

**EXPERIÊNCIA SENSORIAL EM CONTEXTO ORGANIZACIONAL: FORMA-
INFORMA-TRANSFORMA OS SENTIDOS**

**PERCEPÇÕES DE COLABORADORES DEFICIENTES VISUAIS ‘INVISUAIS’ E
‘VIDENTES’ NO BRASIL E EM PORTUGAL**

Autora: Rosely Cubo Pinto de Almeida¹

¹*Pesquisadora-Colaboradora na Universidade de Aveiro/Portugal junto ao Centro de Línguas, Literaturas e Culturas (CLLC) <https://www.ua.pt/pt/cllc/page/52862>*
Doutora em 'Ócio e Desenvolvimento Humano'/Espanha-Convalidado no Brasil pela Universidade Federal do Ceará
Mestre em Psicologia/Brasil
Psicodramatista/Pedagoga/Assistente Social
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3675596034234065> e Orcid.org/0000-0002-5379-4372
Contato: +55 (11) 993492525

EXPERIÊNCIA SENSORIAL EM CONTEXTO ORGANIZACIONAL: FORMA- INFORMA-TRANSFORMA OS SENTIDOS

PERCEPÇÕES DE COLABORADORES DEFICIENTES VISUAIS ‘INVISUAIS E ‘VIDENTES’ NO BRASIL E EM PORTUGAL

Autoria: Rosely Cubo Pesquisadora-Colaboradora do Centro de Línguas, Literaturas e Culturas (CLLC) da Universidade de Aveiro/Portugal e Membro do Grupo de Estudos Género e Performance (GECE/NECO). Doutorado em Ócio e Desenvolvimento Humano pela Universidad de Deusto – Bilbao/Espanha e Mestrado em Psicologia pela Universidade de Fortaleza/Brasil. Membro da Associação Investigação, Prevenção e Combate à Violência e Exclusão/Portugal. Articuladora dos Programas de Intervenções Corporativas/Metodologia Socionômica, Sociodinâmica, Sociometria e Sociatria. Editora Associada Revista de Psicodrama. Gestora Monitoramento/Avaliação Programas Administração Pública. Pesquisadora Red Ibero-Americana OTIUM. Integrante Laboratório Estudos Multidisciplinares Ócio e Tempo Livre-CNPQ. Pesquisadora Ócio, Tempo Social e Trabalho-ANPEPP. Consultora T&D Qualis de Preparação para Aposentadoria.

RESUMO

Inerente à sociedade hipermoderna o tempo-espço de trabalho restringe a percepção de colaboradores às nítidas divisões entre dentro-fora, próprio-estranho, ataque-defesa se apresenta marcado por barreiras, fortificações, cercas, trincheiras e muros impedindo o processo de partilha e intercâmbios; neste cenário, depreciam-se os contactos às meras conectividades e limitam as interações - diversidade, alteridade, pluralidade e equidade às triviais exaustões, sufocamentos e esgotamento-burnout. As Experiências Sensoriais em âmbito organizacional oferecem a oportunidade de colaboradores vivenciarem o fluir afetivo-sensível do compartilhamento de ideias, processos e quefazeres; através de Ateliês Tocar-Sentir demonstramos a pertinência da arte tátil para o processo de despertar-integrar-recrutar consciências sobre trabalho-ócio. Pelo enfoque perceptivo de colaboradores invisuais (com deficiência visual) e videntes (sem deficiência visual) os workshops Sentir-Sensações realizados no Brasil e em Portugal comprovam que Organizações Inclusivas dirigem-se para o transdisciplinar desempenho em cenários alicerçados por intrínsecas motivações oferecendo saudáveis iniciativas reagentes à produção da ‘economia do si-mesmo’ ou precisamente, da carência de vínculos característica da crescente fragmentação e atomização relacional-organizacional.

Palavras-Chave: Ócio; Trabalho; Resistências; Deficiência Visual; Ibero-americano

INTRODUÇÃO

O mundo imagético que se apropria de moldes em formatação de personalidades massificadas resultado do processo tecnológico contemporâneo que submete colaboradores e organizações de trabalho ao cyberspace-comunicações meramente virtualizadas por telas e écrans, os contactos interativos são levemente relegados ao abandono; por outro lado, para as pessoas com deficiências, a presença da tecnologia em suas vidas através dos aparatos e aplicativos de comunicação, leitura, tradução, audiodescrição, Libras, só para citar alguns exemplos, são muito importantes para que estejam informados e possam atuar de maneira integrativa às equipes de trabalho.

