

FACULDADE VALE DO AÇO – FAVALE
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

ELIZEU COSTA DA SILVA

**O ACESSO DAS PESSOAS COM SURDEZ NO MERCADO DE TRABALHO EM
AÇAILÂNDIA-MA**

Açailândia
2021

ELIZEU COSTA DA SILVA

Monografia apresentada ao curso de Administração da Faculdade Vale do Aço para obtenção do grau em Bacharel de Administração.

**O ACESSO DAS PESSOAS COM SURDEZ NO MERCADO DE TRABALHO EM
AÇAILÂNDIA-MA**

Açailândia

2021

**Ficha catalográfica - Biblioteca José Amaro Logrado
Faculdade Vale do Aço**

S586a

Silva, Elizeu Costa.

O acesso das pessoas com surdez no mercado de trabalho em
Açailândia-Ma. / Elizeu Costa Silva. – Açailândia, 2021.
30 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Administração,
Faculdade Vale do Aço, Açailândia, 2021.

Orientador: Prof. Esp. Marcos Paulo Andrade Silva.

1. Surdez. 2. Inclusão. 3. Deficiência auditiva. 4. Mercado de trabalho. 5.
Açailândia - Ma I. Silva, Elizeu Costa. II. Silva, Marcos Paulo Andrade.
(orientador). III. Título.

CDU 331.5-056.263

ELIZEU COSTA DA SILVA

**O ACESSO DAS PESSOAS COM SURDEZ NO MERCADO DE TRABALHO EM
AÇAILÂNDIA-MA**

Monografia apresentada ao curso de
Administração da Faculdade Vale do Aço
para obtenção de grau em Bacharel de
Administração.

Aprovado em: ___/___/ 2021

BANCA EXAMINADORA

Prof.Esp. Marcos Paulo Andrade Silva(Orientador).
Coordenador do Curso Faculdade Vale do Aço –FAVALE

Profa.Esp. Amélia Aline Calvalnte Lima Oliveira
Faculdade Vale do Aço - FAVALE

Prof. Esp. Raul Sousa Silva
Faculdade Vale do Aço - FAVALE

O ACESSO DAS PESSOAS COM SURDEZ NO MERCADO DE TRABALHO EM AÇAILÂNDIA-MA

Elizeu Costa da Silva^(a)

(a) Faculdade Vale do Aço – FAVALE

(b) Orientador, Prof. Esp. Marcos Paulo Andrade Silva

Autor correspondente: Elizeu Costa da Silva ..., E-mail: elizeu22costta@gmail.com, Curso de Administração, Faculdade Vale do Aço – FAVALE, BR 222, KM-02, N 01, Bairro Jardim de Alah, CEP 65930-000, Açailândia-MA.

RESUMO

Este trabalho tem por principal objetivo trazer uma explanação sobre o tema escolhido da inclusão de pessoas com surdez no mercado de trabalho, a fim de visualizar a pessoa com deficiência auditiva um ser capaz de desenvolver as atividades a ele atribuídas, podendo ser integrado a sociedade. A pesquisa é de abordagem qualitativa descritiva, para analisar as diversas dificuldades para os surdos ingressarem no mercado de trabalho como a busca pelo cumprimento das cotas, direito amparado em lei, como uma tentativa de amenizar as desigualdades causadas pelo estigma sobre a falta de conhecimento e preparação do surdo. Um fator importante no mercado de trabalho é o setor de Recursos Humanos – RH na facilitação no processo de inclusão e integração trazendo iniciativas com processos de inclusão do deficiente auditivo, fator este abordado na pesquisa. Também observou-se que se faz necessário para a inclusão realmente acontecer no campo profissional, estendendo-se para os concursos e participação deste indivíduo em faculdades públicas e particulares, ações que possibilite o reconhecimento do surdo na sociedade de forma global exercendo a sua cidadania como um todo. Na contemporaneidade, as pessoas surdas apresentam muitas dependências no que tange a vida profissional, logo para melhor compreender o que acontece no mercado de trabalho que dificulta o acesso dessas pessoas, precisa-se realizar uma análise crítica quanto a reserva de cargos e as possibilidades ofertadas para o surdo. Portanto, o presente estudo traz benefícios sociais, na contratação de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho e no próprio reconhecimento humano, visando a igualdade social.

PALAVRA CHAVE: Pessoas com Deficiência. Inclusão e Integração Social. Mercado de Trabalho.

ABSTRACT

This work has as main objective to bring an explanation about the chosen theme of the inclusion of deaf people in the labor market, in order to visualize the person with hearing impairment a being able to develop the activities assigned to him, being able to be integrated into society. The research is of descriptive qualitative approach, to analyze the various difficulties for the deaf to enter the labor market, the search for quotas required in laws, an attempt to mitigate the inequalities caused by stigma about the lack of knowledge. An important factor in the labor market is the Human Resources - HR sector in facilitating the process of inclusion and integration bringing initiatives with processes of inclusion of the hearing impaired. We also observed that for such inclusion needs to happen in the professional field, extending to the competitions and in public and private colleges, enabling the recognition of the deaf in society the importance of family and their participation reaffirming the relevance of the pillars to develop their citizenship in a global way. In contemporary times, deaf people still have many dependencies, especially when it comes to the labor market. To understand what happens in the labor market, we need to understand the legal job reserve and what describes a person with disabilities. Therefore, this study brings social benefits, in hiring deaf people in the labor market and in the human recognition itself, aiming at social equality.

KEYWORDS: Peoplewith Disabilities. Social Inclusionand Integration. Labor Market.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	7
2. REFERENCIAL TEÓRICO	8
2.1 Um breve histórico da comunidade surda	8
2.2 Inclusão e Integração	11
2.3 Inclusão de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho	14
3. MATERIAIS E MÉTODOS	18
3.1 História das Empresas durante a pesquisa de campo	18
3.1.1 Armazém Paraíba	18
3.1.2 Mateus Supermercados	19
3.1.3 Magazine Luiza	19
3.2 Pesquisa Qualitativa Descritiva	19
3.3 Análise dos resultados da coleta de dados da pesquisa descritiva	20
3.4 Análise dos dados	21
CONCLUSÃO	27
REFERÊNCIAS	28

1. INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho atualmente é um dos mais competitivos, resultado do crescimento econômico e a globalização, essas transformações modificaram também os sistemas de produções das empresas que procuram aperfeiçoar os seus produtos e os processos a fim de eliminar os desperdícios e garantir a qualidade e eficiência.

Na atualidade ainda existe uma dificuldade para as pessoas com deficiência (PCD), aderirem ao mercado de trabalho. Dessa forma, a formação e qualificação profissional são características altamente valorizadas e, por muitos fatores, são utilizadas como medidas que determinam a conquista do emprego que também se aplicam às pessoas com deficiência.

Ao falarmos das pessoas com deficiência esse trabalho argumentará sobre as pessoas com surdez, onde no passado eram vistos como incapazes para aprender, levando em conta os registros históricos. Todavia, atualmente percebe-se que a nova geração está cada vez mais se capacitando e se especializando em várias áreas, expondo à sociedade que eles podem contribuir e muito para uma economia mais produtiva. Esse grupo social enfrenta muitos desafios, mas não se rende a essas dificuldades impostas.

É perceptível que dentro das escolas de educação infantil e fundamental são poucos os profissionais habilitados em lidar com a educação especial e o acesso a um transcritor de libras é resumido, mesmo diante de publicações como a Lei 10.436/2002, chamada de Lei de LIBRAS, e normalizado pelo decreto Lei 5.636 de 22 de dezembro de 2005, garantindo esse direito que muitas vezes não é cumprido.

Esse trabalho tem por objetivo mostrar o acesso das pessoas com surdez nas empresas de Açailândia, e o valor da pessoa com deficiência, especialmente o surdo e sua contribuição laborativa. No passar dos anos, os surdos vêm se preparando para conquistar a cada dia seus direitos como cidadãos se profissionalizando em várias áreas. O professor e instrutor de Libras em instituições pode espalhar sua língua e ressaltar sua própria cultura.

