

**RELATO DE EXPERIÊNCIA**  
**DIAGNÓSTICO E TRABALHO: A ANÁLISE DA**  
**DEMANDA NUMA ASSOCIAÇÃO DE DEFICIENTES VISUAIS**  
**DO OESTE CATARINENSE**

*DIAGNOSIS AND WORK: THE ANALYSIS OF DEMAND IN A VISUAL DISABILITY ASSOCIATION OF WESTERN OF SANTA CATARINA.*

*EL DIAGNÓSTICO Y EL TRABAJO: EL ANÁLISIS DE LA DEMANDA EN UNA ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL DEL OESTE DE SANTA CATARINA.*

*DIAGNOSTIC ET TRAVAIL : L'ANALYSE DE LA DEMANDE DANS UNE ASSOCIATION DE MALVOYANTS DE L'OUËST DE SANTA CATARINA.*

**Baú,** Ana Carolina

Graduada em psicologia pela Universidade Comunitária da Região de Chapecó – UNOCHAPECÓ.

**Bernardi,** Suellen

Graduada em psicologia pela Universidade Comunitária da Região de Chapecó – UNOCHAPECÓ.

**Silveira,** Andréa Luiza da

Professora de psicologia da Universidade Comunitária da Região de Chapecó – UNOCHAPECÓ. Doutoranda da Pós-graduação em Psicologia Social e Institucional.

**ABSTRACT:** We aim to report the internship in work psychology, done in a visual disability Association located at Santa Catarina's west, Brazil, to a graduation course on a university in the same region. Stage process lasted three semesters and four different trainees acted on it. Our diagnostic and interventional experience propitiated to appreciate the theory and the practice, ethically endorsed, operating the conceptualizations from our experiences. We start from the demand proposed by the technical and pedagogical coordination and sought to unveil it. We found the own work as demand, from both the members and professionals of the Association. We realize, finally, from the visual disability stigma, which composed new demands to dialogue.

**KEYWORDS:** Visual Disability. Analysis of the Demands. Work. Psychology Of Work. Clinical Work.

**RÉSUMÉ:** Notre objectif est de rapporter l'expérience de stage en psychologie du travail dans une association de malvoyants. Notre expérience diagnostique et interventionnelle nous a permis d'apprécier la théorie et la pratique éthiquement soutenues. Nous partons de la demande proposée par la coordination technique et pédagogique et nous cherchons à la dévoiler. Nous avons trouvé le travail lui-même comme une demande de la part des professionnels et des associés qui y font partie. Enfin, nous nous sommes rendus compte de la stigmatisation de la personne malvoyante qui a pu composer de nouvelles demandes à travers les dialogues.

**MOTS CLÉS:** Malvoyants. L'analyse de la Demande. Travail. Psychologie du Travail. Clinique du Travail.

**RESUMEN:** Objetivamos presentar la experiencia de prácticas en psicología del trabajo en una asociación de personas con discapacidad visual. Lo diagnóstico e la intervención llevó a apreciar la

teoría y la práctica respaldadas éticamente. Partimos de la demanda propuesta por la coordinación técnica y pedagógica, mas, nos pareció lo trabajo como una demanda, tanto de los profesionales como de los asociados. Nos demos cuenta, por ultimo, que el estigma de la persona con discapacidad visual componen nuevas demandas

**PALABRAS-CLAVE:** Descapacidad Visual. Análisis De La Demanda. Trabajo. Psicología del Trabajo. Clinica del Trabajo.

---

**RESUMO:** Objetivamos relatar a experiência de estágio em psicologia do trabalho numa associação de deficientes visuais. Nossa experiência diagnóstica e interventiva propiciou apreciar a teoria e a prática eticamente respaldadas. Partimos da demanda proposta pela coordenação técnica e pedagógica e buscamos desvelá-la. Encontramos o próprio trabalho como demanda, tanto dos associados quanto dos profissionais que lá atuavam, apercebendo-nos, por fim, do estigma da pessoa com deficiência visual que compôs novas demandas em diálogo.

**PALAVRAS-CHAVE:** Deficiência visual. Análise da demanda. Trabalho. Psicologia do trabalho. Clínica do trabalho.

A inserção de estagiários em psicologia do trabalho do curso de psicologia de uma universidade da região Oeste catarinense numa associação de deficientes visuais da mesma região, iniciou no segundo semestre de 2014 e perdurou até o segundo semestre de 2015. Participaram do estágio estudantes de diferentes grupos de orientação, sendo mediados pela mesma professora orientadora.