Desde inovadoras formas de compreensão, inclusão agrega as pessoas com deficiência à sociedade e suprime a obsoleta classificação de que esses sujeitos são vítimas de desígnios divinos e assim sendo, condenadas ao assistencialismo e toleradas porque não recebem recursos que garantam mínima independência; na atualidade a inclusão tem o intuito de, respeitando a singularidade de cada colaborador, dirimir os impactos das limitações físicas, mentais e sensoriais de forma a proporcionar-lhes o amplo alcance a todos os campos do conhecimento, potencializando suas habilidades e competências (Cuenca Cabeza, 2006).

Nesta pós-modernidade nas quais as diferenciações são sentidas como indiferentes, se mostra primordial que colaboradores ‘invisuais-videntes’ vivenciem experiências de inclusão e acessibilidade pelo viés da diversidade, alteridade, pluralidade e equidade éticas e cidadãs. O grande paradoxo das relações sociais (Lippo, 2012) no que se refere ao trabalho, é projetar a padronização sem atender às demandas de que o ser humano é diverso, não se iguala e que as dinâmicas de existência não se moldam a padrões estabelecidos; assim, as discussões sobre a inclusão e acessibilidade (não apenas em termos de locomoção) remetem-nos ao movimento das relações sociais que criam as interdições, pois são as incomunicabilidades das estruturas organizacionais que em muitos casos, não reconhecem a diversidade, alteridade, pluralidade e equidade da condição humana de seus colaboradores. Promover a receptividade e o fluir sistêmico organizacional inter-relaciona colaboradores à qualidade do/no trabalho, pois recria cotidianamente o trio universal de destaques perceptivos de vida em termos de dignidade, autonomia e valorização das capacidades pessoal-profissionais.

Delineado pela complexidade referida aos ‘con-tactos’ (com c para demonstrar necessidade tátil) como âmbitos da sensibilidade sensória que formam, informam e transformam as percepções de Presença-Ser dos colaboradores e Pertença-Estar de coletivos de invisuais e videntes, se faz necessária a corporificação das consciências do mundo compassivo e a pacificação das realidades; pela multiplicidade de oportunidades e vínculos intersubjetivos, o fluir das experiências são transdutores do mundo sensório para o reino corpóreo. Nesta perspectiva, é possível interpretar e dar resolutividade a três tipos de dificuldades inerentes a organizações de trabalho: (a) adequação de ambiente, ou seja, apropriação de seus espaços homeostáticos; (b) sincronização de tempo, isto é, harmonização de seus sazonalismos atitudinais; (c) coordenação de interações, quer dizer, conciliação de suas funcionalidades receptivas.

Como resposta ao trio de conjunturas que delineia a percepção entre espaço-tempo-perceptivo como âmbitos de interação subjetiva de si mesmo/colaboradores com os demais/equipes e em vista da cultura organizacional, fomenta-se os aspectos positivos da experiência qualificada

como “Ócio” desde sua perspectiva humanista, quer dizer, vivências voltadas à alegria-desfrute, criatividade-espontaneidade, aprendizagem-formação, liberdade-felicidade, desenvolvimento profissional-pessoal, saúde-vitalidade, satisfação-gratificação e resistência-resiliência, totalmente diferenciada da ideia pejorativa de vagabundagem e/ou nada fazer. O ócio decorre de energia ativa que projeta intrínseca motivação à criação e empenho para acolher a novidade, ou seja, um fenômeno intersubjetivo de interação dos colaboradores decorrência de um jogo entre liberdade-autonomia percebida e propósitos de vida resultando na quebra do automatismo, tédio, angústia, esgotamento-burnout e sofrimentos psíquicos, encontrados comumente em meio a estilos-climas corporativos.