Esta iniciativa tem promovido o desenvolvimento da comunidade surda e, através da sua metodologia e participação social, tem contribuído para o crescimento da comunidade, o que torna misteriosa a ideia de que os surdos só podem exercer funções menores dentro de uma empresa.

Também foi observado que para a inclusão acontecer no campo profissional,

estendendo-se para os concursos e as faculdades públicas e particulares, oportunizando assim o reconhecimento do surdo na sociedade, se faz importante a participação da família reafirmando a relevância dos pilares para desenvolver de forma global a cidadania do indivíduo surdo.

Esta pesquisa aborda o tema da situação da pessoa com deficiência auditiva e sua integração no mercado de trabalho, dessa forma este tema foi escolhido com a finalidade de mostrar a importância que a pessoa com deficiência possui, especialmente a pessoa com surdez e sua contribuição laborativa para a sociedade. Apresentando assim, a importância da contratação do surdo no sentido de prover empregos, proporcionando a reabilitação social como processo de inclusão no mercado de trabalho em várias áreas. Além disso, vale destacar que existe uma dificuldade de especialização e de formação adequada, visto que faltam intérpretes de Libras em faculdades como também nas empresas.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Um breve histórico da comunidade surda

A palavra inclusão social vem se transpondo em uma série de revoluções e evolução, começando a instigar a reflexão pela sociedade que almeja uma mudança, principalmente na integração entre os seres humanos que apresentam uma deficiência. Tarefa esta que as comunidades dos surdos tiveram muita dificuldade para ultrapassar, uma vez que o preconceito se faz presente não apenas para com os indivíduos que apresentam alguma deficiência.

Uma vez que a sociedade busca por mudanças e algumas pode-se ver de forma real, como alguns instrumentos legais que podem garantir direitos legítimos dessa classe, discorrer sobre a surdez gera a necessidade de debates, aprendizado e busca constante de novas informações levando em consideração o próprio indivíduo ouvindo-o nas suas angústias reais. As lutas desse grupo geraram uma série de mudanças através da busca de muitos direitos, principalmente, a aquisição de sua característica linguística, ou seja, o direito de uma língua de sinais proporcionando ao surdo a capacidade comunicativa com o mundo, tanto no que se refere a habilidade

de transmitir suas ideias quanto de leitura ao seu redor.

Assim, Silva (2006) nos leva a refletir sobre a experiência de Girolamo Cardano (1501-1576) que apresentou como resultado a visão inovadora de que as pessoas com surdez eram incapazes de aprender. Segundo Soares (1999, p.17) Cardano admitiu ao público que há habilidade no surdo em pensar, dessa forma a surdez não seria um empecilho para o surdo adquirir conhecimento.

No começo a educação de surdos limitava-se em ensinar os filhos dos senhores ricos para futuramente continuar a administração dos bens familiares, já aqueles nasceram em famílias sem posses financeiras eram desprezados. Porém, diante de tantas histórias diversas, surge o abade L'Épée um ouvinte que lutou para que as pessoas surdas tivessem oportunidades e respeito, inicialmente com foco na religião e posteriormente com a formação de uma linguagem própria. Diante de diferentes situações em que o abade se encontrava, ele inicia a primeira escola pública de surdos em Paris, uma oportunidade para os surdos aprender e se mostrarem para a sociedade como indivíduos capazes de apresentar uma linguagem própria com coesão. Após esse importante passo houve uma expansão por todo o continente europeu até chegar no continente americano.

Com o desenvolvimento humanístico e a força do trabalho nos grandes centros, surgem então as comunidades de surdos formadas pelas habilidades dos artesões. Diante desse momento Silva (2006) explica que:

Mas de que forma essas transformações sociais permitiram a organização política, social e educacional dos surdos? Manacorda (1999: 249) relata que a segunda metade do século XVIII: "a nova produção de fábrica gera o espaço para o surgimento da moderna instituição escolar pública. Fábrica e escola nascem juntas". É justamente nesse período que se deu a criação da primeira Escola Pública para surdo em Paris.

Devido sua experiência e convivência com os surdos, o abade L'Épée desperta a visão para os sinais falado na tentativa de comunicação entre eles e a comunidade, começando assim, todo um reconhecimento sobre o início da língua de sinais, apresentando dessa forma um método afim de dar ao surdo acesso à leitura, por exemplo.

Diante da realidade que vivenciava, o abade francês apresentou um seminário para mostrar a sociedade o quanto a sua maneira de ensinar era eficaz para instrução nas artes, por exemplo, usando também para ensinar em francês, latim e italiano. Mas, somente em 06 de setembro de 1880, em um congresso em Milão onde foram

reunidas várias pessoas como ouvintes, vindo de muitos países Europeus e da América, foram debatidos os objetivos da formação educacional a ser ministrada aos surdos.

O uso da comunicação através de sua língua natural a Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS para o surdo é um fator muito importante, pois somente dessa forma poderá ser oportunizado o aprendizado dos conteúdos nas escolas, a capacidade comunicativa e a habilidade de leitura de diferentes situações sociais, assim como a mesma permitirá ao deficiente auditivo novas oportunidades de integração em diferentes grupos sociais

Dessa forma, é muito importante renovar os métodos curriculares do ensino regular administrado aos estudantes com necessidades especiais. Como bem explica CARVALHO (2010):

As adaptações curriculares devem ser entendidas como mais um instrumento que possibilita maiores níveis de individualização do processo ensino aprendizagem escolares, particularmente importante para alunos que apresentam necessidades educacionais especiais (Carvalho 2010,p.105).

Notemos que para que os surdos e toda a comunidade recebam uma educação de qualidade se faz necessário rever sua história e os conceitos que foram sendo gerados, mas que não proporcionaram aos surdos a aprendizagem almejada, diante desta constatação, entendemos que para o surdo fará toda a diferença se o mesmo tiver acesso a uma educação que seja voltada para sua cultura. O pesquisador STROBEL (2008) defende que:

Cultura surda é o jeito de o sujeito surdo entender o mundo e de modificá-lo a fim de torná-lo acessível e habitável, ajustando-o com as suas percepções visuais, que contribuam para a definição das identidades surdas e das almas das comunidades surdas. Isto significa que abrange a língua, as ideias, as crenças, os costumes e os hábitos do povo surdo. (STROBEL 2008, p.24)

É necessário que o surdo esteja em contato com a sua primeira língua, ou seja Libras – a língua brasileira de sinais – o mais cedo possível, para que assim a criança tenha melhor possibilidade para construir seu conhecimento através da alfabetização já na língua de sinais para que esse indivíduo possa compreender melhor e de forma mais facilitada a leitura e escrita em português, que representará sua segunda língua facilitando a transição para o letramento posterior.

A língua de sinais para os surdos é tão importante quanto a língua portuguesa para os ouvintes, e portanto, faz-se necessário a aprendizagem nas relações com os

pares, a comunicação interativa entre crianças ouvintes e adultos surdos ou adultos ouvintes e crianças surdas torna-se em uma dinâmica ativa. Essa interação sendo fluida gera o surgimento de novas marcas e sinais de comunicação, como acontece com a língua portuguesa para os ouvintes, no que tange a novos signos linguísticos que vão surgindo no desenvolver da sociedade e modernização da linguagem. Sobre a língua de sinais como um sistema linguístico QUADRO e KARNOPP (2004. p.30):

A língua de sinais é considerada língua natural e, conseqüentemente, compartilham uma série de características que lhes atribui caráter específico e distingue dos demais sistemas de comunicação, por exemplo, produtividade ilimitada (no sentido de que permitem a produção de um número ilimitado de novos temas); criatividade (no sentido de serem independente de estímulo); multiplicidade de funções (função comunicativa, social e cognitiva – no sentido de expressarem o pensamento); arbitrariedade da ligação (entre significante e significado, e entre o signo e referente); caráter necessário dessa ligação; e articulação desses elementos em dois planos – o de conteúdo e o da expressão. As línguas de sinais são, portanto, consideradas como línguas naturais ou como um sistema linguístico legítimo, e não como um problema do surdo ou como uma patologia da linguagem. Stokoe, em 1960, percebeu e comprovou que a língua de sinais atendia a todos os critérios linguísticos de uma língua genuína, no léxico, na capacidade de gerar uma quantidade infinita de sentenças.

A LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais) é um meio de comunicação importante entre as pessoas com surdez que muitas vezes não conseguem se alfabetizar com a escrita, ou seja, dominam a LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais), mas não dominam os princípios de escrita da língua portuguesa. Por isso é necessário motivar o uso da língua de sinais não só entre surdos, mas também entre falantes para que ocorra uma interação de forma inclusiva destes indivíduos e seja trabalhado e desenvolvido de forma ampla a sua autoestima fazendo-o entender a si mesmo com indivíduo parte de um grupo e não à margem de um grupo.

2.2 Inclusão e Integração

Para compreender melhor o significado da inclusão social, devemos observar seus segmentos dito como conjunto de ações que têm por finalidade dar a todas as pessoas menos protegidas, a possibilidade de aproximação de bens e serviços públicos e privados. A pessoa com deficiência tem direitos iguais como qualquer cidadão como lazer, educação, justiça e trabalho.

Entre conceitos e diversidade sobre a inclusão social é perceptível na

sociedade que de alguma forma existe uma diferença devido as particularidades individuais. A contradição está inserida nas pessoas para que através delas possa se perceber o quanto é necessário está aberto ao novo sem ser preconceituoso, sem medo da mudança, compreendendo a todos em sua singularidade. Assim DEFINE MARIA TERESA EGLER MONTOAN (2005): “inclusão é o privilégio de conviver com as diferenças”.

Podemos entender que a inclusão é a capacidade de reconhecer o outro, tendo assim o privilegio da convivência e o compartilhamento com as diferenças físicas das pessoas. Para MARIA TERESA EGLER (2005) a inclusão se explica dessa forma: “que estar junto é se aglomerar no cinema, no ônibus e até na sala de aula com pessoas que não conhecemos. Já inclusão é estar com, é interagir com o outro”.

Assim, podemos observar que a inclusão é um projetar para que alcancemos outras pessoas, mas dando oportunidades para que as outras, tenham a mesmas participações iguais na nossa sociedade. STANBACK & STANBACK (1999) explica que:

A inclusão genuína não significa a inserção de pessoas com deficiência em classes de ensino regular sem apoio para professores e pessoas (...) o principal objetivo do processo inclusivo não é economizar dinheiro: é servir adequadamente a todos as pessoas" (Stanback & Stanback, 1999:30.)

No entanto para construímos bons resultados, é preciso que a pessoa que possui deficiência também aprenda a conviver com a diferença, pois é de extrema importância a convivência entre os iguais na sociedade da qual se faz parte. Segundo BUENO, sobre a inclusão de pessoas com deficiência, podemos levar em consideração.

Que a perspectiva de inclusão exige, por um lado, modificações profundas nos sistemas; que estas modificações [...] demandam ousadia, por um lado e prudência por outro; que uma política efetiva de educação inclusiva deve ser gradativa, contínua, sistemática e planejada, na perspectiva de oferecer às pessoas deficientes educação de qualidade; e que a gradatividade e a prudência não podem servir para o adiamento "ad eternum" para a inclusão [...] devem servir de base para a superação de toda e qualquer dificuldade que se interponha à construção de uma escola, empresa única e democrática (Stanback & Stanback 2001,p.27).

A inclusão oferece benefícios tanto para os portadores como para a sociedade, tendo em vista que somos singulares, únicos e ao mesmo tempo diferente uns dos outros no jeito de ser, pensar, agir, aceitando as qualidades e defeitos e abrindo para partilhar de suas qualidades e defeitos respeitando cada um como é sem exigências.

Escolas e empresas que trabalham com o processo de inclusão se expande e abre um leque sobre a diversidade para atender as necessidades da sociedade como um todo. Na atualidade todos devem ter uma nova visão, uma nova forma de pensar, que venha ao encontro das reflexões sobre a diversidade e a inclusão do surdo no mercado de trabalho.

As empresas com visão inclusiva estão trabalhando no sentido de atender em seu quadro funcional as pessoas com deficiência, principalmente para cumprir a lei de cotas. Porém, o que se pôde observar sobre essas cotas durante a pesquisa foi que ainda não alcançaram definitivamente o surdo mesmo com as leis atuais. Diante desse panorâma, faz-se necessário pensar em mudanças de mentalidade, de novas percepções quanto ao respeito e integração para o outro, buscando o novo para integrar e aceitar a realidade vivida por muitos brasileiros que fazem parte dessa comunidade. São os novos horizontes que podem ser descobertos com o conhecimento da linguagem de sinais, gerando dessa forma uma integração que pode ser descortinado para o desenvolvimento da potencialidade que cada um pode ter dentro das empresas.

Dessa forma, incluir as pessas surdas nos mais diferentes grupos sociais vem acontecendo tanto em instituições escolares quanto em empresas, seja com projetos de adaptação e agregação quanto ações em respeito às normas legais vigentes. O uso do espaço físico das empresas ou escolas, por exemplo, de forma a integrar o deficiente vem se ajustando com os passos bastante acelerados e se encaixando nos diferentes significados para o acolhimento das diferenças em suas particularidades.

Na contextualização entre décadas e séculos, as pessoas ouvintes vêm rotulando a surdez ou a deficiência auditiva, como sendo um fator sociobiológico que dá a condição de diferente, centralizando uma filosofia que a vida humana se desenvolve através da audição.

Por muito tempo persiste a abordagem oralista determinada a comunidade surda, envolvendo técnicas que dessem oportunidades para que os surdos falassem direcionado para a língua natural do seu país de origem e pudessem ser finalmente aceitos pela sociedade. Desta forma a surdez era renegada, mas mesmo assim, existia uma grande dificuldade no aprendizado dos surdos, como também no ambiente de trabalho, forçando a estes se adaptarem na sociedade politicamente correta. Foi observado também a abordagem repressora que muitos surdos viveram no decorrer da história, obrigando-os à agir de forma que aparentassem ser ouvintes.

A partir da década de 80, a comunidade dos surdos passa a ser vista e “ouvida” como parte integrada da sociedade através do Bilinguismo, que trouxe a possibilidade ao surdo de desenvolver o cognitivo-linguístico, concedendo ao surdo o acesso tanto a língua portuguesa quanto a língua de sinais. O caminho percorrido é longo no processo de desenvolvimento para melhorar as condições de acessibilidade da comunidade surda, tanto para a inclusão na educação como a inserção no mercado de trabalho, parte esta da sociedade, que de muitas formas foi prejudicada por causa do preconceito.

As pessoas surdas, atualmente, ainda possuem muitos entraves que lhes inpedem de se mostrarem à sociedade como indivíduos independentes e autônomos. Muitos indivíduos ainda os enchem como seres incapazes de realizar certas tarefas, principalmente atividades intelectuais devido à condição de surdez, por exemplo. Para poder entender melhor o que acontece no mercado de trabalho, é necessário compreender a reserva de cargos aos olhos da lei e como a legislação caracteriza aquele que pode ser considerado como deficiente.