O estágio em psicologia do trabalho nesta universidade tem a duração de dois semestres, durante os quais os (as) estudantes frequentam semanalmente o grupo de orientação e realizam a prática de estágio que, neste caso, contou com 4 horas semanais. O processo pedagógico do estágio conduz a reflexão a partir da vivência do (a) estagiário (a). A professora mediadora, desta forma, esteve atenta aos fundamentos epistemológicos dos (as) estudantes aproveitando os interesses e leituras que contemplavam o desejo de conhecer e intervir,

incentivando o debate e o confronto de perspectivas para que o (a) estudante consolidasse a intervenção numa conduta eticamente e teoricamente respaldada.

Objetivamos relatar a experiência que decorreu do estágio em psicologia do trabalho que teve como temática central o próprio trabalho, tanto dos (as) associados (as) quanto dos (as) profissionais que lá atuavam. Para tanto adotamos a seguinte estrutura: a) a construção da demanda que ocorreu ao longo de todo o processo de estágio; b) a apresentação da atuação propriamente dita, que se configurou articulada com a construção da demanda; c) ponderações sobre o diagnóstico, e, d) considerações finais.

### **A construção da demanda**

A associação existe desde 1993, atualmente conta com 127 associados. Destes,

76 associados são pessoas com deficiência visual – cegos ou com baixa visão, além daqueles com deficiências múltiplas. Muitos deles frequentam regularmente a entidade participando das oficinas complementares ao ensino regular e demais atividades promovidas pela associação, que é composta pelos (as) associados (as), pela diretoria, por um corpo técnico de funcionários (as), por alguns familiares e por voluntários (as). Importante marcar que fazem parte do coletivo que usufrui dos serviços e atividades oferecidas pela associação: a) os associados (as) que contribuem com uma mensalidade e são estudantes; b) os (as) associados (as) que contribuem com uma mensalidade e não são estudantes e; c) os estudantes que não são associados (as), e; d) os (as) associados (as) que são funcionários (as).

As oficinas fazem parte do CAESP – Centro de Atendimento Especializado e possuem dinâmicas e objetivos próprios. De modo geral, estimulam aspectos referentes à dimensão funcional da vida como as técnicas de orientação e mobilidade (OM), o uso da bengala e o desenvolvimento de atividade da vida diária (AVD); a apropriação do sistema Braille de escrita e leitura, viabilizam a estimulação visual e multissensorial e ensinam técnicas de cálculo e didática com o uso do Soroban (ábaco). Também há o Núcleo de Apoio e Produção em Braille – NAPB – responsável pela tradução e reprodução de materiais didáticos e não didáticos adaptados. Promovem-se na associação atividades desportivas, cinoterapia e orientação profissional mediante o Programa de Orientação, Profissionalização e Encaminhamento ao Mercado de Trabalho. O principal objetivo da instituição é que através das atividades pedagógicas e de lazer se desenvolva com os associados (as) e estudantes a autonomia nos domínios do

cotidiano, desde a organização pessoal até o mundo do trabalho.

A demanda apresentada pela coordenação técnica e pedagógica referia-se a dificuldade do corpo técnico e pedagógico em lidar com a falta de autonomia da maioria dos (as) associados (as) e estudantes em relação ao mundo do trabalho. Analisamos a demanda tomando como base as clínicas do trabalho (Bendassolli e Soboll, 2011; Vieira, Barros e Lima, 2007; Dejourns, 2004) que problematizam a análise da demanda como um processo de construção coletiva. Neste caso, o coletivo compunha-se de trabalhadores (as) da associação, associados (as), estudantes, voluntários (as) e estagiários (as) de psicologia.

A demanda, a princípio, foi uma encomenda do trabalho a ser desenvolvido. A associação procurou o curso de psicologia em 2014 oferecendo vagas de estágio visando o atendimento clínico de seus (as) associados (as) e estudantes, que segundo o entendimento da direção e dos (as) professores (as), careciam de estímulo para a inserção no mundo do trabalho, em virtude da pouca autonomia conquistada e grande insegurança. Optamos, entretanto, em descortinar a demanda aos poucos, viabilizando que o não-dito, o esquecido ou o silenciado viessem à tona. Assim, fazia-se fundamental ouvir as pessoas, estar com elas em atividades que realizavam e conduzir a escuta de forma ética. Entretanto, sempre estivemos sensíveis a demanda inicial que foi sendo esclarecida e aprofundada.

Deste modo, realizamos encontros individuais e grupais coordenados pelos (as) estagiários (as), procurando conhecer a demanda da perspectiva dos (as) associados (as) e estudantes que participavam das oficinas de informática, culinária, artesanato e, principalmente, daquelas voltadas ao mercado

de trabalho. Participamos da hora do lanche, que ocorria todos os dias pela manhã e à tarde, ocasião em que conversávamos com funcionários (as) e associados (as) e estudantes. Então, problematizamos a vivência de que havia um distanciamento entre as pessoas fazendo com que muitas delas mantivessem-se lanchando sozinhas. Ao mesmo tempo, integramo-nos com os associados (as) e professores (as) participando de atividades à exemplo dos exercícios de relaxamento. Houveram outras atividades que foram agendadas e desmarcadas, sem que os estagiários fossem avisados previamente, o que nos fez refletir sobre a dinâmica institucional em que as decisões eram tomadas no mesmo dia ou de um dia para o outro de forma espontânea.