Em busca da superação dos limites inerentes ao mecanicismo interacional e as meras conectividades sem contactos, que em muitos casos se inserem as organizações de trabalho, os tempos-espacos percebidos como vivências de ócio originam o fluir afetivo-sensível das experiências ‘poïesis gestuais’ favorecendo o encontro dos princípios de inclusão-acessibilidade receptivos pela arte tátil/’tatilidade’. Como manifestação no mundo afetivo-emocional, essa arte envolve os valores inerentes ao ‘belo-bom-justo’ pelas representações de ideias e cultivo da sensibilidade, cognição e consciência dos processos organizacionais, muito além dos meros procedimentos-tarefas a cumprir; nesta perspectiva, a arte tátil é fruto de uma intensa necessidade de comunicação para expressão compartilhada que invoca o reconhecimento da intersubjetividade Eu-Tu-Nós.

O presente trabalho de intervenção une dois grupos, ‘invisuais e videntes’ que participam de Workshops Tocar e Sentir no Brasil ‘Ateliê-Curso no SESC /2020’ e em Portugal ‘Mostra na Universidade de Aveiro/2018’. Metodologicamente aplicamos atuação e análise de conteúdo (Bardin, 1977) mediante entrevistas em profundidade, questionários google.docs e transcrição participativa no Ateliê-Curso no Brasil/São Paulo e coleta de depoimentos dos colaboradores-participantes em Portugal/Aveiro; sustentam a pesquisa, a construção de três categorias de representação/indicadores de análise de dados: primeiro, sócio demográficas; segundo, indicadores de inclusão, acessibilidade, sentido da arte tátil e manifestações do ‘belo-bom-justo’ das organizações de trabalho; terceiro, deficiências e evocações de memórias (infância/adolescência/vida adulta/trabalho) emocionais-corporais.

Tratando-se de intervenções contrastadas de dados desde participação de colaboradores no Brasil e em Portugal os resultados confirmam primeiramente que o sentido estético pela percepção sensorial (tactilidade, audiodescrição e Libras) com novas linguagens/suportes de expressão da consciência sensorial, abre caminhos para o real-simbólico fluir/flow estímulos que os colaboradores apreendem sobre a cultura organizacional e demonstram a pertinência inclusiva da arte que incitam a integração e recriação dos sentidos favorecendo trazer à consciência as sensações dos contactos espontâneo-criativos de amplificação subjetiva da expressividade. De maneira factual a resistência e resiliência em tempos-espacos organizacionais e as ferramentas cybersnects reconhecem a pertinência do ócio inclusivo pela vivência da Arte Tátil, Sinestésica e Pictórica dimensionadas por intermédio de pinturas/esculturas/tapetes sensoriais utilizando materiais reciclados a oportunizar ‘tocar com as mãos, sentir com a alma e ver com o coração’ pois o ‘essencial é invisível aos olhos’.

Integração dos Sentidos Corporativos na Contemporaneidade

A sociedade pós-moderna (Lyotard, 1998) e os paradoxos da hipermodernidade (Lipovetsky, 2006) que caracterizam tudo e todos à exacerbação exponencial de valores que provocam vazios de sentido (Frankl, 1979), sensações de ausência de vida ou liquidez das relações, ‘presentismo’ galopante, individualismo intenso, aceleração temporal, efemeridades-mercantilização dos modos de vida (Bauman, 2007), culto aos excessos, consumismo exacerbado, provisoriedade e existência irreal (Heller, 2008) dificultam transformar a relação entre colaboradores impedindo-lhes de reconhecer-se e aos demais pelas diversidades, pluralidades, alteridades e equidades corporativo-culturais (Habermas, 1990; Giddens, 1993, e Beriain, 2009); por outro lado, a dinâmica organizacional pode inspirar subjetividades e coletividades como consequentes modos de consciência de Ser-Estar (Cubo, 2018) pela via dos entrelaçamentos, uniões e inter-relações. Este formato de desenvolvimento do trabalho se deve ao fato de que, aos colaboradores se possibilitam encontros Eu-Tu-Nós e facilitam participar em realidades que lhes oferecem atuar com-sentido (Frankl, 1979) e elaborar novas configurações de Presença e Pertença.

