



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE EDUCAÇÃO
PEDAGOGIA

FÁBIO CABRAL DE LIMA

**MERCADO DE TRABALHO E PESSOA SURDA: INSERSÃO E POSSÍVEL
ASCENSÃO**

RECIFE
2014

FÁBIO CABRAL DE LIMA

**MERCADO DE TRABALHO E PESSOA SURDA: INSERSÃO E POSSÍVEL
ASCENSÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à banca examinadora, no dia
18 de agosto de 2014, como requisito
para obtenção do grau de Pedagogo na
Universidade Federal de Pernambuco.

Orientadora: Prof^a Severina Sylvia B. de Farias Klimsa

**RECIFE
2014**

MERCADO DE TRABALHO E PESSOA SURDA: INSERÇÃO E POSSÍVEL ASCENSÃO

Fábio Cabral de Lima*
Severina S. B. de F. Klimsa**

Resumo

O trabalho traz uma questão social de relevância para a sociedade moderna, contribuindo para mudanças atitudinais. Tendo como objetivo, analisar a inserção de surdos no mercado de trabalho a partir da Lei de cotas nº 8.213 de 24 de junho de 1991 do Ministério do Trabalho e Emprego e também suas possibilidades de ascender profissionalmente. A pesquisa foi realizada em duas empresas situadas na cidade do Recife e para a coleta dos dados utilizou-se um questionário semiestruturado contendo quatorze questões, aplicado aos responsáveis pelo trabalho dos surdos no dia a dia em suas respectivas empresas. As respostas obtidas foram analisadas e categorizadas, sendo feitas reflexões sobre o tema proposto correlacionando com dados da literatura. Os entrevistados responderam perguntas relacionadas desde a contratação até a possível ascensão do profissional, permitindo fazer um panorama da real situação do surdo. Para entrar no mercado de trabalho os surdos passam por dificuldades, desde a sua formação escolar até a comprovação da capacidade em realizar atividades relacionadas ao trabalho. A inclusão de pessoas surdas vem ganhando seu espaço de forma gradativa. A ascensão dos surdos nas empresas é um fato ainda pouco visto, mas, eles têm, dentro dos limites estabelecidos, chances de conquistar uma promoção em seus postos de trabalho.

Palavras-Chave: Surdo. Mercado trabalho. Inclusão. Lei 8.213/91.

* Concluinte do curso de Pedagogia do Centro de Educação da Universidade Federal de Pernambuco. fabio.cabral102@gmail.com

** Professora do Departamento de Psicologia e Orientação Educacionais do Centro de Educação da Universidade Federal de Pernambuco, tendo sido orientadora do primeiro autor deste artigo. sylviaklimsa@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

Uma pessoa com deficiência é considerada um peso ou mesmo um problema pela sociedade, especialmente devido à falta de profissionais preparados para lidar com suas peculiaridades e diferenças. Com base nessa ideia, Bertuol (2010) retrata que o “título” deficiência é prejudicial e faz com que as pessoas que tenham alguma dificuldade (deficiência) se tornem seres incapazes e assim sejam deixados em segundo plano.

Incluir pessoas com deficiência na esfera social contribui para que haja mudança nos paradigmas sociais e barreiras atitudinais sejam rompidas, formando-se uma nova concepção de sociedade. Nesse sentido, Oliveira (2006) retrata que essas mudanças trazem um novo olhar da população em relação à deficiência como também reflete transformações nas pessoas com deficiência.

O termo “inclusão” surgiu a partir do momento que os profissionais da área educacional começaram a observar mais cuidadosamente os alunos com deficiências. Diante das observações feitas, através de pesquisas, em salas de aula com alunos com deficiência, Skliar (1988) conclui que a inclusão é algo lento e que as oportunidades educacionais tiveram seu auge dentro do ambiente escolar. Como resultado, o destaque observado foi quanto a eficiência dos alunos com deficiência na realização de trabalho manuais, identificando vários talentos natos desses alunos.

A partir dessa experiência de observação do autor, que constatou as habilidades desses alunos, pode-se apontar o exemplo de Vicent Van Gogh (1853 – 1890). Artista da pintura que era surdo e que a história não revelou a sua deficiência, suas obras só foram valorizadas depois da morte, devido ao despreparo da sociedade em relação às pessoas com necessidades especiais.