A oficina sobre o mercado de trabalho estava diretamente ligada à demanda inicial. Ela se voltava a atendimentos individuais dos (as) associados (as) e se propunha a explicar o tema mercado de trabalho e buscar um emprego adequado para cada um dos participantes, objetivando que a autonomia se efetivasse mediante a inserção no mercado de trabalho. Essa oficina procurava lidar com a demanda inicial que foi expressa pela coordenação técnica e pedagógica, isto é, as dificuldades dos associados se inserirem no mercado de trabalho por falta de autonomia e pela insegurança. Pensamos que para superar tais dificuldades poderíamos mediar encontros entre funcionários (as) e associados (as), visando discutir o mercado de trabalho e possibilitar a troca de experiências. Identificamos, no processo de negociação para viabilizar este espaço de diálogo, que o coletivo que constitui a associação sustenta certos estigmas naturalizando a falta de autonomia, justificando os motivos pelos quais

a associação não lograva estimulá-la, como por exemplo: não querem perder o benefício (Decreto nº 6214, de 26 de janeiro de 2007) junto à previdência social; os familiares projetem os deficientes visuais, então eles são inseguros; alguns associados são pessoas com deficiências múltiplas e isso traz ainda mais dificuldade para a inserção no mercado de trabalho; as empresas não estão preparadas para recebê-los etc.

Sugerimos, então, a criação de grupos que tratassem de temas mais gerais acerca da inserção da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho. Porém, num primeiro momento, encontramos resistência em realizar os encontros, sob a justificativa de que cada associado estava em um nível diferente de aprendizado, então deveriam ser oferecidos apenas atendimentos individuais.

A partir desta vivência de propor estratégias mediante a demanda apresentada pela instituição entendemos que precisávamos problematizar como o mercado de trabalho era compreendido na associação. Passamos a entender que não havia debates naquele coletivo sobre o conceito de trabalho, apenas sobre a inserção no mercado do trabalho. As falas acerca de vivências no trabalho proferidas em distintas oficinas foram expressivas para nosso exercício diagnóstico. Uma das falas foi de um jovem que ao inserir-se numa empresa logo percebeu que sua contratação se deveu a necessidade da empresa cumprir a cota de deficientes, pois além de não lhe darem atividades ele foi isolado dos colegas de trabalho. Sentia que não tinha nada a contribuir com a organização, ficou profundamente triste e convicto de não trabalhar mais e continuar recebendo o benefício. A outra fala foi de uma mulher que

perdeu a visão enquanto trabalhava na casa de uma família. Passou a ser desvalorizada por esses empregadores, assim, recusou-se a discutir a temática sobre o trabalho depois de contar a sua história. Além disso, ao propormos o debate sobre o conceito de trabalho nas oficinas deparamo-nos, mais uma vez, com a espontaneidade, tanto dos (as) professores (as) quanto dos (as) participantes das oficinas, com pouca interação e dificuldade em manter o objetivo do diálogo. Assim, evidenciou-se a necessidade do coletivo estabelecer certo entendimento sobre o tema trabalho.

As atividades que abarcavam o trabalho como objeto de discussão centravam-se na capacidade de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Isso nos fez cogitar que a perspectiva dominante era a valorização do trabalho assalariado. Desta forma, pareceu-nos importante discutir o trabalho como categoria ontológica, destacando as diversas atividades realizadas nas oficinas, entre elas a produção das oficinas de culinária e de artesanato; além das atividades profissionais de quem trabalha na associação, entre os (as) quais alguns associados (as); e, por fim, o processo político inerente a uma associação. Procuramos, então, ampliar a discussão sobre o conceito de trabalho. Mobilizamos o conceito de trabalho fundamentado no materialismo histórico e dialético, para o qual o trabalho é uma atividade humana, voltada a certos fins, através da qual o homem modifica o mundo e, ao modificá-lo, modifica a si mesmo. (Antunes, 2002)

### **Desenvolvimento da atuação dos estagiários (as) de psicologia do trabalho**

As estratégias de atuação foram propostas de acordo com o entendimento sobre

a demanda que tentávamos construir coletivamente. Entretanto, a compreensão da demanda e sobre o processo de estágio não ocorreu ao mesmo tempo, visto que, há implicado nesse processo a temporalidade de cada um (a) dos (as) participantes. Identificamos ritmos diferentes em função da problemática política e financeira da instituição, das dificuldades enfrentadas no exercício profissional, ou ainda pela condição de cada pessoa com deficiência em lidar com todas as circunstâncias que a deficiência envolve. A seguir relatamos, então, a nossa trajetória teórica e prática.