No que tange às normas, o Brasil baseia-se em duas normas internacionais que são a Convenção nº 159/83 da OIT e a Convenção Interamericana para a eliminação de todas as formas de discriminação contra a inclusão do surdo no mercado de trabalho (Revista Ensaios & Diálogos – Nº7 – janeiro/dezembro de 2014). Pessoas portadoras de deficiência, promulgada pelo Decreto nº 3.956 de 8 de outubro de 2001, sendo que ambas conceituam que:

[...] deficiência, para fins de proteção legal, como uma limitação física, mental, sensorial ou múltipla, que incapacite a pessoa para o exercício de atividades normais da vida e que, em razão dessa incapacitação, a pessoa tenha dificuldades de inserção social” (MTE, SIT, 2007, p.20).

De acordo com o referido manual, a deficiência auditiva é definida como parte integrante conforme sua bilateralidade auditiva “[...] as pessoas que possuem perda bilateral, parcial, total, de 41 decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz”. (MTE, SIT, 2007, p. 24). Dessa forma, pessoas com deficiência auditiva leve ou grave, são capazes de executar atividades profissionais normalmente como qualquer outra pessoa dito normal, com habilidades e desenvoltura com responsabilidade.

Assim observa-se que várias entidades e organizações mostram-se com pouco

ou nenhum conhecimento das normas de entendimento sobre as exigências da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, principalmente as pessoas com surdez.

Portanto, para que o surdo venha desfrutar do direito constitucional da liberdade de ir e vir, de estudar e trabalhar como pessoa normal, sem restrições para poder conquistar suas metas e sonhos, foi sancionada uma lei que estabelece cotas para que esse público tenha seus direitos respeitados. Uma vez que também possuem habilidades e potencial para atender às exigências do mercado de trabalho como um profissional sem limitações preconceituosas ou degradantes. A lei foi pensada para ajudar na valorização das pessoas com deficiência ao querer ou precisar se inserir no mercado de trabalho e no mundo dos ouvintes dentro do ambiente empresarial.

Sendo assim, a contratação de pessoas com surdez deve ser olhada como um processo normal que qualquer indivíduo passa para obter sua vaga de trabalho, pois o surdo possui total capacidade de desenvolver sua função dentro do ambiente de trabalho com profissionalismo e dedicação, demonstrando suas competências e habilidades quanto a função a ser desenvolvida.

2.3 Inclusão de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho

De acordo com a Organização Mundial da Saúde - OMS (2015), “a deficiência poderá ser atribuída como toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, podendo ser de forma física, motora, visual, mental ou auditiva”. Independentemente de haver muitos instrumentos legislativos que encorajam e contribuem com a empregabilidade dessa classe, a incorporação de deficientes auditivos no mercado de trabalho é consideravelmente muito pequena quando comparada ao sistema total de trabalhadores, como indicam os dados coletados através do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE (2015).

Com a intenção de favorecer e incentivar a contratação dos portadores de deficiências foi criada em 1991, a Lei nº 8.213, que estabelece que as empresas privadas, com quadro de funcionários acima de 100 (cem) devem, obrigatoriamente, oferecer de 2% a 5% das vagas ofertadas para pessoas com alguma deficiência ou funcionários reabilitados. Outro instrumento legal é a Lei 13.146/2015 (Estatuto da pessoa com Deficiência), que discorre sobre a inclusão das pessoas com deficiência, que busca assegurar e promover condições de igualdade, como também o exercício

dos direitos e das liberdades fundamentais das pessoas com deficiência.

Sobre o tema, a ONU em convenção no ano de 2008 apresentou uma nova definição em relação à pessoa com deficiência. Esta definição foi aderida a legislação brasileira através da lei nº 13.146/15 onde no artigo 2º prevê que:

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas. (BRASIL, 2015)

Assim, dentro do contexto, relata FONSECA (2012) que:

Os impedimentos de caráter físico, mental, intelectual e sensorial são, a meu sentir, atributos, peculiaridades ou predicados pessoais, os quais, em interação com as diversas barreiras sociais, podem excluir as pessoas que os apresentam da participação na vida política, aqui considerada no sentido amplo. As barreiras de que se trata são os aspectos econômicos, culturais, tecnológicos, políticos, arquitetônicos, comunicacionais, enfim, a maneira como os diversos povos percebem aqueles predicados. (FONSECA, 2012, p. 24)

Este novo parecer também apresenta novas concepções a respeito da deficiência, que de acordo com o embasamento científico, não possui mais a ideia de limitação intelectual por parte do indivíduo. Observou-se, ainda, um crescimento no sentido de abordar a deficiência de maneira mais longínqua, tendo uma visão mais ampla sobre o fator biológico como os motivos sociais e culturais, por exemplo, e o espaço ambiental que a pessoa convive.

É direito de qualquer pessoa trabalhar. O trabalho traz dignidade ao indivíduo, gera um sentimento de liberdade e faz com que este sujeito se torne útil a sociedade o qual está inserido. A ONU (Organização das Nações Unidas), em sua Declaração Universal dos Direitos Humanos, afirma que o trabalhador ao exercer sua função desenvolve uma capacidade de ver novos caminhos para si. O que se pode entender que a partir do desenvolvimento pessoal, automaticamente, a sociedade também evolui.

De acordo com CHALITA (2008) o trabalho oferece ao ser humano os mecanismos de efetivação de sua liberdade de ação e pensamento. Sobre essa associação entre trabalho e liberdade o autor explica o seguinte:

O dever de trabalhar para viver exprime o universal humano, inclusive no sentido de ser uma manifestação da liberdade. É exatamente por meio do trabalho que o homem se torna livre; o trabalho domina a natureza: com o trabalho ele mostra que está acima da natureza. Chalita (2008, p.85).

CHALITA (2008) apresenta ainda, uma reflexão concordante ao filósofo já mencionado anteriormente, enfatizando a ideia que as pessoas devem enxergar em si e, conseqüentemente no seu trabalho, habilidades capazes de proporcionar mecanismos que tragam benefícios das mais simples às mais complexas ações que proporcionem uma projeção de entusiasmos nas gerações futuras. O autor ainda explica que:

As novas gerações têm de estar atentas às múltiplas e necessárias faces e aos benefícios provenientes do trabalho. É através do trabalho que o indivíduo é levado a concretizar a união entre a teoria e a prática, proporcionando a plenitude de sua educação e aprendizado. Uma educação voltada tanto para o indivíduo quanto para a coletividade, uma vez que o homem colabora para suprir não só suas necessidades, mas também as de um enorme contingente de pessoas. O trabalho nos torna seres sociais na medida em que, no exercício de nossa profissão, entramos em contato com outros indivíduos e, pouco a pouco, aprendemos a estabelecer relações com pessoas diferentes, com ideias e opiniões muitas vezes divergentes das nossas. Pessoas de origens diversas, com costumes e histórias variados que nos enriquecem social e culturalmente. Essa aproximação com o outro é fundamental para o nosso crescimento intelectual, bem como para a solidificação de nosso caráter. Em outras palavras, o trabalho nos ensina e fortalece em nós valores indispensáveis como ética, justiça e respeito às diferenças. (Chalita 2005, p. 94)

O trabalho para o surdo ou qualquer outra pessoa que apresente ou não uma deficiência, traz um sentido de existência de fundamental estruturação no mundo, independente de sua condição social ou física. Atualmente, a comunicação funciona de modo bastante fluido através da linguagem de sinais ou através da língua escrita.

Quanto às oportunidades de trabalho, para o surdo, não há necessidade de adaptações físicas no que se refere a estrutura do local de trabalho. Porém, o entrave gigantesco está na comunicação, a barreira está na língua, elemento importantíssimo no que se refere ao desenvolvimento de qualquer indivíduo.