A Presença representa o estado de Ser consciente dos colaboradores reconhecendo suas características experienciais e vivenciais e potencializando o sentimento de vitalidade e força (Basso e Pustilnik, 2017) com consequente superação dos conflitos emocionais; localiza a jornada ontológica do Ser pela via da ‘atenção’, consoante pulsão de vida por intermédio respiratório e fluir (Csikszentmihalyi, 2005) da concentração ativa, criação e absorção a experiência-ócio. A Pertença retrata a condição dos colaboradores no Estar, manifestando sua percepção de sensibilidade afetiva (Buber, 1995) desperta para o estabelecimento e alinhamento de vínculos de confiança compassiva de integração de equipes; localiza a jornada ontológica pela via da ‘intenção’, ou seja, a harmonia e o despertar para a essência da experiência- trabalho. Ambos, Presença e Pertença preparam os colaboradores, através da atenção-intenção para novas experiências de fomento ao desenvolvimento e participação do Ser-Estar integral, respectivamente a resignificar os trânsitos identitários, as aprendizagens coletivas e a coesão psicossocial, ao qual denominamos “Ócio” (Cubo, 2015).

Sentidos do Ócio de Colaboradores em Organizações de Trabalho

Reconhecido como vivência fundamental na vida, o ócio criador celebra, consolida e enriquece a vida, principalmente, aproxima-lo do ideal helênico de formar o homem ‘obra de arte e ético e cidadão’(Salis, 2004) superando a ideia de homem tecnicista, materialista e angustiado do século XXI; desta maneira, torna-se imperativo retomar o sentido ontológico do ócio como experiência gratuita, necessária e enriquecedora da natureza humana que integra o indivíduo e o estimula a experimentar vivências prazerosas, satisfatórias e gratificantes. Em seu âmbito psicossocial o ócio é experiência que promove benefícios como satisfação, deleite e felicidade e se vincula a duas dimensões constitutivas no mundo corporativo, a criatividade e a espontaneidade que possibilitam aos colaboradores encontrarem clareza em seus propósitos de vida pessoal-profissional; mote contínuo, diferentemente da ideia pejorativa de ociosidade ou desocupação, o ócio exige uma atitude ativa, motivação, abertura, disponibilidade e principalmente esforço para acolher a novidade.

Segundo Cuenca Cabeza (2006) o ócio está relacionado com o sentido atribuído por quem o vivencia, portanto conecta-se com o mundo da emotividade, sensibilidade e, conseqüentemente com a felicidade; a experiência de ócio possibilita gestos de interrupção imprescindíveis nos atuais tempos que correm a convocar parar para pensares-sentires com todo o Ser e suspender o juízo orientado pelo hábito que leva o indivíduo aos extremos do racionalismo.

Ócio em âmbito de inclusão-acessibilidade são vivências participativas e correlacionadas a aprendizagem de novas habilidades e competências em que a diferenciação ocorre no âmago dos valores e princípios do belo, bom e justo; estas sensibilidades são atributos tanto de protagonismos como de cenários que se processam ante a diversidade como exercício cotidiano, a alteridade porquanto prática de respeito às diferenças, a pluralidade como possibilidade de abertura ao novo e a equidade na qualidade de desempenho criativo-espontâneo empático. Desde os três pilares do ócio inclusivo-acessível – percepção de normalidade, projeção de positividade e expressão de heterogeneidade - seus benefícios são de natureza psicológica-emocional, orgânico-energética e social-vibracional repercutidas em contextos organizacionais lúdicos, solidários e ecológicos.

Como manifestações perceptivas do pensar/sentir/agir em que o pensamento é expressão cognitiva (cerebral), o sentir significa revelação e sensação compassivo-solidária (cardíaca) e o agir é simbolização instintiva da performática (consciência) favorece que a realidade corporativa seja revista/revisitada por duas interpretações, a saber: metafísico-filosófico, em que as reações inatas respondem ao questionamento ‘podemos saber antes de termos sentido’? Ou, empírico-psicológico segundo o qual todo conhecimento do advém da experiência dos sentidos/sensórios como reações adquiridas atribuindo resposta à indagação ‘podemos sentir antes de termos aprendido a sentir’? Neste presente trabalho, as bases da práxis do ócio são utilizadas como linguagem de expressão de sentido dos mundos interno-externos vivenciados por colaboradores invisuais-videntes alicerçados sob os seguintes pilares: da valorização da inclusão-acessibilidade, na garantia de direitos e exercício da cidadania, pela superação do conceito de (a)normalidade-quebra de paradigma do ‘não toque das obras artísticas e em busca da certificação de que ‘o olhar engana, mas o tacto não’.