Criar uma realidade social inclusiva é um importante passo para minimizar os efeitos do preconceito que foram herdados e carregados de um passado fixado na beleza física e em padrões estéticos, ou seja, na perfeição exterior. Segundo Irigaray (2012) para a absorção das demandas e necessidades de toda a sociedade faz-se necessário um ambiente socialmente inclusivo.

Uma das dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência, mais especificamente, as pessoas surdas, é a sua inserção no mercado de trabalho. Mesmo o Brasil sendo um dos países que defende e cria leis para garantir que as

pessoas com deficiência tenham sua independência, não significa dizer que essa inserção no mercado esteja de fato garantida.

Diante das experiências vivenciadas no âmbito acadêmico do curso de Pedagogia e mais especificamente nas aulas da disciplina de Fundamentos de Ensino da Língua Brasileira de Sinais - Libras, além das barreiras que dificultam a formação escolar da pessoa surda, veio à inquietação em estudar o tema proposto para conhecer e também compreender um pouco da realidade dos surdos no ambiente do trabalho.

Por esse motivo, esse trabalho inclui uma questão social de relevância para a sociedade moderna contribuindo para mudanças atitudinais. Sendo assim, como objetivo, propõe-se analisar a inserção de pessoas surdas no mercado de trabalho e suas possibilidades de ascender profissionalmente.

Após essa breve introdução, discute-se a respeito de questões legais que regem a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e questões sobre acessibilidade. Em seguida, apresenta-se o percurso metodológico, para, então, vir à análise dos dados. Por fim, são tecidas algumas considerações finais sobre a temática e apresentadas as referências utilizadas no trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 TRABALHO X PESSOA COM DEFICIÊNCIA: CONTEXTUALIZANDO A HISTÓRIA

As pessoas com deficiências, inclusive no Brasil, durante algumas gerações, foram privadas de alguns direitos sociais que lhes impossibilitaram o exercício pleno da cidadania, bem como o direito de estudar e de trabalhar. A partir da segunda metade do século passado, surgiram discussões contundentes a respeito dos direitos dessas pessoas e a sua inserção à sociedade, mas até hoje milhares delas com algum tipo de deficiência ainda estão sendo discriminadas nas comunidades em que vivem ou sendo excluídas do mercado de trabalho.

No Brasil aproximadamente 46 milhões de pessoas tem algum tipo de deficiência. De acordo com o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) tal parcela da população corresponde a 24% do total do país. Apesar da mínima diferença entre crianças em idade normal de escolarização entre 6 e 14 anos com

ou sem deficiência seja de 2%, outros fatores interferem para que as pessoas com deficiência estejam numa situação de desigualdade no que se refere à indicadores como condições de trabalho e oportunidades de emprego. Em pesquisas realizadas, observa-se que existem diferenças no rendimento salarial quando comparado uma pessoa com deficiência a outra sem deficiência. A discrepância pode chegar até 9% entre as duas categorias. Tais constatações fazem parte do Censo Demográfico 2010 – Características Gerais da População, Religião e Pessoas com Deficiência, divulgado pelo IBGE.

Afirma Aranha (2001) que:

a palavra “inclusão” invadiu o discurso nacional recentemente, passando a ser usada amplamente, em diferentes contextos e mesmo com diferentes significados. Este fato, ao invés de favorecer a compreensão sobre o processo a que a palavra se refere, tem feito dela um simples modismo, uso muitas vezes superficial de um rótulo, vazio de significação social e histórico que a produziu, configurado numa luta constante de diferentes minorias, na busca de defesa e garantia de seus direitos enquanto seres humanos e cidadãos. Ignorar tal processo implica na perda de compreensão de seu sentido e significado. Entretanto, não se pode ignorar o longo e importante processo. A relação da sociedade com a parcela da população constituída pelas pessoas com deficiência tem se modificado no decorrer dos tempos, tanto no que se refere aos pressupostos filosóficos que a determinam e permeiam como no conjunto de práticas nas quais ela se objetiva (p.53).

A inclusão deve ser encarada em sua amplitude, visando garantir direitos dessas pessoas e grupos específicos, considerando as contradições e forças hegemônicas presentes na sociedade, mas sem perder a visão da totalidade.