Algumas empresas até criam projetos de inclusão, muitos destes observando apenas deficientes físicos no que tange a locomoção. A maioria das empresas apresentam uma estrutura inclusiva para que cadeirantes, por exemplo, consigam se deslocar mais facilmente ou sem muitas dificuldades. No entanto, ao se olhar para o deficiente auditivo, não há uma preocupação de treinamento das equipes em língua

de sinais gerando transtornos no atendimento desse público em simples situações do cotidiano. Esta é uma barreira difícil de romper, porém não é impossível, desde que exista uma empresa que aposte na comunicação e no esforço fundamental do aprendizado das equipes. A surdez deve ser vista como um desafio que possibilite o ser humano superar essa dificuldade, assim explica DUTRA (2005):

A surdez deve ser reconhecida como apenas mais um aspecto das infinitas possibilidades da diversidade humana, pois ser surdo não é melhor ou pior que ser ouvinte, é apenas ser diferente. Se considerarmos que surdos não são "ouvintes com defeito", mas, pessoas diferentes estaremos aptas a entender que a diferença física entre pessoas surdas e pessoas ouvintes gera uma visão diferente de mundo, um "jeito ouvinte de ser" e um "jeito surdo de ser", que nos permite falar em uma cultura da visão e outra da audição. (DUTRA, 2005, p.30)

DUTRA (2005) ainda aponta que o grande problema está na cultura, pois indivíduo ouvinte e o surdo apresentam duas culturas diferentes. A partir da compreensão deste ponto é importante entender que, havendo o interesse na relação entre o surdo e o ouvinte, o intercâmbio entre estas duas culturas distintas melhora a comunicação e a inclusão acontece. Cooperando com o desenvolvimento não apenas pessoal da pessoa com deficiência auditiva como também da sociedade como um todo.

A maneira como acontece o processo de contratação de pessoas portadoras de deficiências, o surdo ou qualquer outra, teve ação diretamente ligada ao poder público gerando a lei de cotas onde a iniciativa privada vê-se obrigada a cumprir. Na lei o governo editou algumas regras para a contratação das pessoas com deficiência.

Mas, ao analisar a questão voltada para o deficiente com surdez, conclui-se que há muito a fazer para que realmente se promova de forma eficaz a inclusão nos ambientes de trabalho das empresas. Um exemplo das dificuldades enfrentadas por esse público, é a barreira do comportamento por parte das empresas e seus colaboradores, que dificultam e muito a entrada no mercado de trabalho do surdo em cargos onde exerçam funções de liderança.

Também foi observado que as dificuldades enfrentadas pelas empresas advêm dos problemas internos e externos. Quanto ao interno, as empresas ainda mantêm uma visão unilateral abrangendo a dificuldade do ouvir: como pode haver comunicação se não há compreensão na linguagem entre surdo e ouvinte? Já o externo trata da qualificação e da escolaridade do surdo que prejudica a

empregabilidade dos deficientes auditivos. Observou-se também, a importância que o RH tem como instrumento facilitador, neste processo.

No que se refere ao papel que o RH desempenha na conscientização entre gestores e colaboradores, conclui-se que o setor pode facilitar a adaptação tanto para o deficiente auditivo como para os demais colaboradores da empresa, além de integrar empresa e colaborador incentivando ambos os lados a darem seu melhor.

3. MATERIAIS E MÉTODOS

Para melhor entender o acesso das pessoas com surdez nas empresas de Açailândia, buscou-se adotar uma metodologia que auxiliaria nas indagações expostas ao longo do estudo.

A respeito da categoria a pesquisa teve como intento apresentar dados e informações relativas as ações de iniciativa privada voltadas a inclusão do deficiente auditivo no mercado de trabalho. Pode-se constatar que o setor privado tem se esforçado, mesmo que timidamente, para promover a inclusão do deficiente auditivo.

3.1 Histórico das empresas durante as pesquisas de campo

3.1.1 Armazém Paraíba

A empresa Armazém Paraíba, com a razão social Claudino S/A Lojas de Departamento, com o proprietário o Grupo Claudino – João Claudino, em Açailândia/MA apresenta 01, gerente geral, com 118 funcionários divididos em vários departamentos como balconista, operador de caixa, faturista, auxiliar de crédito, cobrador, chefe de setor, estoquista, repositor, motorista, montador, entregador, auxiliar de depósito, conferente, vigilante, fiscal de loja, auxiliar de escritório e serviços gerais. Distribuídos em 8 setores sendo eles:

- Escritório: 19 colaboradores e chefe: Claudenice;
- Cobrança: 08 colaboradores e chefe: Davi;
- Eletro: 09 colaboradores e chefe: David;
- Tecido: 4 colaboradores e chefe: Cuan;

- Calçados: 07 colaboradores e chefe: Tatiana;
- Confecção: 16 colaboradores e chefe: Saniel;
- Depósito: 06 colaboradores e chefe: Natanael.

Na empresa possui apenas uma pessoa com surdez que trabalha com a função de montador (prestador de serviço).

3.1.2 Mateus Supermercados

O Mateus Supermercados tem como razão social o Grupo Mateus, com o proprietário o senhor Ilson Mateus, em Açailândia – MA, a empresa foi fundada em abril de 2009. Apresenta 01 gerente de loja e 01 subgerente e 10 gerentes de setores, o supermercado possui 248 funcionários divididos em:

- Prevenção de perdas;
- Peixaria;
- Frente de Loja;
- Açougueiro;
- Deposito;
- Limpeza;
- Hortifrúteis.

Cada setor possui seus líderes, são eles: peixaria – Francisco Wlliem; frios – Jackeline Dantas; prevenção de perdas – Tiago; padaria – Douglas; limpeza – Daniele; hortifrúteis – Madson; reposição – Gerson Marinho; açougue – Ronaldo; frente de loja Samuel; depósito – Rafael.

No supermercado trabalha um funcionário surdo com a função de embalador.

3.1.3 Magazine Luiza

A loja de varejista Magazine Luiza, tem como razão social Magazine Luiza S/A 1240, tendo como proprietária a senhora Luiza Helena Trajano Inácio Rodrigues, em Açailândia – MA, foi fundada em setembro de 2018, apresentando 01 gerente de loja – Taila Oliveira Soares, Fernando da Silva Borges, mas a loja possui outros cargos como gerente, gestor, líder de estoque e vendedor especial. Os colaboradores são

divididos em: vendedores, sênior, assistente Júnior, jovem aprendiz, gerente, gestor, líder de estoque, vendedor especial. Apresenta 08 setores, eletrodoméstico, elétrico portáteis, beleza, móveis, tecnologia, crédito, estoque, televisores. A empresa possui um colaborador com surdez trabalhando na função de montador.

3.2 Pesquisa qualitativa descritiva

Foi utilizado como instrumento de coleta dos dados nesta pesquisa, questionários com perguntas abertas e fechadas com 9 (nove) funcionários. Quanto aos fins utilizou-se a pesquisa explicativa, onde esse método visa esclarecer quais fatores contribuem de alguma forma para o estudo.

De acordo com Cervo e Bervian (2007, p. 50) no que se refere a pesquisa propriamente explica que “a pesquisa é uma atividade voltada para a solução de problemas, através do emprego de processo científico”.

E quanto aos meios utilizou-se a pesquisa de campo e a pesquisa bibliográfica, a primeira visa investigar o local onde ocorre ou ocorreu o problema que iremos argumentar.

Segundo Andrade (2001, p. 127):

Pesquisa de campo é aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema para o qual se procura uma resposta, ou uma hipótese que se queira comprovar ou, ainda, descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles.

As bibliográficas são pesquisas desenvolvidas em matérias publicadas em jornais, livros, revistas e internet. Essas pesquisas bibliográficas são uma habilidade fundamental na delimitação do tema da pesquisa, nos desenvolvimentos do assunto na apresentação do trabalho e das citações.

3.3 Análise e resultados da coleta de dados da pesquisa descritiva

Neste estudo os mecanismos utilizados foram de caráter exploratório e abordagem quantitativa, buscando sistematizar e analisar as informações coletadas por meio do instrumento de coleta de dados e questionário, enfatizando os aspectos éticos que fundamentam o trabalho.