Visando minimizar a exclusão a que colaboradores invisuais estão muitas vezes vinculados, tanto quanto criar protagonismo na inter-relação com os videntes, a valorização do ócio estético através dos ‘Ateliês-Curso/Mostra Tocar e Sentir’ incentivam as aprendizagens colaborativas e autonomias pessoais e comunitárias, garantem direitos e exercício da cidadania proporcionando a vivência e integração de sentido inclusivo-acessivo.

A partir deste momento, iremos trazer os conteúdos-fotos a partir de audiodescrições (qualificadas), depoimentos (protagonizados) e narrativas (interpretativas).



* Figura 1.

Audiodescrição: Pessoa com deficiência visual toca uma obra tátil pendurada à direita. A obra em formato de quadro pintado com diferentes tons de verde; no centro, há fuxicos vermelhos em alto relevo formando um círculo (Fabrício Beltramini).

Depoimento: ‘Sinto uma gota de orvalho salpicada pelos campos da paz onde o sol a brilhar sobre ela transforme o mundo em um repleto arco-íris’ (F.H./Invisual - Portugal).

Narrativa: Dedicar meus trabalhos aos invisuais, sobretudo é uma forma de levar a sociedade a refletir sobre o papel de cada um no processo de formação de novos valores, fundados na valorização do ser humano e na potencialidade de cada pessoa. Em um mundo em que a exclusão social se tem constituída marca negativa das relações humanas, é preciso pensar numa convivência mais harmoniosa onde ser diferente não signifique ao homem perder o sentido maior da vida: a sua dignidade; mas sim, numa sociedade heterogênea, onde as diferenças possam conviver, sem conflitos possibilitando o ideal da prevalência sobre a característica mais intrínseca da humanidade: a diversidade. Se a humanidade nasceu diversa, é preciso reconhecer e valorizar esta diferença. É, pois, necessário o envolvimento de todos numa nova postura cultural diante das pessoas com necessidades especiais. Só a nossa convivência com eles é que nos levará a desmistificar a imagem que temos das pessoas que tem características diferentes das nossas. Só assim podemos superar estereótipos, preconceitos, reformular conceitos e mudar atitudes. É preciso ampliar e expandir a visão para entender o direito de cada um, trabalhando a diversidade (Eni D’Carvalho/Artista Plástica).

No âmbito da cultura corporativa o sentido de ócio é um processo de humanização no qual os colaboradores são protagonistas, pois assumem uma atitude criadora e desta feita, harmoniza, aprecia, sensibiliza, seduz, fascina e gratifica-se como criaturas de identidades coletivas, ou seja, forma-informa-transforma a consciência-cardíaca-cerebral pelo sentir-sensações.

A seguir, observam-se momentos do programa de Ateliê-Mostra Experiência Sensorial em que há evidentes potencializações das relações e vínculos:



* Figura 2.

Audiodescrição: no centro, há um quadro colorido com formas em alto relevo sobre uma bancada; ao fundo, a artista plástica e do lado esquerdo, pessoa com deficiência visual toca a obra (Fabrício Beltramini).

Depoimento: ‘A sutileza do toque é extremamente presente em mim; o tato ativo é essencial para a vivência e quando a mão toca com objetivo, descubro o universo peculiar de sensações e percepções’ (R.C.R.S/Invisual - Brasil).

Narrativa: Ao utilizar elementos da própria natureza visto despertar o protagonista à quem está focada, para o paradigma da ecologia, quer dizer, uma nova forma de organizar em harmonia e equilíbrio o conjunto das relações dos seres humanos entre si, com seu entorno e com o sentido de vida neste universo (Eni D’Carvalho).

Em termos organizacionais relacionam a excelência da missão corporativa, bem como do ideal de propósitos pessoal-profissional do colaborador na plenitude de suas potencialidades; apreende-se que as manifestações sensórias criam a sensibilidade para o belo, bom e justo. Esta

correlação é estabelecida pelo mediado-imediato sendo que o belo está ligado ao gosto, o bom à admiração e o justo à apropriação; no campo em que este trio de conceitos é assimilado seguindo três enunciados organizacionais, o primeiro diz respeito à sua funcionalidade, ou seja, quando cumpre o mesmo propósito colaborador-corporação; o segundo, quando conserva certa harmonia nas proporções de metas a serem cumpridas e o terceiro traz representação idealizada de vínculos entre realidade-utopia. No contexto da vivência corporativa o sensorio dignifica políticas organizacionais alicerçadas no exercício da Experiência, visto que a relação intrínseca de intercâmbio entre esses aspectos se refere às questões do status do Ser e redimensionamento do Estar dos colaboradores.