Compete ao Poder Público assegurar à pessoa com deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, tais como: a educação, à saúde, ao trabalho, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à edificação pública adequada, à habitação, à cultura, ao amparo à infância e à maternidade, e de muitos outros que, decorrem da Constituição Federal e das leis existentes em nosso país, propiciando assim o bem-estar pessoal, econômico e social dessas pessoas, neste sentido é que a proteção às pessoas com deficiência vem ganhando força, mesmo que aos poucos, na Constituição Federal Brasileira e na Assembleia Legislativa que, começa a editar mais Leis visando a garantia dos direitos citados.

Durante a história jurídica brasileira, podemos observar as várias modificações ocorridas na Constituição Federal. Uma das modificações se relaciona

em conceber a igualdade entre todos perante a lei, instituída pela Constituição Federal de 1824, o que significou um grande avanço para o país.

As mudanças ocorridas no contexto histórico em relação à proteção da pessoa apareceram na Constituição Federal de 1988 em diversos capítulos, sendo a proteção de pessoas com deficiência seu tema auxiliar (SIQUEIRA, 2012). Tais mudanças aconteceram de forma considerável, trazendo inovação no que se refere às medidas judiciais que auxiliam na garantia da proteção das pessoas com deficiência. Esta afirmação vem trazida por Ragazzi e Araujo (2007) da seguinte forma:

A Constituição Federal de 1988 teve o papel de resgatar a democracia no Estado Brasileiro. Estávamos mergulhados numa situação que trazia forte restrição ao exercício das liberdades democráticas, com um Poder Judiciário que exercia jurisdição de forma limitada, deixando de atuar de forma independente. (p. 42-50. p. 43).

Vale salientar que tal decreto foi tratado da mesma maneira que uma emenda constitucional, enfatizando a grande importância da temática de inclusão social.

A proteção às pessoas com deficiência é regida por princípios fundamentais trazidos pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, convenção esta que foi aprovada pela Assembleia Geral da ONU em 2006 através da Resolução A/61/611 entrando em vigor em 2008. No início de 2009, 49 países a ratificaram, dentre eles o Brasil, através do Decreto Legislativo número 186 de 09 de julho de 2009. Tal Convenção tem como objetivo promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais para pessoas com deficiência, e também promover o respeito pela sua dignidade. Sendo assim, artigo 3º da Convenção nos traz oito princípios fundamentais que devem ser seguidos para o exercício pleno dos direitos, que estão dispostos da seguinte maneira:

1. O respeito pela dignidade inerente, à autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas, e a independência das pessoas;
2. A não discriminação;
3. A plena e efetiva participação e inclusão na sociedade;
4. O respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade;
5. A igualdade de oportunidades;

6. A acessibilidade;
7. A igualdade entre o homem e a mulher;
8. O respeito pelo desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência e pelo direito das crianças com deficiência de preservar sua identidade.

Apesar de o Brasil ser um país que desenvolve políticas públicas para promoção e inclusão de pessoas com deficiência, ele também inclui direitos e deveres que devem ser seguidos pelas pessoas com deficiência. Direitos humanos são direitos de todos, embora se façam necessárias algumas especificidades para grupos mais vulneráveis. Com a execução de fato dos direitos humanos, estas pessoas estarão em condições de conquistar a cidadania.

Diante de tais mudanças drásticas da sociedade mundial a Organização das Nações Unidas – ONU criou a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e o Brasil faz parte do processo de desenvolvimento dessa Convenção, tendo apoiado e contribuído em todas as etapas da elaboração desse tratado, desde 2002. Os especialistas da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência – CORDE, juntamente com entidades de defesa dos direitos, entre elas, o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência – CONADE, foram incansáveis impulsionadores do texto arrojado, que tem muito a cara brasileira.

Vale salientar a mudança de paradigmas que ocorrem não só no Brasil, mas em todo mundo em relação à defesa dos direitos humanos. Com o passar do tempo, vem aumentando o número de pessoas preocupadas com essa temática. O que dá a entender que se está no caminho certo para uma sociedade mais justa.

2.2 MERCADO DE TRABALHO E PESSOAS SURDAS

O trabalho tem um papel fundamental na vida do indivíduo, ele define a condição humana, situa o homem nas relações sociais, além de contribuir para autoestima, aprendizado, crescimento e confiança, determinando seu status na sociedade. Neste contexto também estão às pessoas com deficiência, mas com um diferencial, na maioria das vezes eles precisam romper alguns mitos, seja familiar ou social, que o vê como dependentes, incapazes de atuarem no mercado de trabalho.

