em sociedade, reconhecido e respeitado na sua diferença. Sendo assim, a Língua Brasileira de Sinais foi legalizada no Brasil durante o governo de Fernando Henrique Cardoso, aos dias 24 de abril de 2002, através da lei nº10. 436, que reconhece a LIBRAS como língua oficial da comunidade surda.

Art. 2o. Deve ser garantido, por parte do poder público em geral e empresas concessionárias de serviços públicos, formas institucionalizadas de apoiar o uso de difusão da Língua Brasileira de Sinais – Libras como meio de comunicação objetiva e de utilização corrente das comunidades surdas do Brasil (BRASIL, 2002).

A partir disto, é garantido a esta população, a inclusão da Libras nos cursos de formação, no que diz respeito a educação especial, nos cursos de fonoaudiologia e de magistério, tanto nos níveis médios como nos superiores, como parte complementar das matriz curriculares. Assegurando, portanto, total acessibilidade às pessoas surdas. Inclusive no que tange ao atendimento nos serviços de assistência à saúde.

A lei 10.436/02 foi uma conquista alcançada para as pessoas surdas. Essa lei reconhece a Libras como um meio de comunicação legal e dá ao deficiente auditivo o benefício de reivindicar seus direitos enquanto cidadão, não apenas por uma língua, mas a educação, lazer, saúde, etc. (BRASIL, 2002).

Frente a isto, percebe-se que o decreto desta lei veio viabilizar a comunicação entre surdos e ouvintes, a partir do momento em que os ouvintes compreendem a importância de aprender Libras para que assim possam lidar com o surdo de maneira mais humanizada, tanto no processo de educação destes, como no atendimento a sua saúde. Buscando assim, que a barreira de comunicação seja quebrada e inicie um processo de inclusão no sentido literal da palavra.

Leis de inclusão, ações afirmativas: inclusão do surdo na organização

A inclusão de pessoas com deficiência, portanto, do surdo no mercado de trabalho é um fator garantido por lei, tais como a Lei das Cotas (Lei nº 8.213 de 24 de junho de 1991), que afiança o acesso destes indivíduos no ambiente de trabalho, garantindo a contratação de 2% a

5% de pessoas com deficiência em empresas com cem ou mais empregados. Esta lei foi criada em 1991, mas só passou a ter eficácia em 1999 com o decreto nº 3.298, que prevê a integração dos deficientes, através de um conjunto de orientações e normas, assegurando os direitos individuais e sociais destes (GIL, 2002).

O processo de inclusão de deficientes no campo do trabalho começou verdadeiramente a progredir, com a convenção de n. 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trouxe medidas significativas sobre o assunto. A partir disto foram definidos os direitos das pessoas com deficiência, disciplinou-se a atuação do Ministério Público e criou Coordenadoria Nacional para Integração das pessoas Portadoras de Deficiência (COORDE). Promovendo a participação plena destas pessoas na vida social, partindo do princípio de igualdade, para todas as categorias de deficiência, estimulando oportunidades de empregos no mercado de trabalho (MELO, 2004).

Essa política deverá ter como base o princípio de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes e dos trabalhadores em geral. Dever-se-á respeitar a igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores deficientes. As medidas positivas especiais com finalidade de atingir a igualdade efetiva de oportunidades e tratamento entre trabalhadores deficientes e os demais não devem ser vistas como discriminatórias em relação a estes últimos (BRASIL, 1988).

Mesmo com todas as conquistas referentes à inserção do deficiente no mercado de trabalho, pode-se perceber que ainda existem entraves a respeito dessa contratação. Já que ainda se sobressai a concepção do deficiente como alguém improdutivo. Concepção está que vai contra o mercado capitalista, que demanda do indivíduo eficiência e produtividade máxima.

Desta forma para alcançar as iniciativas previstas nas leis apresentadas acima, têm-se aquilo que se pode entender como ações afirmativas, as quais tratam da igualdade de direitos e da não discriminação, garantindo condições para as minorias. As ações afirmativas, assim como as leis já citadas acima, se referem, também, à inclusão das pessoas com deficiências. Essa por sua vez, volta-se para a extinção da discriminação negativa, e para a promoção de oportunidades de inserção de grupos minoritários. Entre essas ações afirmativas, estão as cotas, prevista em leis brasileiras (COSTA, 2008).