As informações obtidas através da pesquisa de campo foram sistematizadas

em gráficos com configuração em pizza mantendo a integridade dos dados respeitando a participação dos colaboradores na pesquisa cujas representações estão dispostas em dez imagens devidamente numeradas.

3.4 Análise dos dados

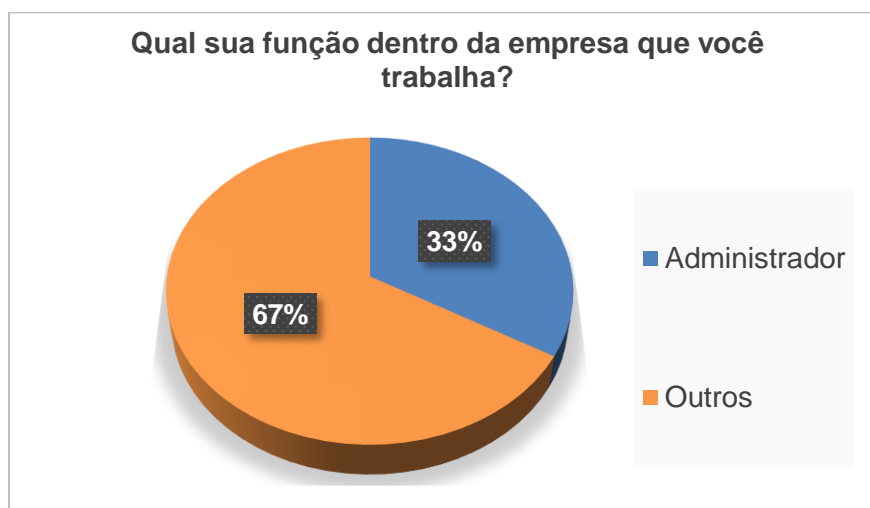


Gráfico 01

Fonte: O autor, 2021

De acordo com os dados coletados 33% dos entrevistados apresenta a função de administrador dentro da Empresa em que atua, ao mesmo tempo observou-se que 67% possuem outras atividades. Ao analisarmos ainda são poucas as vagas de níveis altos dentro da empresa que contemplem os deficientes auditivos.

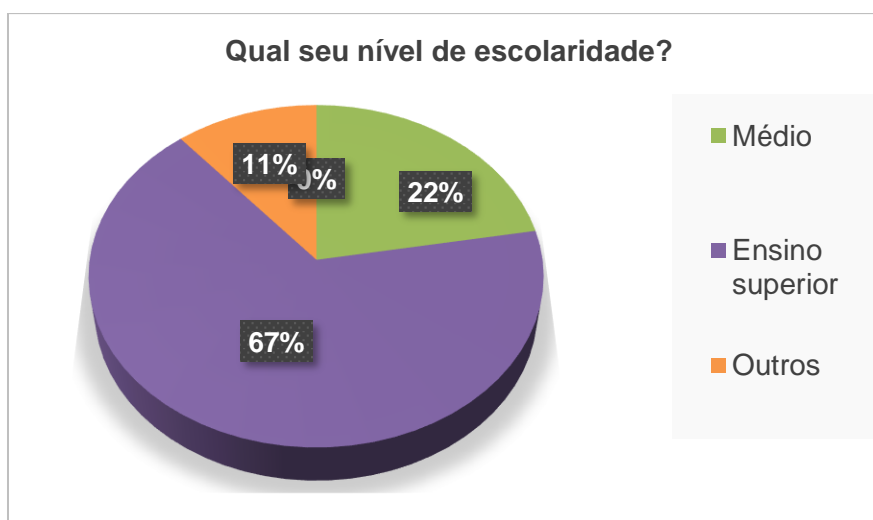


Gráfico 02

Fonte: O autor, 2021

Ao analisarmos os dados observamos que 67% dos entrevistados possuem nível superior completo e, em sua maioria, estão sempre buscando atualizações dentro de seus cargos. Outros 22% têm nível médio completo, e o restante 11% nível fundamental.

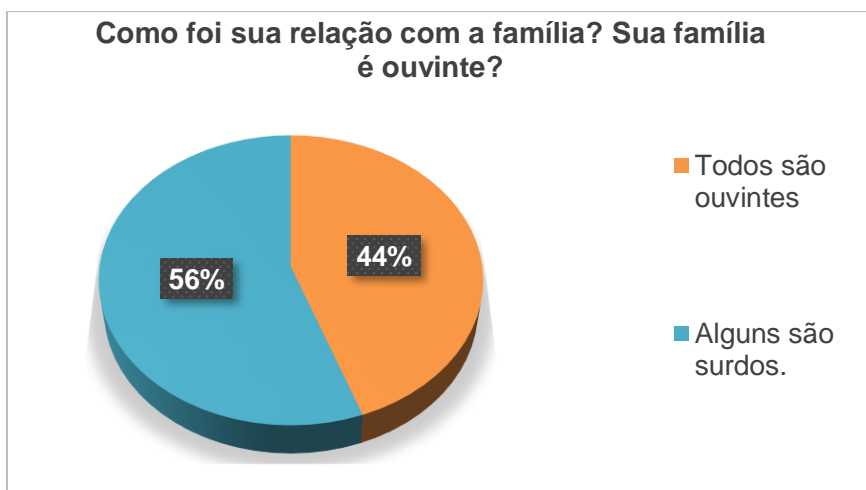


Gráfico 03
Fonte: O autor, 2021

Diante dos dados coletados cerca de 44% dos familiares dos participantes são ouvintes e 56% alguns são surdos, constatou-se durante a entrevista, que não houve e nem há algum problema em relação a isso, uma vez que a comunicação entre eles acontece de forma normal.

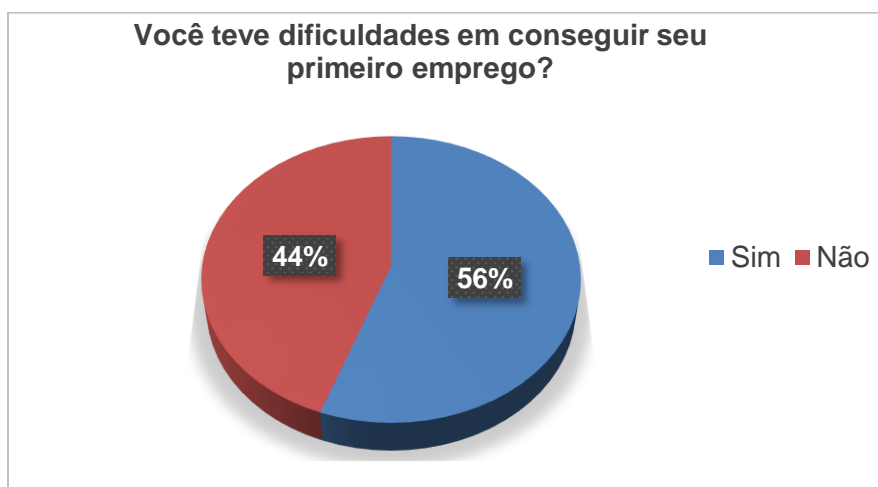


Gráfico 04
Fonte: O autor, 2021

De acordo com os dados coletados observou-se que a grande maioria teve

dificuldade em encontrar emprego por conta da deficiência, algumas empresas ainda não apresentam vagas destinadas a PCD'S, já 44% dos entrevistados afirmaram que não houve essa dificuldade na hora de conseguir emprego.