As pessoas com deficiência auditiva inseridas no mercado de trabalho estão proporcionando a sua valorização como cidadãos e também uma maior segurança em relação a sua autonomia, visto que o trabalho é apontado na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão como um direito fundamental, conferindo ao trabalhador sua dignidade. No artigo 23.1 da referida Declaração afirma que “todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego” (MELO, 2004).

Com o convívio dos surdos dentro do ambiente formal de trabalho junto a outros trabalhadores ouvintes, cria-se uma nova situação no dia a dia da empresa. Afinal os seres humanos passam mais tempo no trabalho do que em qualquer outra atividade. É ali que se formam os grupos de amigos e de lazer. É também no trabalho que são testados os novos valores sociais, a tolerância, o respeito e a solidariedade (MELO, 2004). Pois a partir dessa convivência nasce um novo cenário no trabalho, que por sua vez gera uma maior sociabilidade mediante o contato com os colegas ouvintes.

Esse novo cenário social de inclusão que acontece na empresa traz benefícios para ambos (pessoas com deficiência e empresa). Como já mencionado, as mudanças ocorrem na vida das pessoas quando elas começam a trabalhar, além disso, a empresa também ganha certo reconhecimento social diante da sociedade.

Apesar de todo esse reconhecimento social que a empresa tenha ou possa ter quando contrata pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários, elas às vezes não os querem contratar, alegando que as pessoas com deficiência não tem preparação suficiente para ocupar as vagas. Nesse sentido, pesquisas realizadas mostram que as nações bem sucedidas, quando se tratando de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, tem seu sucesso baseados no incentivo a formação pessoal e educacional, reabilitação e compensação às empresas por meio de estímulos e benefícios (RUCHEL e GOZER, 2011).

Diante das leituras realizadas sobre o tema, percebe-se que a ocupação dos surdos no mercado de trabalho apresenta certa restrição em relação à disposição/disponibilização de vagas, pois, na maioria das empresas geralmente as pessoas surdas estão sujeitas a cargos destinados a linhas de produção, como é o caso de algumas indústrias, embaladores, separadores no caso das redes de supermercados, entre outras vagas que precise pouco contato com o público e com os colegas de trabalho (BORGES et al., 2002).

Segundo Pereira (2009), entre as leis existentes no Brasil para “proteger” as pessoas com deficiência, destaca-se a Lei nº 8.213, também conhecida como Lei de Reserva de Mercado. Tal Lei tem por objetivo delimitar certo percentual de pessoas deficientes contratadas na empresa (Tabela 1), contratação essa que depende do número total de funcionários. Segundo o artigo 93 da referida Lei, tem-se as seguintes determinações:

TABELA 1. Percentual de pessoas com deficiência definido pela Lei de Reserva de Mercado (Nº8.213/1991) em relação à quantidade total de empregados na empresa.

TOTAL DE EMPREGADOS (pessoas)	PERCENTUAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (%)
Até 200 empregados	2
De 201 a 500	3
De 501 a 1.000	4
De 1.001 em diante	5

Fonte: (BRASIL, 1991)

Mesmo com medidas de “proteção” para garantir os direitos das pessoas com deficiência, o Brasil é considerado, de acordo com Assis, Pussoli e Lacerda (1994), um dos países mais avançados do mundo no que se refere à garantia dos direitos das pessoas com deficiência.

A Portaria nº 1.199, de 28 de Outubro de 2003, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), garante o cumprimento da lei de reserva de mercado, aplicando as empresas que descumpri-la uma multa administrativa pelo não preenchimento de cargos destinados obrigatoriamente a pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados (BRASIL, 2003).

Em pesquisas realizadas foi constatado que mesmo com os projetos e leis que garantem a presença de surdos nas empresas, parte deles afirmam que não existem oportunidades de emprego (BORGES et al., 2002). Tanto porque o que se apresenta para os surdos geralmente são atividades que não valorizam a sua parte intelectual, como atividades braçais ou que não precisem estar envolvidas com a comunicação e também contato com o público.

Por outro lado, a falta de conhecimento dos surdos, sobre a legislação trabalhista, junto com o déficit na formação escolar faz com que uma boa parte das empresas não os contrate para seu quadro de funcionários. Isso faz enraizar ainda mais o preconceito sobre a pessoa surda, pois eles são tratados muitas vezes como

ineficientes, incapazes entre outros adjetivos pejorativos em que o senso comum das pessoas acaba empregando para julgá-los.