### **Histórias de superação na relação com o trabalho**

Nossa inserção na associação foi marcada pela aproximação de um grupo de jovens que se reunia semanalmente no período da tarde. Objetivávamos ouvi-los sobre a necessidade ou não de inserção no mercado de trabalho, quais potencialidades e dificuldades que encontram e qual, efetivamente, era o desejo deles. Os (as) jovens foram bastante acolhedores (as) e dividiram conosco suas histórias de superação e também suas dificuldades. Entre eles (as) alguns trabalham com música, e ressaltam que não precisam da visão. Outro (a) jovem com baixa visão trabalha como Assistente de Informática. Ainda dois (as) outros (as) jovens fazem curso superior. A maioria, entretanto, manifestou o desejo de continuar estudando e ingressar na universidade. Convidamos os integrantes desse grupo para participar de oficinas com o intuito de contar experiências relacionadas ao trabalho e aos estudos. Quatro associados (as) participaram da atividade proposta, uma cursava um curso universitário, dois deles cursam o ensino médio regular e um associado cursava o EJA – Ensino de Jovens e Adultos.

Propusemos a produção de um boneco. Tínhamos tampas de garrafa pet, cabeça de plástico de boneco (a) e fios de linhas. O objetivo era convocá-los a falar sobre seus desejos utilizando a feitura do (a) boneco (a) como meio lúdico ou como personagem. Introduzimos a proposta resgatando as principais questões que surgiram no primeiro encontro, quais sejam: profissões escolhidas ou desejadas e superações de vida como sair sozinho (a) e morar (a) sozinho (a), viabilizando o reconhecimento do próprio movimento histórico.

Apesar de um contexto social desfavorável a pessoa com deficiência, nestes momentos de diálogo eles reconheceram o quanto conseguiram realizar em termos de aprendizagem e de autonomia, principalmente a superação da crença que a deficiência seria um impedimento para entrar na universidade. Mas também reconheceram as dificuldades, afinal, a deficiência impõe certos limites. Então, por um lado, seria preciso agir dentro do campo do que é possível, e por outro lado, as instituições de ensino e trabalho devem oferecer as condições adequadas para o ingresso das pessoas com deficiência visual.

Os associados que compunham esse grupo de jovens, principalmente os quatro jovens que participaram da feitura de bonecos (as), afirmaram a associação como lugar de sociabilidade e como espaço de aprendizagem e lazer. E, longe de reivindicarem apenas espaços fora da instituição para o lazer, desejavam que a associação produzisse mais destes espaços de lazer e cultura. Entretanto, a inserção no mercado de trabalho não apareceu como uma demanda para esses jovens, ela vinha da coordenação técnica e pedagógica da instituição e dos (as) professores (as).

Precisávamos, então, ouvir mais os professores sobre o seu próprio trabalho, o objetivo de proporcionar autonomia aos associados e a concepção deles sobre os resultados que obtinham.

### **Roda de conversa com os professores**

Pareceu-nos que a roda de conversa com os professores se configurou num segundo momento do processo de estágio. Nesta ocasião, novos (as) estagiários (as) se inseriram na associação. O entendimento que tivemos do resultado das atividades anteriores deu-lhes certo horizonte para refletirem, mais primaram por depurar a demanda e realizar a escuta das várias vozes que compunham a instituição. Logo entramos num consenso de que precisávamos rever o conceito de trabalho e o trabalho no modo de produção capitalista. Discutimos sobre a atualização da concepção sobre o trabalho na modernidade e os novos modos de trabalhar e, ao mesmo tempo, de se relacionar com o trabalho. Adotamos leituras de textos de Antunes (2002) para quem o capital é um meio totalizante e dominante da mediação reprodutiva, ou seja, das funções reprodutivas sociais que englobam desde as relações familiares até a produção material.

As produções teóricas e de pesquisa em psicologia do trabalho e clínicas do trabalho, mais uma vez, contribuíram, para que os (as) estagiários (as) pudessem posicionar sua produção técnica e teórica no campo de estágio. Assim, as práticas dos (as) estagiários (as) se voltam para o bem-estar humano, problematizando a naturalização sobre a lucratividade e produtividade como referências para se pensar sobre o trabalho (Sampaio, 1998). Pudemos, ao fazer tais resgates teóricos,

alicerçar nossa perspectiva sobre a importância que a inserção no mercado de trabalho tinha para os (as) professores (as) e para coordenação técnica e pedagógica, isto é, valores sustentados na crença de que o trabalho assalariado cumpre a função de tornar o associado autônomo e que de que o benefício da previdência social contribuía para que se tornassem pessoas dependentes dos outros. A nosso ver, entretanto, o trabalho assalariado estava sendo valorizado em detrimento do benefício que as pessoas com deficiência recebiam, independentemente das condições de trabalho as quais se inseririam ou das alternativas de atividades laborais que a própria associação dispunha, como por exemplo, das produções realizadas nas oficinas.