Meios utilizados para que as ações afirmativas aconteçam, podem ser, por exemplo, a adoção de leis e regulamentos que proíbem a discriminação, com a criação de medidas que possam reparar essas ações discriminativas. Por meio da compreensão destas em suas múltiplas manifestações. E do aumento de oportunidades, identificando toda e qualquer desigualdade (NOVAES, 2010).

Em resumo, as medidas de ações afirmativas tem a intenção de corrigir as desigualdades vivenciadas historicamente por uma raça ou etnia. Desta forma procura proporcionar a esses

grupos mais acessibilidade, igualdade de direitos e também a minimização da discriminação conduzida a eles.

A batalha por emancipação legal e social das pessoas com deficiência, principalmente no que concerne ao surdo, hoje se encontra no campo de possibilidades reais, mas ainda enfrentam grandes dificuldades no que diz respeito às questões éticas dessa inserção. Pois segundo Melo (2004) muitas vezes, não existe a crença de que as limitações podem ser superadas e devido a isto, o deficiente auditivo é excluído do convívio com o restante dos funcionários e isolado em determinado setor.

Contudo, em alguns lugares, as leis de inclusão, mesmo em passos lentos, vêm se firmando pouco a pouco. O que já representa um avanço quanto ao processo de inclusão do surdo e demais deficientes no ambiente de trabalho.

Há exemplo disto, têm empresas que aderiram à responsabilidade social de inclusão e podem ser tomadas como exemplo. Citando algumas destas empresas em território brasileiro, que possuem em seu quadro de funcionários, pessoas com deficiência auditiva, encontra-se a Natura, empresa de cosméticos; a Gimba, distribuidora de matérias de escritório; e a Medley, líder indústria farmacêutica (GIL, 2002).

Os dados acima demonstram que algumas empresas já estão passando por meios de adaptações. Adotando uma postura inclusiva e preocupada com a responsabilidade social. Na tentativa de proporcionar oportunidades de trabalho que condizem com aquilo previsto em lei e acima de tudo, respeitando a dignidade do indivíduo, independente da sua deficiência.

O Psicólogo Organizacional na interface com a Libras como mediador na integração da pessoa surda

Compreendendo a sociedade como sendo constituída por organizações, fornecedora de estruturas que atendem as necessidades humanas. Define-se organização como sendo um agrupamento de pessoas, reunidas de forma estruturada, deliberada ou em associação, que criam metas para atingir objetivos comuns a todos. Podendo ser de vários tipos e estruturas, com natureza econômica ou social. As organizações são diferentes umas das outras, não havendo, portanto, duas organizações iguais (Carvalho, 2008).

A organização aqui trabalhada será a de natureza econômica, especificamente a organização empresarial, que ainda segundo Carvalho (2008) se trata de uma organização com finalidades lucrativas, que produzem bens ou comercializam produtos. Classificando-se por seu tamanho, natureza jurídica ou área de atuação.

Levando em consideração este tipo de organização, a psicologia voltada para esta área surgiu inicialmente adequando o recurso humano ao trabalho. Desenvolvendo posteriormente um olhar direcionado às relações humanas dentro da organização e para funcionário como sujeito, buscando uma maior compreensão, sobre o comportamento de cada indivíduo com o intuito de proporcioná-los um maior bem estar no local de trabalho (SPECTOR, 2005).

Compreendendo o papel do Psicólogo Organizacional segundo as afirmativas de Zanelli (2002), que diz ser a Psicologia Organizacional, uma área implantada na arena do campo laboral e que tem suas atividades relacionadas às da área administrativa.

Pode-se perceber que a Psicologia Organizacional inicialmente buscava, assim como a administração, uma forma de ajustar o indivíduo ao ambiente de trabalho, na expectativa de que ele fosse o mais eficiente possível. Só depois é que seu foco voltou-se para uma busca por desenvolvimento pessoal, através de transformações delineadas e participativas, onde o sujeito pudesse adquirir um domínio maior sobre o seu espaço.