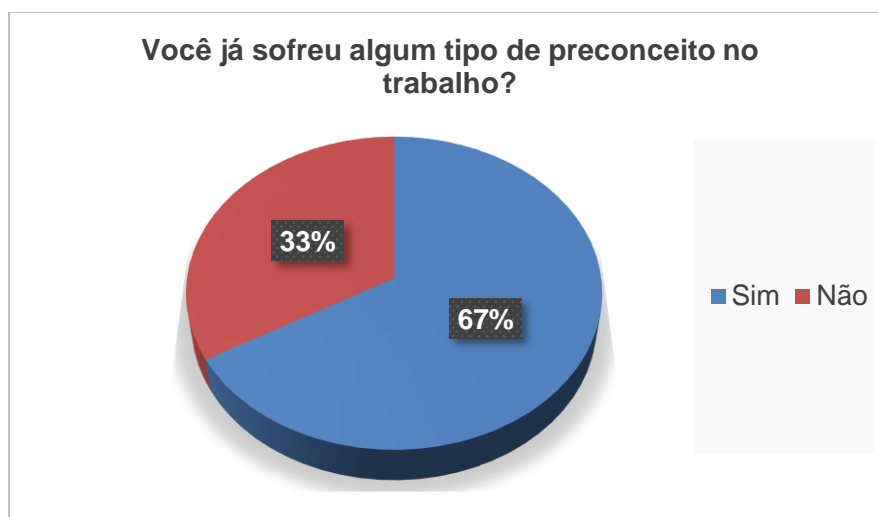


Gráfico 05
Fonte: O autor, 2021

Durante a entrevista foi perguntado sobre o preconceito em relação a sua deficiência 67% disseram que já sofreram preconceito, às vezes até através de olhares, 33% falaram que até o momento não sofreram nenhum tipo de preconceito no trabalho.

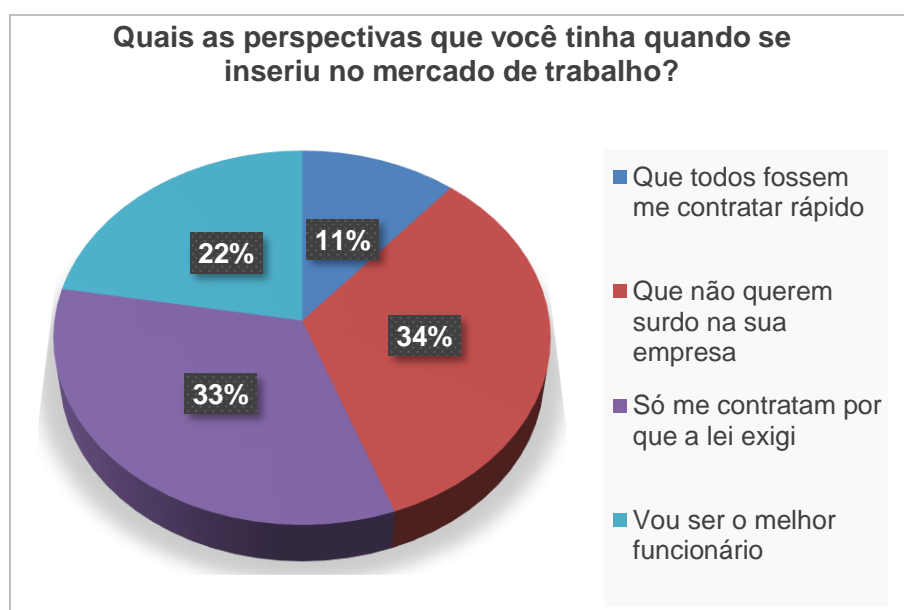


Gráfico 06
Fonte: O autor, 2021

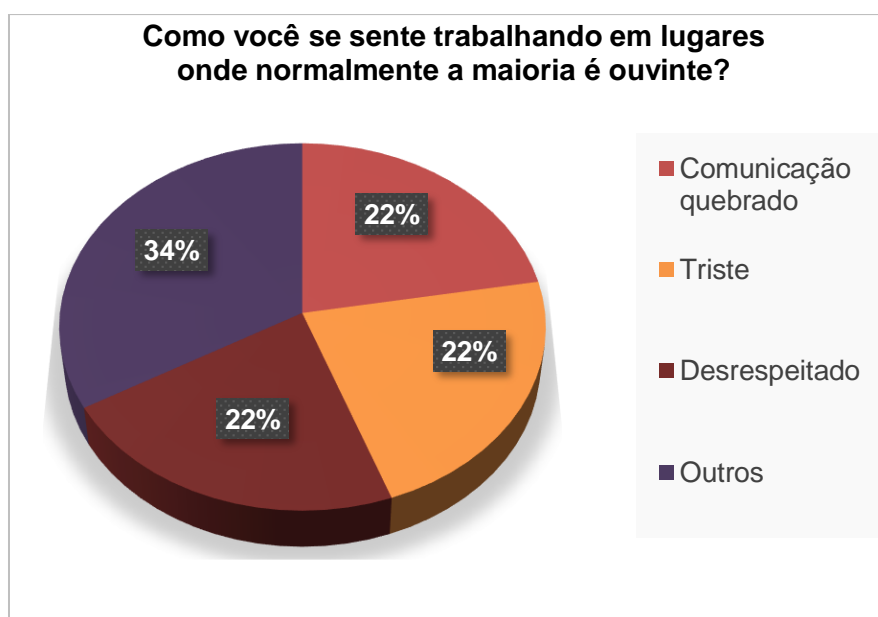
Ao analisarmos os dados observou-se que 11% dos entrevistados pensaram que poderiam ser contratados rapidamente, 34% acharam que as empresas poderiam ter preconceito por eles serem surdos, 33% acham que só foram contratados porque a lei exige que a empresa tenha essa obrigação. E 11% se dedicam para serem os melhores funcionários.

Questão 07 – E hoje as expectativas foram realizadas? Explique.

Algumas respostas foram de que nem sempre as expectativas que se foi criada teve a realização esperada, os entrevistados mostraram-se decepcionados de perceber que estão ali por conta de uma lei. Outros, tiveram suas expectativas alcançadas e estão gostando da forma de como o trabalho está sendo desenvolvido e a aceitação deles no grupo.

Questão 08 – Como foi sua trajetória até chegar ao trabalho que você realiza hoje (experiências anteriores).

Com base na pesquisa alguns relataram que foi através de treinamentos, outros não quiseram relatar, outros descreveram que foi difícil pela questão da linguagem de sinais.



Questão 09

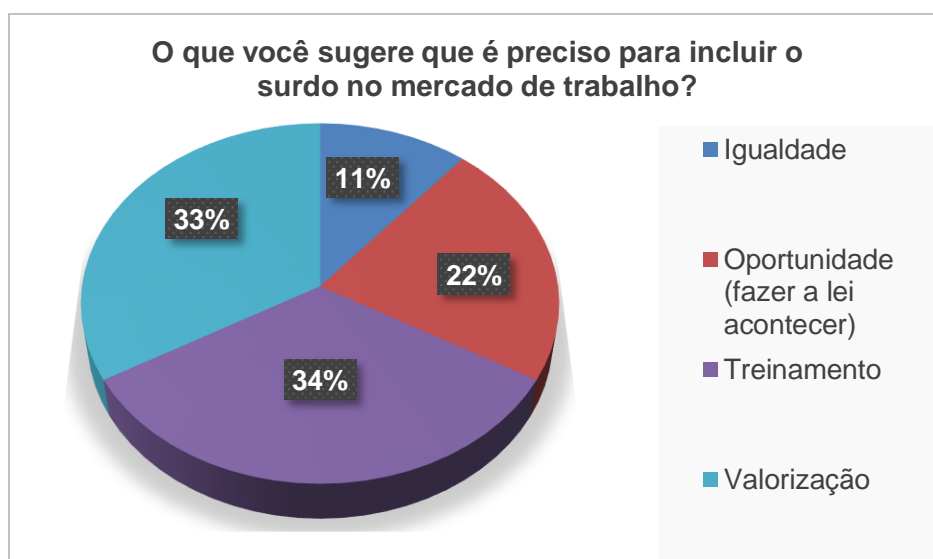
Fonte: O autor, 2021

Ao analisarmos os dados 22% dos entrevistados dizem que a comunicação é quebrada e é difícil em alguns momentos de entender, 34% dizem não opinar, 22% se sentem desrespeitados por alguns não entenderem que são surdos, 22% se sentem triste por essa situação. A maioria quer ser entendida e respeitado não só dentro do seu trabalho mais em todo contexto.