A inclusão de pessoas surdas no mercado de trabalho ainda é um gargalo a ser quebrado no que diz respeito à contratação e formação. De um lado estão as empresas, alegando que não há formação suficiente dos candidatos para ocuparem as vagas disponibilizadas. Do outro estão às pessoas surdas que também alegam que não há vagas disponíveis no mercado, mesmo existindo leis que garantam seus direitos.

Sobre a inserção e manutenção das pessoas com deficiência, em especial, os surdos, no mercado de trabalho, Romita (1991) afirma que:

O grande entrave da inserção e manutenção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho está na carência de qualidade profissional, na defasagem dos sistemas de habilitação e reabilitação e na falta de estímulos econômicos que facilitam a sua contratação pelas empresas (p.05).

Nota-se que, as pessoas surdas quando ingressam no mercado de trabalho geralmente ocupam vagas que não se exige um contato direto com o público, isso ocorre por que as instituições educacionais não apresentam subsídios aos surdos para que eles enfrentem as dificuldades que encontraram numa sociedade de cultura ouvinte.

Em relação a essa falta de subsídios que possam orientar as pessoas surdas de como enfrentar tais preconceitos de uma cultura ouvinte, evidencia-se a necessidade de melhor formação educacional para que o surdo tenha um número maior de opções de trabalho e tenha, ao menos, a chance de mostrar suas habilidades, como tem feito até agora (BORGES et al., 2002).

Baltazar, Rodrigues e Rondon (2004) também argumentam sobre a falta de incentivos educacionais, para que as pessoas surdas possam ingressar e se afirmar no mercado de trabalho, é necessário à construção de programas educacionais que contemplem toda a diversidade humana. Enquanto não forem desenvolvidas ações nesse sentido, como política educacional, o surdo continuará a encontrar dificuldades ao tentar se integrar na sociedade.

Com o passar dos anos ocorreram diversas mudanças no mercado de trabalho, alterações essas que estão relacionadas com as crises estruturais e cíclicas do capitalismo mundial (SILVA, 2013) e no que diz respeito às pessoas

surdas também ocorreram mudanças. Tanto por que elas aconteceram implementadas pelo capital e tem como objetivo reverter a queda da taxa de lucro e criar condições renovadoras para a exploração da força de trabalho.

Devido a esse fortalecimento do sistema capitalista em querer sempre eliminar os gastos, aparece um dado não muito agradável. Algumas empresas contratam pessoas surdas para apenas não serem coagidas pelos auditores fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego. Nesse pensamento, Pereira (2009) argumenta:

As empresas para escaparem das multas e de outras retaliações jurídicas, contratam, com o objetivo de aproximar ao ideal exigido, ocorrendo duas situações: os sujeitos exercem qualquer atividade sem perspectiva de participação e crescimento na empresa ou se transformam em figuras representativas para cumprimento legal de um número estabelecido (p. 74).

Por isso que os surdos quando são colocados nas empresas, as mesmas precisam se adequar as limitações deles. Ou seja, a contratação de pessoas surdas traz certos "gastos" para as empresas, por que as mesmas terão que se adaptar a realidade da pessoa surda. Terão que promover aperfeiçoamento para que os surdos não sejam discriminados dentro da empresa.

Por isso que se faz necessário um olhar diferenciado dos empresários no que se refere ao trabalho das pessoas surdas para que eles possam perceber que os surdos são pessoas com as mesmas capacidades de aprendizado das pessoas ouvintes e podem exercer boas funções dentro da empresa.

2.3 A ACESSIBILIDADE QUE ULTRAPASSA AS BARREIRAS ESTRUTURAIS

A palavra acessibilidade¹ tem sido, mais frequentemente, utilizada nos últimos anos correlacionada com assuntos sobre reabilitação, saúde, educação, transporte, mercado de trabalho, ambientes físicos internos e externos. Sua origem diz respeito em relação à condição de acesso estrutural das pessoas com

¹ Acessibilidade é a condição de utilização, com segurança e autonomia, das vias, espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações de uso público ou de uso coletivo, dos serviços de transporte e dos sistemas e meios de comunicação e informação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida (SANTOS 2003).

deficiência, e também está contida no surgimento dos serviços de reabilitação física e profissional, ocorrido no final da década de 40 (SASSAKI, 2006).