Ainda segundo Zanelli (2002), se espera dentre tantas coisas, que o psicólogo ao atuar no campo organizacional seja capaz de desenvolver atividades em potencial na empresa. Sua ação deve ocorrer de forma integrada com toda a equipe profissional buscando sempre fazer uma análise das atividades intrínsecas do trabalho, assim como a realização de treinamentos, sendo capaz de avaliar e diagnosticar problemas da empresa buscando possíveis soluções para as questões existentes. Promovendo o desenvolvimento pessoal e a saúde ocupacional da organização, atuando também na assistência psicossocial que facilite a integração do trabalhador na organização.

Levando em consideração o desempenho esperado do psicólogo, apresentado acima, este profissional deve ter a capacidade de instruir-se com os conhecimentos existentes na psicologia, com o intuito de desenvolver e aplicar estes conhecimentos no contexto em que atua. Sendo, portanto, o Psicólogo Organizacional um facilitador da relação empregado e empregador. Procurando estabelecer uma relação saudável entre os dois, onde as duas partes sejam beneficiadas nesta relação.

Ademais, traz a percepção de que uma das funções do Psicólogo Organizacional é a de intervir em problemas de integração, elaborando e implantando programas que proporcionem isto ao trabalhador, possibilitando o acesso deste a organização e facilitando a relação entre seus integrantes. Essa integração pode diminuir os conflitos internos de adequação ao trabalho e ajudar na adaptação a este, considerando as carências existentes nas organizações.

Tendo em vista o papel do psicólogo organizacional, como um mediador das relações dentro das organizações, pode-se pensar que a libras contribuiria nesse processo de integração,

possibilitando a este profissional uma relação direta com o sujeito, não se tornando esse um interprete, nem um tradutor, mas sim ocupando o seu papel de profissional voltado para a compreensão da subjetividade de cada sujeito dentro da organização.

A psicologia tem dado grande relevância à percepção da subjetividade do trabalhador, principalmente sobre suas experiências de equilibrar atividades laborais. Observando as relações do sujeito com suas condições de trabalho, conhecendo sua subjetividade e o significado dado pelo sujeito, a cada situação vivida, levando em consideração as respostas emitidas por ele. O psicólogo contribui com um olhar voltado para o sujeito no seu aspecto individual, mas sem nunca deixar de considerá-lo como sujeito do coletivo, que traz com ele crenças e valores, que foram adquiridas durante toda a sua experiência de vida. Compreendendo melhor suas práticas a partir de suas particularidades (CREPOP, 2008).

Em se tratando da inclusão do surdo na organização, a leitura segue sobre a óptica de que condições favoráveis de diálogo e a adequação das experiências de vida deste indivíduo, juntamente com o que deve ser apreendido dentro da organização, podem ser facilitadas através de estratégias e trocas comunicativas internas. Com o diálogo, que levam os participantes do grupo a se depararem com as várias percepções e valores que podem ser comuns ou não entre eles. (ZANELLI, 2002).

Diante dessas considerações, isso pode ser facilitado pelo psicólogo, no trabalho com a Libras, que tenha a pretensão de provocar transformações no processo de comunicação, e consequentemente utilizar-se disso para um trabalhando de forma conjunta com a empresa e o surdo, na tentativa de solucionar os problemas de comunicação e assim investir nas potencialidades do surdo. Causando neste um sentimento de acolhimento, já que terá alguém que entende de fato sua linguagem.

Nesse processo de inclusão, deve-se evidenciar que o trabalho do Psicólogo Organizacional não se trata somente da contratação do surdo, mas também de oferecê-lo possibilidades onde possa desenvolver suas habilidades e conservar-se na empresa, com condições de crescimento profissional. (GIL, 2002).