Experiência Sensorial no Mundo Corporativo e a Deficiência Visual

Relacionado à deficiência visual, a cultura organizacional visuocêntrica impregna o colaborador de tal forma, que o faz esquecer que há cinco sentidos, além da intuição; sobre a arte de ‘olhar’ não está restrita a esse único sentido, pois aprender a perceber, olhar o mundo com todos os sentidos deve ser uma das possibilidades das atuais tendências corporativas desde quando rompemos com o privilégio do desenvolvimento apenas do sentido da visão. Existem algumas especificidades sobre o estágio da deficiência visual, cegueira ou baixa visão que ampliam as distinções biopsicossociais dos colaboradores pesquisados, tais como nasceram cegos e não tem memória óptica, aqueles que ficaram cegos mais tarde e que têm alguma memória visual dependendo da época em que perderam a visão e daqueles que ainda enxergam um pouco.

No caso dos grupos investigados no Brasil tem-se que 50% dos colaboradores invisuais nasceram cegos, 40% perderam a visão por motivos acidentais ou de doenças pré-existentes e o restante apresenta baixa visão; interessante observar que em Portugal, as ocorrências são absolutamente opostas, correspondendo a 40% invisuais congênitos, 50% com perdas do ato de ver ao longo da vida e 10% com declínio no alcance da visão.

A seguir, aludimos a aspectos que incidem sobre as experiências que se manifestam na vida do colaborador invisual que perdeu a visão na idade adulta,

“Tudo mudou para melhor, pois eu ‘vi’ que quando enxergava não fazia muitas coisas que hoje faço e percebi o quanto é diferente a forma de apreender o mundo” (A.D/Invisual desde 2012 – Brasil).

Em termos da compreensão dos invisuais sobre o entendimento da deficiência, tem-se que esta percepção interfere no sensorio, que na maioria dos casos beneficia suas possibilidades de apreensão do mundo organizacional, inclusive interferindo positivamente em seu desenvolvimento e ajustamento às situações comuns da vida corporativa; ocorrência característica porque se utilizam outras consciências sensoriais para estabelecerem relações com o mundo dos objetos, pessoas e coisas que os cercam; esta condição imposta pela ausência da visão se traduz em um peculiar processo perceptivo, que se reflete na estruturação cognitiva e na organização e constituição psicossocial.



* Figura 3.

Audiodescrição: Quatro pessoas ao fundo, atrás de uma bancada; as duas pessoas da direita são deficientes visuais e tocam a obra que é um quadro pintado com formas geométricas em tons de marrom. No centro, há uma forma circular em alto relevo na cor azul escuro e sobre ela, uma forma plana abstrata (Fabrício Beltramini).

Depoimento: “Nunca senti nada parecido; uma profusão de sentimentos e sentidos principalmente de alegria, prazer e surpresa; esta experiência me remeteu ao tempo de minha infância” (R.B.G./Invisual - Brasil).

Narrativa: Utilizo a arte como veículo de integração social; desejo que ela incentive o indivíduo a sonhar, a libertar-se de si mesmo, a provocar luz no coração humano (Eni D’Carvalho).

Em um mundo predominantemente imagético, há a crença de que as pessoas com deficiência visual vivam num mundo de escuridão, trevas, incapacidades, ignorâncias e extrema infelicidade e muitas vezes considerada misteriosa, indecifrável, pobre de emoções e neutralizada em seus desejos; em verdade, constroem seu conhecimento a partir dos mesmos conceitos e referências daqueles que enxergam, mas o fazem de modo próprio, ou seja, utilizam experiências e sentidos associados ao tato, olfato, a audição, intuição etc. Neste contexto, as dificuldades para os invisuais apreenderem o que está sendo exibido não decorrem da falta de referências visuais, mas da maneira pela qual estas lhes foram transmitidas de modo a formar seus conceitos; é a falta de conceitos suficientemente elaborados que pode dificultar a apreensão dos elementos fílmicos assim como das ideias de um modo geral que, aliás, pode comprometer do mesmo modo a compreensão de uma pessoa que enxerga.