No Brasil, a acessibilidade teve sua ascensão no início da década de 80, com a Constituição Federal de 1988 que pontuava na lei, os dispositivos que asseguravam acessibilidade nas edificações, nos transportes, nas comunicações, enfim, em diversos segmentos da vida em sociedade (SANTOS, 2003).

O surgimento da inclusão e do conceito de que a diversidade humana deve ser valorizada em todas as áreas sociais, propiciou o entendimento que a acessibilidade não está apenas restrita a questões estruturais ou arquitetônicas, mas sim envolve aspectos na acessibilidade da comunicação, na educação, no profissionalismo, entre outros aspectos (SASSAKI, 2006).

Tal entendimento perpassa pelo próprio comportamento humano, através da acessibilidade atitudinal, que permite fragmentação de preconceitos com relação a forma de tratamento da pessoa com deficiência, respeitando-a como ela é com suas diferenças e habilidades próprias (Cartilha da inclusão dos direitos das pessoas portadoras de deficiência, 2006). Segundo Bertolin (2006),

“O objetivo da acessibilidade é permitir um ganho de autonomia a um número maior de pessoas, [...] para que usufruam os espaços, confiança e comodidade”, afirma BERTOLIN (2006, p.173).

Para a pessoa surda, barreiras na comunicação e informação são as maiores dificuldades para sua inclusão social. Tal dificuldade de comunicação permite que os surdos vivenciem diversas situações discriminatórias, promovendo sua exclusão do meio social.

A Língua Brasileira de Sinais - Libras foi reconhecida através da lei 10.436/02,² e é uma das formas mais usual dos surdos se comunicarem, além da leitura labial e outras. De acordo com essa lei, a Libras é um sistema linguístico legítimo e natural, utilizado pela comunidade surda brasileira, de modalidade gestual-visual e com estrutura gramatical independente da língua portuguesa falada no Brasil. A Libras possibilita o desenvolvimento linguístico, social e intelectual daquele que a utiliza enquanto comunicação, favorecendo seu acesso ao

² Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras e dá outras providências. Reconhecendo como meio legal de comunicação e expressão a Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS.

conhecimento cultural-científico, bem como a integração do grupo social ao qual pertence.

A partir do momento em que nos ambientes empresariais disponibilizarem equipamentos, aparelhos e utensílios, mobiliários, humanos, nos procedimentos técnicos, as diversas formas de comunicação (visual, por sinais, por computador) os paradigmas de todas as pessoas, inclusive da própria pessoa com deficiência, serão quebrados, ocorrendo as modificações necessárias para atender, acolher e incluir a pessoa com deficiência ao mercado de trabalho. De acordo com Sassaki (1997, pág. 110), “a inclusão social constitui em um processo bilateral no quais as pessoas ainda excluídas e a sociedade em busca de parcerias para equacionar problemas, decidir soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos”.

2.4 GESTÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Para que o trabalho das pessoas com deficiência seja gerido de forma igualitária aos demais trabalhadores sem deficiência é preciso que o ambiente corporativo seja “transformado”, ou seja, o espaço de trabalho deve ser um local que valorize as diversidades. Fazendo-se necessário que haja um enquadramento de uma atmosfera inclusiva no dia a dia da empresa e, por conseguinte, do seu quadro de funcionários.

O ambiente que é constituído na empresa a partir da inserção de trabalhadores com deficiência é formado pela mudança de paradigmas institucionais e para que essas mudanças sejam efetivadas realmente, é preciso que haja o envolvimento de toda equipe de trabalho.

Sendo assim pode-se traçar o seguinte esquema:



Mediante essa rotina ilustrada no esquema acima, visualiza-se a criação de um espaço de trabalho diferenciado, pois uma vez conscientizado, o ambiente de trabalho se torna propício à comunicação aberta, sem qualquer tipo de receio e os

pré-conceitos em torno das pessoas com deficiência são derrubados (CARTILHA DE GESTÃO, 2006 p.13).

É também nesse novo local de trabalho que serão realizadas atividades de sensibilização com os funcionários sem deficiência da empresa, tanto por que o desconforto causado pela falta de informação de alguns colegas é o que gera a dúvida sobre o novo integrante inserido no cotidiano da empresa, nesse caso, o trabalhador com deficiência.