Portanto, foram relevantes as considerações sobre o mercado de trabalho e o trabalho para que entendêssemos que os arranjos do capital no contemporâneo exigem maior qualificação do trabalhador, que concebido como recurso vivencia mais intensamente a individualização. Deste modo, esse era o quadro do mercado do trabalho que os associados e trabalhadores da associação estão inseridos ou buscam inserir-se, sem que tivessem a compreensão disso. Ao contrário, estavam imersos ideologicamente nesses arranjos do capital no contemporâneo, de tal modo, que vivenciavam sérias dificuldades sem falar delas, sem solidarizar-se com o outro e sem problematizar a condição de trabalhadores.

As rodas de conversa com os (as) professores (as) e técnicos (as) - que em geral, era composta por todos (as) os (as) professores (as) mesmo que não as tenham frequentado todos (as) no mesmo dia - foram planejadas de acordo com as dificuldades em tratar o tema trabalho. As atividades propostas para facilitar a discussão foram embasadas no psicodrama

de Moreno, de acordo com os preceitos dos (as) estagiários (as) que coordenavam a roda de conversa. Utilizou-se o role playing (jogo de papéis) (Gonçalves; Wolf; Almeida, 1988) e jogos dramáticos (Yozo, 1996) para viabilizar maior interação entre os (as) professores (as) e técnicos (as). Durante as quatro rodas de conversa pudemos aprofundar e deixar emergir questões como: a falta de coordenação sobre os planejamentos das oficinas, pois se evidenciou que havia diferenças entre os objetivos ou impasses em fazer convergir o mesmo objetivo demonstrando, assim, a falta de planejamento coletivo; necessidade de troca sobre as vivências profissionais na instituição, sobretudo, em relação aos associados e os familiares; a fantasia em torno da profissão “professora”, no que diz respeito a esperar algo no seu dia-a-dia e a realidade se mostrar diferente; a exaustão dos funcionários, por trabalharem em outros locais além da associação, ou por muitas vezes não terem tempo hábil para planejar as atividades das oficinas; a frustração por seu planejamento não ter ocorrido como deveria; a escassez e importância de momentos como aquele, quando podiam discutir em conjunto as ações e temas; a oportunidade de trocar ideias sobre dificuldades e situações recorrentes vivenciadas e agir mais assertivamente frente a elas; expectativas e frustrações relacionadas ao emprego; e como o planejamento das oficinas impacta na vida e no crescimento dos associados.

Este conjunto de temas decorreu no entendimento dos participantes das rodas de conversa de que esses encontros deveriam continuar para que eles pudessem problematizar permanentemente, tanto os impasses frente ao planejamento quanto perante os objetivos almejados, tal como a autonomia dos associados e estudantes.

## O organograma

Concomitantemente às rodas de conversa com os (as) professores (as) fizemos o desenho do organograma da associação e a análise de documentos que balizavam a estrutura organizacional. Deste modo, além de frequentar as oficinas foi construído com os (as) professores e funcionários (as) o organograma, segundo a percepção de cada um deles (as). Este movimento indicou que havia diversos problemas de comunicação, além da distorção entre o associado (as) que queremos e o associado (as) que produzimos. Refletimos, então, sobre a autonomia desejada destoante das práticas cotidianas em que os associados (as) ofereciam pouca contrapartida à instituição e pouca implicação com as atividades realizadas nas oficinas.

O organograma revelou percepções distintas sobre o funcionamento da associação. Entendemos a partir da produção de organogramas, que a associação estava ligada ao município, sendo alguns deles cedidos pela prefeitura. Também nos aproximamos de um quadro de funcionários (as) que trabalhavam com tradução e impressão de materiais em Braille, fundamentais tanto para os (as) associados (as) quanto para as escolas do município. Identificamos certa centralidade nas decisões, desde as mais elementares até as mais complexas, além de variadas pressuposições sobre acontecimentos e pessoas.

Por fim, a construção do organograma proporcionou aos (as) estagiários (as) a vivência de ser objeto de desconfiança, pois muito do que não era dito, que era esquecido e silenciado emergiu na construção dos organogramas que, a princípio, foi realizada individualmente. Assim, planejamos em

conjunto com o coletivo uma reunião em que as discussões sobre os organogramas seriam apresentadas, procurando dirimir problemas de ordem do não-dito, do silenciado ou do esquecido, além de distorções baseadas em entendimentos sobre as relações de poder da instituição, que nós não conhecíamos suficientemente.