Isso atribui a Organização a responsabilidade de superar as dificuldades de interlocução e convívio existente entre o surdo e os outros funcionários. E ao Psicólogo o trabalho de romper com as crenças de que o deficiente auditivo é incapaz ou não consegue se habituar ao trabalho e o de desenvolver atividades de preparação dos colaboradores para o recebimento do surdo na organização. Mostrando que ele, assim como os demais é alguém com necessidades, mas que possui capacidades, potencialidades e expectativas.

Borges (2004, p. 303), afirma que o “trabalhador satisfeito com seu trabalho pode se tornar uma pessoa com mais possibilidades de ser um cidadão integrado à sociedade, a sua família e apresentar melhores índices de bem-estar físico e mental”.

Isso acontece porque o indivíduo é diretamente ligado ao trabalho, seja pelo fato deste lhe proporcionar satisfação e reconhecimento, ou seja, por este servir como fonte de sobrevivência (MELO, 2004). Desta forma, com base nos dados, a psicologia, busca transformar o ambiente de trabalho num lugar onde haja interação entre os colaboradores e produza neles um sentimento de satisfação e pertencimento (ROTHMANN; COOPER, 2009).

Considerando-se, que o ambiente de trabalho é o local onde se compõem as relações sociais e possibilita o exercício da cidadania, se o surdo estiver satisfeito com o trabalho, irá colaborar com o crescimento da empresa e vice-versa. Podendo haver um aumento tanto no nível de produtividade, como na satisfação pessoal deste, quanto ao seu exercício profissional e sua obtenção de autonomia.

No campo laboral, os indivíduos se distinguem nas mais diversas formas. Sendo papel do profissional de psicologia gerenciar essas diferenças, num processo de integração, a partir do seu conhecimento sobre as habilidades e atitudes desses colaboradores. Oportunizando o desenvolvimento e o aprimoramento das qualidades “motoras, cognitivas e interpessoais” destes (ROTHMANN; COOPER, 2009).

Levando em consideração a bibliografia pesquisada, pode-se deduzir que a utilização da Libras pelo psicólogo Organizacional, permitiria a este assumir o papel de mediador, entre a organização e o surdo. Produzindo transformações e construções entre estes. Sem fugir as considerações do código de ética do psicólogo, que prevê a promoção da saúde e da qualidade de vida, eliminando toda e qualquer forma de negligência, discriminação, exploração, crueldade, etc. Sendo assim, o conhecimento da LIBRAS seria um ponto a favor, na execução qualificada do profissional de Psicologia Organizacional.

Considerações Finais

A partir de tudo que foi exposto com a pesquisa pode-se notar a importância de uma inclusão feita de forma adequada, para que o sujeito se sinta como membro integrante da organização. Haja vista a importância disto para o colaborador e para a própria empresa, no que concerne ao alcance dos seus objetivos e também quanto à responsabilidade social para com os deficientes. Uma vez que isto pode influenciar também, na construção de um ambiente de trabalho mais humanizado.

Quanto ao que é pertinente a Libras, como um instrumento a favor do psicólogo para inclusão do surdo no ambiente de trabalho, averiguou-se que esta deve ser valorizada pelos profissionais de psicologia, pois o conhecimento da Libras por parte deste profissional tornaria o atendimento a essas pessoas mais qualificado. Tendo em conta que este fator poderia facilitar a integração do surdo dentro da organização, uma vez que, ao acolher o deficiente auditivo focando principalmente nas dificuldades encontradas por este em sua ocupação, tal como em seu convívio na instituição, o Psicólogo Organizacional pode incentivar o crescimento do surdo dentro da organização, trabalhando diretamente com ele no desenvolvimento de suas potencialidades e interação no campo laboral.

Diante disso, foram apresentadas leis de inclusão, que asseveram como devem ser tratados os deficientes de forma geral, estando inserido aí também o surdo, alguém muito capaz de adentrar no mercado de trabalho. Em vista disso, deduz-se que o psicólogo no trato com a língua de sinais, poderá ajudar na adequação não apenas do surdo à organização, mas também desta ao surdo. Auxiliando de forma dinâmica para isso.