Gênero no Contexto das Deficiências Visuais no Mundo Corporativo

Desde a perspectiva de gênero, a integração dos sentidos é reconhecidamente estruturante. Historicamente esta percepção faz referência a categorias cujas análises incluem três tipos de influências: fisiológica onde a diferenciação de gênero está no sexo; cognoscitiva em que as caracterizações ocorrem de maneira gradual na medida em que os indivíduos apreendem os papéis representativos dependendo de sua interpretação cultural; ambiental na qual a conduta tipificada é representativa e psicossocialmente elaborada.

As relações de gênero na cultura corporativa se desenvolvem no íntimo de determinados parâmetros estruturais e discursivos; sob estas égides há estereótipos que não se ajustam a realidade que definem tão somente o ser ‘homem ou mulher’ demarcado por limites perpetuados em forma de desempenhos sexuais.

Enquanto ao proceder de ser do feminino nas organizações de trabalho até meados do século XX não se pode afirmar que se deu um fenômeno de empoderamento pessoal e coletivo; isto se deve a que a mulher, todavia não havia adquirido consciência de que era possuidora dessa atitude que lhes permitia tomar decisões por si mesmas, potencializando suas capacidades como sujeitos autônomos e aprofundando uma maneira livre de dirigir seus próprios destinos. Imersas em uma identidade de fragilidade inevitável, portanto condutas e comportamentos referidos a ‘sensações femininas’ de vazio de sentido alimentando dificuldades existenciais com conotação de crise de valores balizados pela dependência e falta de liberdade; no entanto, distintos ganhos se foram conseguindo e chegado o século XXI as representações sociais tanto perpetuam discursos binários em relação ao gênero (feminino x masculino) quanto criam possibilidades de humanizar e transcender esta norma pelo desempenho corporativo ao permitir uma conexão empática e emocional com o ‘sujeito’ enquanto ser humano, em vez de tratá-lo como um objeto de transgressão; a expressão organizacional, em formato de performances abre espaços para o reconhecimento da dignidade de todos.

Nesta contemporaneidade, as organizações de trabalho e a inclusão-acessibilidade são caminhos para a integração de gênero de invisuais; ocorre que as mulheres invisuais demandam desenvolver, expressar e manter um estilo de vida satisfatório e pessoalmente elegido; para que seja uma cidadã plena, não basta que esteja integrada em cadeias produtivas, mas é a sua participação nas redes sociais e interpessoais da sua comunidade através da cultura, artes, esportes etc., que as tornarão universalmente incluídas, ou seja, para integrar-se o contexto sociocultural deve ser revisto.

As identidades de gênero como cartografia de afetos podem ser entrecruzadas na figura abaixo e representadas pela audiodescrição (qualificada), depoimento (protagonizado) e narrativa (interpretativa):



* Figura 4.

Audiodescrição: Colaboradora sem deficiência visual, com venda nos olhos toca uma obra tátil composta por uma roda ornamentada e colorida sobre uma plataforma cilíndrica apoiada em uma bancada branca (Fabrício Beltramini).

Depoimento: ‘O que mais emociona vem por meio das emoções que evocou..., a capacidade de sentir, tocar, cheirar, pois a plástica dos relevos conseguiu me transportar para lugares e situações belas e ingênuas, ora dramáticas e comoventes como se estivesse lá’ (V.F/Vidente - Brasil).

Narrativa: A arte é um dos mais fortes veículos de comunicação de gênero. Elaborar a arte a partir da estética da precariedade como uma forma de repensar a matéria abandonada pelos meios sociais; reciclo, busco um alento, um novo signo distante das tecnologias do mundo moderno (Eni D’Carvalho).

Para situar a perspectiva de gênero na experiência sensorial enuncia-se como meio de libertação, sabedoria, contemplação e conhecimento; ou seja, através dela se estabelece um tipo de contacto que permite captar ‘intuitivamente’ alguns aspectos da realidade somente alcançados por outras modalidades de busca. Neste sentido, a arte impacta e mobiliza o feminino em

organizações de trabalho através de uma gama de sentimentos e sensações fazendo um mergulho referenciado e produzindo novas percepções de si, do outro e do mundo.