Esses organogramas foram expostos para os associados, professores e diretores, discriminando as várias percepções e procurando superar as dificuldades de comunicação. Esse processo resultou na consolidação das rodas de conversa e propiciou a formação de um grupo de estudos dos associados (as) e estudantes sobre a associação. Inicialmente com o modesto objetivo de possibilitar o conhecimento do estatuto e implicar um pouco mais os participantes, que poderiam ser associados ou não, no processo decisório, na organização e no futuro da instituição, pois se evidenciou que havia dificuldades em construir lideranças entre os associados que assumissem os cargos de direção da associação.

No entanto, continuou perseverando a concepção de que o desenvolvimento das capacidades dos associados estava ligado à inserção deles no mercado formal de trabalho. Por sua vez, os (as) associados (as) e estudantes mantinham dificuldades em se organizar nas oficinas, de respeitar determinadas regras e horários e entender os procedimentos burocráticos e políticos da associação. Assim, conversando com a coordenação técnica e pedagógica acordamos de que antes de promover a inserção dos associados no mercado de trabalho formal seria preciso problematizar o comprometimento deles como associados.



A partir destas discussões difundidas pela apresentação dos organogramas ao coletivo da associação estruturou-se o encontro com os associados e estudantes e a continuidade das rodas de conversa com os professores e funcionários. Neste momento pronunciaram-se os funcionários do NAPB, que de algum modo, não se sentiam inteiramente incluídos na associação e apontaram o fato de não terem sido convidados para as rodas de conversa com os professores e técnicos. Depois da construção do organograma compreendemos a integração do NAPB na instituição. Pois o desenho organizacional do qual dispúnhamos anteriormente se apresentou como uma trama de atividades em que as oficinas apareciam como mais importante. Entendemos, finalmente, que havia certa distância entre os (as) professores (as) das oficinas e os técnicos (as) do NAPB. Eles (as), mesmo depois de oficialmente convidados, não participaram das rodas de conversa.

### **Encontros com os (as) associados (as) e estudantes da associação**

Num primeiro momento determinou-se que os encontros com os associados seriam realizados quinzenalmente, em virtude de que ocorria no mesmo dia da semana e horário outro grupo quinzenal, que visava à inserção dos associados no mercado de trabalho, coordenado por duas voluntárias uma delas psicóloga outra assistente social. Num segundo momento, em função do crescente interesse dos associados, decidimos que os encontros seriam realizados semanalmente a fim de consolidar o entendimento sobre o estatuto e vislumbrar perspectivas de ação que começavam a emergir.

Os encontros tiveram um caráter pedagógico. Através da leitura conjunta do

estatuto sobressaíram-se dois problemas: não havia a tradução do estatuto em braile, e; o vocabulário utilizado no estatuto não fazia parte do repertório dos (as) associados (as) e estudantes que participavam dos encontros. Deste modo, uma fundamentação teórica advinda das teorias do desenvolvimento e da aprendizagem foi resgatada pelos (as) estagiários (as), sobretudo, Vigotski (1984) com conceito de Zona de Desenvolvimento Proximal, partindo do pressuposto da abordagem histórico-cultural, para a qual o sujeito constrói-se em relação. Assim, estabeleceu-se passo a passo, diálogos e análises sobre um objeto político e concreto, ou seja, o estatuto. Sendo que, por meio dele, foi-se desvendando o funcionamento da associação. Em seguida, as discussões e reflexões foram para um nível que extrapolava o concreto e o vivido nos encontros, pois perspectivas de futuro emergiram na forma do como seria se, o que antes não parecia possível.

Ao longo de dez encontros com os (as) associados (as) e estudantes, houve mudanças consideráveis no relacionamento entre eles. Por exemplo, nos primeiros encontros a maioria dos participantes permanecia em silêncio e alguns cochilavam. E, ao longo das discussões alguns (as) participantes tornaram-se assíduos (as), colaborando com idéias e questionamentos. Uma das primeiras reivindicações deste grupo foi uma sala de recreação para que pudessem ter um espaço de convivência, principalmente para os (as) associados (as) e estudantes que passaram por todas as oficinas disponíveis.

Percebemos que o espaço do encontro semanal mediado pelos (as) estagiários (as) tornou-se um espaço de convivência, de diálogo e troca de experiências que se estendeu para as oficinas e para a hora do lanche. Foi possível observar que na hora do lanche havia uma maior integração entre os associados (as)

e estudantes, que passaram a sentar na mesma mesa e compartilhar acontecimentos da semana, evento este que não presenciávamos anteriormente. Alguns associados (as) e estudantes passaram a se destacar à medida que os encontros foram avançando. Além de mais participativos eles (as) se tornaram mais propositivos (as), levando as discussões para outros espaços dos quais igualmente participavam.