E por fim, trouxe a reflexão a respeito da formação dos profissionais de psicologia em Libras. E se seria oportuno a colocação desta na matriz curricular de graduação em psicologia. Pois se pode averiguar que este seria um fator muito relevante de aperfeiçoamento para esses profissionais. Uma vez que a formação ofereceria aos psicólogos a possibilidade de proporcionar ao surdo, um tratamento qualificado, evitando possíveis marginalizações deste no ambiente de trabalho ou em qualquer outro lugar.

Portanto, a partir de tudo que foi exposto no decorrer da pesquisa percebe-se que existe, também, a alternativa de trabalhar em função de um melhor acolhimento por meio dos outros colaboradores para com o surdo. Ou desempenhe um trabalho com o próprio deficiente auditivo, para que ele desenvolva um maior sentimento de acolhimento e perceba-se como parte da organização.

Deste modo deduz-se que os objetivos estipulados foram alcançados, visto que a inclusão do surdo em organizações pode sim ser facilitada pelo psicólogo organizacional. De forma que este profissional pode ter na Libras um instrumento de apoio no processo de integração, proporcionando, assim a estes indivíduos uma inclusão como lhe é de direito.

Fica, portanto, a possibilidade de mais discursões sobre o assunto, haja vista, que foi feito aqui, uma estudo sobre essas temáticas separadamente, que resultou numa relação entre elas. Contudo o tema ainda não foi esgotado e pode se desenvolver com linhas de pesquisas contínuas a essa ou paralelas. Ampliando as vias de debates sobre a Psicologia Organizacional em um trabalho voltado a surdez.

Referências

ARAÚJO, L.R. **Inclusão Social do Surdo: Reflexões Sobre as Contribuições da Lei 10.436 à Educação, aos Profissionais e à Sociedade Atual.** [S.I.]. Virtual Books, 2012. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/inclus%C3%A3o-social-do-surdo-reflex%C3%B5es-sobre-contribui%C3%A7%C3%B5es-da-lei-10436-%C3%A1-educa%C3%A7%C3%A3o-aos-profissi>>. Acesso em: 25 fev 2014.

BISOL, C; SIMIONI, J; SPERB, T. Contribuições da Psicologia brasileira para o estudo da surdez. In.: **Rev. Psicol. Reflex. Crit.**, v. 21, n. 3. p. 392-400. Porto Alegre: 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-79722008000300007&script=sci_arttext>. Acesso em: 17 nov. 2013.

BORGES, L.O; ALBUQUERQUE, F. J. B. Socialização Organizacional. In. ZANELLI, J. C; BORGES-ANDRADE, J. E; BASTOS, A. V. B (Org.). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil.** Porto Alegre: Artmed; 2004.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. **Manual de legislação em saúde da pessoa com deficiência** / Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. Ed 2. Rev. atual. Brasília : Editora do Ministério da Saúde, 2006.

BRASIL, Ministério da Educação. Secretaria de Educação Especial. **Lei Nº. 10.436, de 24 de abril de 2002.** Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS e dá outras providências.

BRASIL. Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002. Dispões sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federal do Brasil**, Brasília, DF, 25 abr 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110436.htm> Acesso em: 23 ago 2013.

BRASIL. Centro de Referência Técnica em Psicologia e Políticas Públicas (CREPOP). **Saúde do Trabalhador no Âmbito da Saúde Pública.** Referência para atuação do(a) psicólogo(a)/ Conselho Federal de Psicologia (CFP) – Brasília, CFP, 2008.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília: Senado, 1988.

CARVALHO, L. M. G. **Introdução à teoria geral da administração: caderno pedagógico para o curso técnico em administração.** [S.I.]. Virtual Books, 2008. Disponível em: <

<http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/pde/arquivos/274-2.pdf>>. Acesso em: 09 mai 2014.

CHAUÍ, M.. **O Convite a Filosofia.** 13 ed. São Paulo: Ática; 2008.

CHAVEIRO, N; BARBOSA, M. A. Assistência ao Surdo na Área de Saúde como Fator de Inclusão Social. In: **Rev. Esc. Enferm. USP.** v.39. n.4. p.417 – 422. São Paulo: 2005. Disponível em <<http://www.revistas.usp.br/reeusp/article/viewFile/41494/45086>>. Acesso em: 13 fev 2014.