CONCLUSÕES

O sentir sensorio integra o cotidiano da vida dos colaboradores de organizações de trabalho sendo seu caráter em formato de transpessoalidade, ou seja, ainda que seus quefazer - Presença não seja diretamente produzido em equipe, é um canal de manifestação de realidades cuja amplitude alcança a Pertença cujo resultado acaba sendo fruto de um conjunto de expressões de percurso vital. Neste sentido o belo-bom-justo está sendo reiteradamente buscado e criado e as definições e padrões de beleza, bondade e justiça formam-informam-transformam estilos de Ser-Estar de colaboradores em um eterno periódico renascer.

Em termos do Ateliê-Mostra ‘Tocar e Sentir’ se cria espaço-tempo inclusivo-acessível oportunizada pela atuação de colaboradores invisuais e videntes regidos por facilitadores e profissionais com experiência em taticidade, audiodescrição e Libras visando troca de saberes; foram desenvolvidos conhecimentos na área da deficiência visual em âmbito corporativo no Brasil e Portugal. As experiências sensoriais despertaram a capacidade receptiva dos colaboradores a transcenderem o nível do corpóreo (consciência-cardíaco-cerebral) e abrirem-se ao mundo dos sentidos sendo que a representação e a percepção são uma e mesma coisa, ou seja, são para cada um, infalíveis; o contato com a arte fomentou o desenvolvimento de novas possibilidades expressivas criadoras.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARDIN, L. (1977). Análise de conteúdo. Lisboa: Ed.70.

BASSO, T. e PUSTILNIK, A. (2017). Corporificando a consciência. Teoria e prática da dinâmica energética do psiquismo. São Paulo: Instituto de Cultura para o Desenvolvimento e Educação Permanente.

BAUMAN, Z. (2007). Tempos líquidos. Trad. Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed.

BERIAIN, J. (2009) ¿Aceleración y/o desaceleración? Las dos caras del tiempo en la modernidad. In: El tiempo del ocio: transformaciones y riesgos en la sociedad apresurada. Bilbao: Universidad de Deusto.

BRASIL (2002). Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002. Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras e dá outras providências. Brasília: Senado Federal.

BUBER, M. (1995). Eu e tu. 2. ed. São Paulo: Moraes.

CSIKSZENTMIHALYI, M. (2005). Fluir (Flow). Una psicología de la felicidad. Trad. Penuria López. Barcelona: Editorial Kairós.

CUBO, R. (2018) Ócio e Trabalho: Dimensões Compartilhadas. O Sentido do Ócio Redefinindo Tempos e Espaços Organizacionais. Em: Revista Científica Multidisciplinar Gentil Alves Pessoa, v. 1 n. 1.

<http://www.revistaicgap.com.br/index.php/icgap/article/view/14>

CUBO, R. P. A. (2015). El ocio como ámbito de integración de los inmigrantes. Representaciones y vivencias de mujeres brasileñas en el País Vasco. Tese de Doutorado pela Universidad de Deusto, Bilbao.

CUENCA CABEZA, M. (2006). Ocio humanista: dimensiones y manifestaciones actuales del ocio. Documentos de Estudios de Ocio. Bilbao: Ed. Universidad de Deusto.

FRANKL, V. (1979). El hombre en busca de sentido. Barcelona: Herder Editorial.

GIDDENS, A. (1993). Consecuencias de la modernidade. Madrid: Alianza.

HABERMAS, J. (1990). O discurso filosófico da modernidade. Lisboa: Publicações Dom Quixote.

HELLER, a. (2008). O cotidiano e a história. São Paulo: Paz e Terra.

LIPOVETSKY, G. (2006). Los tiempos hipermodernos. Barcelona: Editorial Anagrama.

LIPPO, H. (2012). Terminologia acerca das pessoas com deficiência. In: (Org.). Sociologia da acessibilidade e reconhecimento político das diferenças. Canoas: Editora da Ulbra.

LYOTARD, J-F. (1998). A condição pós-moderna. São Paulo: José Olympio Ed.

SALIS, V.D. (2004). Ócio criador, trabalho e saúde. São Paulo: Claridade.

STOLKE, V. (2004). La mujer es puro cuento: la cultura del género. Revista Estudos Feministas, Vol. 12, N.1.