Uma situação emblemática ocorreu com um dos associados que participava assiduamente dos encontros com os (as) estagiários (as). Ele era considerado alguém desagradável, principalmente pelo seu problema de dicção que o obrigava a falar demasiadamente alto na tentativa de ser ouvido e compreendido. A presença dele foi fundamental para o andamento das discussões, mostrou-se sempre participativo e propositivo, além de possuir um pensamento lógico e grande capacidade matemática, auxiliando no processo de aprendizagem de todos e na conquista da autonomia e do pensamento crítico. Refletindo sobre tal situação, precisamos assumir que as vivências da pessoa com deficiência é diferente da pessoa considerada “normal”. As pessoas que demonstravam desconforto perante a fala do associado eram àquelas consideradas normais, que, a nosso ver, reproduziam, de algum modo, os estigmas anteriormente relatados.

Como dito anteriormente, a vivência da pessoa com deficiência visual difere do vidente, o modo como internaliza o mundo passa por processos que precisamos levar em conta. A discussão sobre a autonomia nos mostrou que aspectos da vida como sair sozinho (a), morar sozinho (a) e lidar com a família foram mais relevantes do que a

inserção no mercado formal de trabalho. Surpreendentemente, mediante os debates sobre o que é uma associação emergiu o tema auto-gestão e a problemática de que ela não ocorre sozinha, mas, na relação com o outro. A cada encontro realizado com os associados (as) e estudante contribuimos para o desenvolvimento de suas funções superiores, à medida que pensamos juntos compondo a zona de desenvolvimento proximal. Assim, apresentavam-se novas perspectivas a cada novo encontro, culminando no desejo de montarem uma cooperativa ligada à associação aproveitando o aprendizado que adquiriram nas oficinas de culinária e artesanato.

### 3. O diagnóstico em discussão

Durante três semestres de estágio podemos afirmar que iniciamos com uma demanda, a partir da concepção de trabalho mediada por uma compreensão de que o trabalho assalariado promove autonomia, e finalizamos com a demanda de jovens associados em montarem uma cooperativa primando pela auto-gestão e de professores (as) desejosos em planejar conjuntamente e trocar experiência par melhor lidar com o cotidiano laboral.

O tempo dedicado ao diálogo consolidou a compreensão de Silveira et. al. (2012) de que os corpos diferentes denunciam uma maneira peculiar de ser relacionar com o mundo. Ou seja, a pessoa com deficiência visual ou baixa visão se diferencia dos videntes pelo modo como vivencia o mundo, de qualquer modo, todos possuem uma experiência que é concreta e intercambiável. As pesquisadoras (Silveira et. al. 2012) ponderam também que a exigência que existe

para que a pessoa com deficiência seja tratada como “normal” é um fator que gera, por si só, a exclusão. De acordo com Le Breton (2007), é importante que a pessoa com deficiência seja apreciada em sua peculiaridade. Kastrup (2016) atesta que o reconhecimento da condição visual da pessoa com deficiência deve ser considerado, igualmente, na garantia de direitos, da acessibilidade física aos ambientes e intelectual à literatura que deveria ser traduzida em Braille; às especificações em Braille de produtos que são corriqueiramente consumidos etc. No caso mais específico da inserção no mercado de trabalho, deve-se propor que as organizações, além de disporem das vagas, proporcionem condições efetivas de trabalho.

Neste sentido, é preciso estimular ainda mais a compensação social. Para Nuemberg (2008) é equivocado restringir o ensino à dimensão concreta dos conceitos nas práticas educacionais. Pois as práticas centram-se numa noção estática sob a condição psíquica desses indivíduos, resultando assim numa restrição de suas possibilidades de desenvolvimento. Sendo que, com isso, surge um círculo vicioso onde se desconfia das capacidades da pessoa com deficiência e com isso lhe são negadas condições para superar suas dificuldades, condenando os sujeitos a estarem presos aos seus limites intelectuais provenientes da deficiência e vítimas das condições educacionais que lhes são ofertadas.

A compensação social a que se refere Vigostki (1997) em conformidade com o que postula Nuemberg (2008) consiste que a reação do sujeito diante da deficiência deve ser superada, utilizando-se de instrumentos artificiais, ou seja, formas e oportunidades para que as pessoas com deficiência possam se apropriar da cultura adequadamente, sendo que neste caso a relação com os signos e símbolos terá a especificidade da linguagem em Braille.

Não significando, no entanto, que o desenvolvimento de uma função psicológica irá compensar aquela que está prejudicada, mas que existem possibilidades de desenvolvimento para além das funções prejudicadas.

Assim, faz-se necessário considerar que há uma supervalorização da visão perante as várias possibilidades de vivenciar. De acordo com Nuemberg (2008, p. 311) o “conhecimento não é um mero produto dos órgãos sensoriais, embora, estes possibilitem vias de acesso ao mundo. O conhecimento resulta de um processo de apropriação que se realiza pelas/nas relações sociais”.