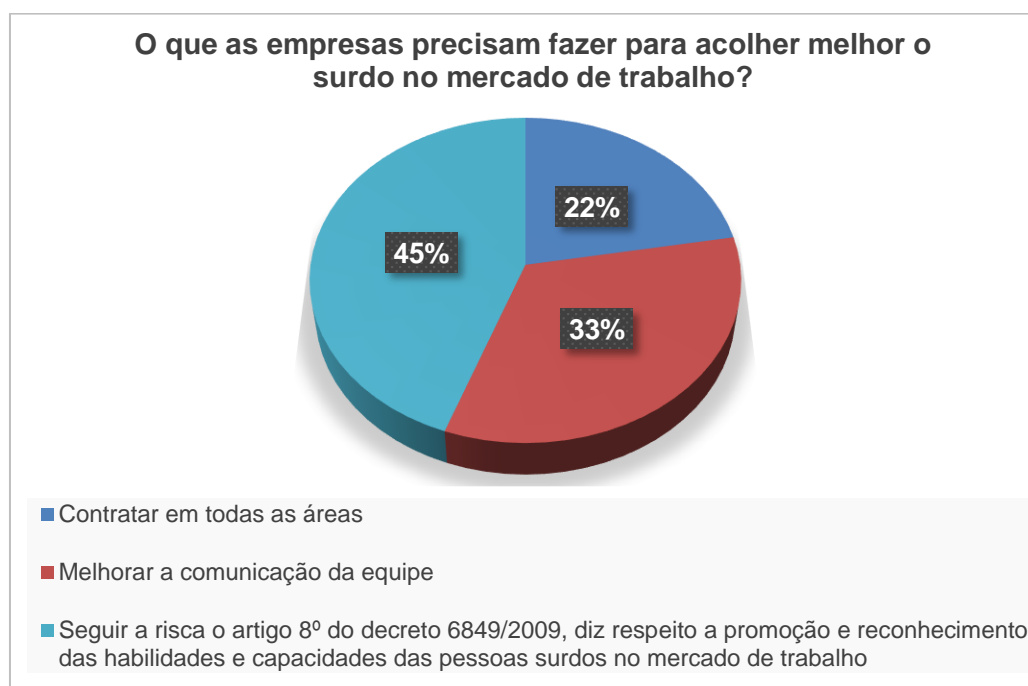
Questão 10
Fonte: O autor, 2021

Quando perguntamos sobre o que poderia mudar para melhorar o ambiente de trabalho, 67% opinaram por ter um espaço organizado para desenvolver melhor o seu trabalho, 11% falaram que a confiança, em seu trabalho, outros 11% não opinaram e 11% falaram sobre o compromisso tanto da empresa como deles para melhorar na realização do trabalho.



Questão 11
Fonte: O autor, 2021

De acordo com as perguntas feitas 34% explanaram que se houvesse mais treinamentos seria de suma importância para a inclusão, 33% acham que valorizar os surdos em seus trabalhos também ajudaria, 22% oportunidades para os mesmos também crescerem dentro da empresa e não só o cumprimento da lei, e 11% acham importante a igualdade entre todos.



Questão 12

Fonte: O autor, 2021

Diante do gráfico acima 33% dos entrevistados falaram que para ter essa acolhida, poderia haver uma melhor comunicação da equipe, 45% seguir à risca o artigo da lei que trata da promoção e o reconhecimento das habilidades e capacidades das pessoas surdas no mercado de trabalho, e 22% que poderia se expandir essa contratação para todas as áreas dentro da empresa.

CONCLUSÃO

Quando se pensa em mercado de trabalho vem a mente toda a estrutura que é necessário ter no decorrer da vida escolar e familiar do indivíduo que contribuíram para o seu próprio desenvolvimento. As empresas buscam profissionais que queiram aprender coisas novas, sejam abertos a novas tecnologias e busquem ser bem sucedidos nas tarefas que executam, o ideal seria que também fosse da mesma forma diante dos quadros de pessoas com deficiência.

Porém, depara-se com várias situações que vão se apresentando à medida que a investigação de como foi a acolhida deste deficiente pela família vai avançando. Normalmente não se está preparados para um filho deficiente, e quando ele chega, a família não sabe como agir diante do inesperado. Há dois tipos de decisão a tomar, enfrentar o desafio ou fingir que está tudo bem, aceitar que o filho vai ser sempre um dependente e adotar a postura de superproteger, prover as condições mínimas, básicas para que esta criança receba os cuidados necessários e possa ser cuidada, educada, mas sem esperar nada além disso.

Ocorre que sabemos através de pesquisas e experiências relatadas por profissionais de diversas áreas, professores e familiares que a criança deficiente que é bem acolhida e estimulada desde a mais tenra idade, terá um desenvolvimento muito maior que aquela que não teve as mesmas condições. É neste ponto que queremos mostrar que a pessoa com deficiência quando aceita e acolhida por seus familiares, irá desenvolver seu potencial de forma mais intensa, pois percebe-se amada e sente-se importante, dando sempre o seu melhor em tudo. Pois sua autoestima é elevada, revelando segurança e aceitação nos momentos em que precisará de superação.

REFERÊNCIAS

BRASIL. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. 2. ed. Brasília: MTE/SIT/2007

BRASIL. Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001.

Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Acesso em 05 de abril de 2021. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm

BRASIL, decreto nº 5.626, de 22 de dezembro de 2005. Regulamenta a Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras, e o art. 18 da Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Acesso em 05 de abril de 2021. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5626.htm#:~:text=2%C2%BA%20Para%20os%20fins%20deste,Par%C3%A1grafo%20%C3%BAnico.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da previdência Social e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em 05 de abr. de 2021.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 De julho De 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com deficiência (Estatuto da Pessoas com Deficiência). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20152018/2015/lei/l13146.htm> Acesso em 04 de abril de 2021.

BRASIL. Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002. Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras e dá outras providências. Acesso em 05 de abr. de 2021. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10436.htm

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. Metodologia científica. 5. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2007.

CHALITA, Gabriel. Pedagogia do amor: a contribuição das histórias universais para a formação de valores das novas gerações. 9 ed. São Paulo: Gente, 2008.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O Novo Conceito Constitucional de Pessoa Com Deficiência: um Ato de Coragem. In: FERRAZ, Carolina Valença et al. (Coord.). Manual dos Direitos da Pessoa com Deficiência. São Paulo: Saraiva. 2012.

MANTOAN, Maria Teresa Egler. Inclusão é o Privilégio de Conviver com as Diferenças. In Nova Escola, maio, 2005.

OMS2015-

Quase 30 milhões de brasileiros sofrem de deficiência auditiva no Brasil. Disponível em: <<http://www.hear-it.org/pt/quase-30-milhoes-de-brasileiros-sofrem-de-deficiencia-auditiva>>. Acesso em 04 de abr. 2021.

QUADROS, R.M.de KARNOPP, Língua de sinais brasileira: estudos linguísticos. Art. Med. 2004. (In: QUADROS, R. M, Schmiedt, M. L. P. Ideias para ensinar português para alunos surdos-Brasília: MEC, SEESP, 2004. p. 16).

SILVA, Vilmar. Educação de surdos: uma releitura da primeira escola pública para surdos em Paris e do congresso de Milão em 1880. In: QUADROS, R. M. (ORG.) Estudos Surdos. Petrópolis: Arara Azul, 2006. v. 1. p. 16. (Série Pesquisas)

STROBEL, K. L. As imagens do outro sobre a cultura surda. 1. ed. Florianópolis: Ed. UFSC, 2008. v. 1, 118 p.

STAINBACK, Susan, Stainback, Willian. Inclusão um guia para educadores. Artes Médicas, 1999.