COELHO, L. P; MESQUITA, D. P. C. **Língua, Cultura e Identidade: Conceitos Intrínsecos e Inter Dependentes.** Entrelinhas.v.4. n.1. p. 24 – 34. Araguaína: 2013.

COSTAS, S.M. B. **Dignidade Humana e Pessoa com Deficiência: Aspectos Legais Trabalhistas.** São Paulo: LTr; 2008.

CROMACK, E. M. P. C. Identidade, Cultura Surda e Produção de Subjetividades e Educações: Atravessamentos e Implicações Sociais. In: **Rev. Psicol. Cienc. Prof.** v. 24 n. 4. p. 68 – 77. Brasília: 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932004000400009>. Acesso em: 28 jan 2014.

GIL, M. **O que as Empresas Podem fazer Pela Inclusão das Pessoas com Deficiência**/Coordenação Marta Gil. São Paulo: Instituto Ethos; 2002.

KAUCHAKJE, S. “Comunidade Surda”: As demandas identitárias no campo dos direitos, da inclusão e da participação social. In: SILVA, I. R; KAUCHAKJE, S; GESUELI, Z. M (Org.). **Cidadania, Surdez e Linguagem: Desafios e Realidades**. São Paulo: Plexus Editora; 2003.

MARCONI, M. A; LAKATOS, E. M. **Fundamentos da Metodologia Científica**. 6 ed. São Paulo: Atlas; 2007.

MELO, S. N. **O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência: o princípio constitucional da igualdade: ações afirmativas**. São Paulo: LTr; 2004.

MINAYO, M. C. **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes; 2002.

NOVAES, E. C. **Surdos: Educação, Direito e Cidadania**. Rio de Janeiro: Wak Ed; 2010.

ROTHMANN, I; COOPER, C. **Fundamentos de Psicologia Organizacional e do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier; 2009.

SACKS, O. **Vendo Vozes: Uma Viagem ao Mundo dos Surdos**. São Paulo: Companhia das Letras; 2010.

SANTOS, T. M; VIEIRA, L. C; FARIA, C. A. Deficiência auditiva e mercado de trabalho: uma visão de empregadores da cidade de Uberlândia – MG. In: **Rev. Psicol. Teor. Prat.** v. 15. n. 2. p. 92 – 103. São Paulo: 2013. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ptp/v15n2/07.pdf>>. Acesso em: 10 abr 2014.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do Trabalho Científico**. 23 ed. São Paulo: Cortez; 2007.

SOUZA, R. M. Línguas e Sujeitos de Fronteira: Um Pouco Mais, e Ainda, Sobre a Educação de Surdos. In: SOUZA, R. M; SILVESTRE, N; ARANTES, V. A. (Org.). **Educação de Surdos: Pontos e Contrapontos**. São Paulo: Summus; 2007.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas Organizações**. 2 ed. São Paulo: Saraiva; 2005.

WITKOSKI, S. A. Surdez e Preconceito: A Norma da Fala e o Mito da Leitura da Palavra Falada. In: **Rev. Bras. Educ.** v. 14. n. 42. p. 565 – 575. Rio de Janeiro: 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbedu/v14n42/v14n42a12.pdf>>. Acesso em: 14 mar 2014.

ZANELLI, J. C. **O psicólogo nas Organizações de Trabalho**. Porto Alegre: Artmed; 2002.

Como citar este artigo (Formato ABNT):

SILVA, Najara Oliveira; MARANHÃO, Thércia Lucena Grangeiro; NUNES, Ginete Cavalcante. Libras um Instrumento Facilitador: A Importância do Psicólogo Organizacional na Inclusão de Pessoas Surdas dentro das Organizações. **Id on Line Rev. Mult. Psic.**, Julho/2020, vol.14, n.51, p. 23-39. ISSN: 1981-1179.

Recebido: 25/05/2020; Aceito: 27/05/2020.