Neste sentido, os encontros que mediamos, a que tudo indica, viabilizaram que as relações sociais pudessem ocorrer a partir do desejo dos participantes em relação ao trabalho que realizam e que poderiam desenvolver conjuntamente. A demanda inicial, isto é, a inserção dos associados (as) e estudantes no mercado de trabalho apresentou-se pouco significativa, de modo geral, para esse coletivo. Foi mais expressiva, como tentamos demonstrar, a necessidade de se consolidar as relações sociais para construir os projetos comuns.

Como mostra Kastrup (2016, p. 205) em seus estudos, há uma forte tendência da pessoa com deficiência visual ser identificada “[...] antes e acima de qualquer outra coisa um cego”. A pesquisadora revela a problematização do uso da bengala que pessoas com cegueira realizam, afirmando que “[...] os caracteres singulares são subsumidos naquela redutora identidade”. O que converge com a fala de uns dos participantes das atividades que coordenamos sobre o fato de ser cego estar na “cara” e os outros, então, se relacionam primeiro com a cegueira ou a baixa visão. Parece-nos, então, que uma nova

demanda foi se inscrevendo e que seria preciso aprofundá-la e desdobrá-la em palavras e construção de novos significados.

### Considerações Finais

As inquietações que a demanda inicial nos provocou foram sendo apaziguadas à proporção que as demandas foram sendo desveladas. A operacionalização do conceito de trabalho nas atividades coordenadas pelos (as) estagiários (as) foi importante para problematizar, principalmente, o trabalho numa dimensão moral do capitalismo. E, deste modo, propor perspectivas de trabalho de acordo com o desejo das pessoas.

A associação parece ser um espaço de sociabilidade importante, mas ainda impregnada pelo estigma que a pessoa com deficiência visual carrega. Neste sentido, embora tenhamos desenvolvido atividades que apresentaram certos resultados práticos, como tentamos demonstrar, a que tudo indica, ainda são aspectos da demanda que precisam ser mais veiculados produzindo compreensões que constituam práticas diferenciadas.

### Referências

- Antunes, R. (2002) Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo.
- Brasil. Decreto nº 6214, de 26 de janeiro de 2007. Regulamenta o benefício de prestação continuada da assistência social devido à pessoa com deficiência e ao idoso. DF: Brasil
- Bendassolli, P.; Soboll, L.A.P. (2011) Clínicas do Trabalho: Novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo: Atlas.
- Canalle, M. (2014) Relatório final do estágio acompanhado em psicologia, processos de gestão e trabalho II. Chapecó: Universidade Comunitária da Região de Chapecó.
- Dejours, C. (2004) A metodologia em psicodinâmica do trabalho. In.: Lancman, S.; Sznelwar, L.I. Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho (105-126). Rio de Janeiro: Fiocruz. Brasília: Paralelo 15.
- Gonçalves, C.S; Wolff, J.R; Almeida, W.C. (1988) Lições de Psicodrama: introdução ao pensamento de J. L. Moreno. São Paulo: Ágora.
- Kastrup, V. (2016) A experiência de perder a visão: reabilitação funcional e reinvenção existencial. In: Kastrup, V.; Machado, A.M., Movimentos Micropolíticos em Saúde, Formação e Reabilitação (202-222). Curitiba: CRV.
- Le Breton, D. (2011) Adeus ao corpo: antropologia e sociedade. 6°.ed. Campinas : Papyrus.
- Nuemberg, A. H. (2008) Contribuições de Vigotski para a educação de pessoas com deficiência visual. Psicologia em Estudo, Maringá, 13 (2), 307-316.
- Sampaio, J. R. (1998) Psicologia do trabalho em três faces. In: Goulart, I. B; Sampaio, J.R. Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: estudos contemporâneos (19-40). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Silveira, A. L, Cambuzzi, R. C., Costa, M.P.R & Von Hertwig, R.S. (2012) Corporeidade e Existência: Notas de uma Perspectiva Fenomenológica sobre a Condição da Pessoa com

Deficiência Física. Revista da Abordagem Gestáltica, 18 (1), 29-36.

Vieira, C.E.C.; Barros, V.A. & Lima, F.P.A. (2007) Uma abordagem da psicologia na presença do trabalho. Psicologia em Revista, 14(1), 115-167.

Vigotski, L. S. (1997). El niño ciego. In L. S. Vygotski, Obras Escogidas V: Fundamentos de defectología (99-113). Madrid: Visor.

Vigotski, L.S. (1984). A formação social da mente. São Paulo: Martins Fontes.

Yozo, R. Y. K. (1996) 100 jogos para grupos: uma abordagem psicodramática para empresas, escolas e clínicas. 19 ed. São Paulo: Ágora.

Recebido em 15.07.2016

Primeira decisão editorial em 16.09.2016

Aceito em 16.09.2016