No que se refere ao tratamento dispensado pelo gestor ao trabalhador com deficiência, tem-se a ideia de que ele irá ser tratado de forma diferente. Mas o trabalhador com deficiência deve ser avaliado de igual forma a um colega que não tenha deficiência, porque eles têm os mesmos direitos e deveres. O desempenho do profissional com deficiência deve ser avaliado dentro de critérios previamente estabelecidos e acordados entre empregado e empregador (CARTILHA DE GESTÃO, 2006, p. 16).

A partir da inserção de trabalhadores com deficiência no ambiente de trabalho, surge um questionamento, como o gestor deve fazer para garantir que esse colaborador tenha êxito em sua trajetória profissional e não seja somente mais um número nas pesquisas estatísticas.

A estabilidade de um trabalhador com deficiência dentro de uma empresa depende de como ele demonstra suas potencialidades no campo de trabalho, o que os gestores precisam ter em mente sobre como lidar com esses colegas são:

- Não excluir as pessoas com deficiência do convívio com os demais funcionários.

- Delegar responsabilidades.

- Acompanhar seu desempenho.

- Cobrar metas.

- Orientar sobre processos.

- Envolver a equipe na contratação.

- Incluir o profissional com deficiência nos programas de treinamento promovidos pela instituição (CARTILHA DE GESTÃO, 2006, p.17).

3 MÉTODO

No estudo adotou-se uma metodologia qualitativa que propõe condições de uma análise mais detalhada do que pretende-se investigar.

Os dados foram coletados a partir das respostas recolhidas através de um questionário semiestruturado contendo quatorze (14) questões, sendo sete (07) referentes ao perfil dos entrevistados e sete (07) relacionadas ao mercado de trabalho e pessoa surda, aplicado às pessoas responsáveis pelos trabalhadores surdos nas empresas pesquisadas.

Participaram desta pesquisa dois (02) sujeitos que lidam com surdos diariamente em seus postos de trabalho, sendo um coordenador e um gestor, de diferentes empresas situadas na cidade do Recife.

As informações apresentadas na Tabela 2 foram obtidas por meio do preenchimento de dados pessoais em um questionário aplicado aos sujeitos desta pesquisa.

TABELA 02. Perfil pessoal dos sujeitos entrevistados.

SUJEITOS	SUJEITO 1	SUJEITO 2
PERGUNTAS		
Função	Gestor	Coordenador
Faixa etária	40 a 45 anos	25 a 30 anos
Tempo de experiência	10 anos	02 anos
Formação acadêmica	Graduação	Pós-Graduação
Sobre conhecimento em LIBRAS	Fiz cursos na associação de moradores em Peixinhos, Igreja Batista da Boa Vista, Escola Estadual Gov. Barbosa Lima, Universidade Salgado de Oliveira.	Tenho conhecimentos básicos, com a prática sendo exercida diariamente no convívio.
Sobre conhecimento da LIBRAS antes de trabalhar com surdos	Nunca tive experiência com colaboradores surdos, o primeiro foi na empresa Bompreço, no Hiper de Casa Forte onde foi iniciado um projeto piloto para esses trabalhadores no meu setor de trabalho que era na frente de caixa.	Não, o interesse surgiu com o cotidiano e amizade com os surdos.

O questionário foi respondido pelos sujeitos através da entrega do material impresso, sendo a integridade dos entrevistados e suas respectivas empresas preservadas.

A abordagem utilizada foi a de Bardin (2004), onde a análise do conteúdo é dividida em três fases: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados.

4 ANÁLISES E DISCUSSÕES

Todo material coletado foi analisado e categorizado, sendo a partir dele feitas reflexões sobre o tema proposto correlacionado com dados da literatura utilizada para fundamentar o presente trabalho. Fazer análise dos dados por categorias permite o desdobramento do texto em unidades de análise, auxiliando na compreensão do material coletado pelo pesquisador.

As ideias sobre categorização estão presentes em Bardin (2004) ao definir categorização como uma operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto por diferenciação e, seguidamente, por reagrupamento segundo o gênero (analogia), com critérios previamente definidos. Com base nessas ideias, os resultados obtidos na pesquisa foram classificados, o que proporcionou discutir e analisa-los.

Depois de elaborar a sistematização dos dados obtidos, as repostas dos sujeitos pesquisados foram vinculadas junto ao referencial teórico utilizado no presente trabalho, a fim de entender como cada um dos sujeitos compreende a temática proposta.

Ao observar a tabela 3, que apresenta as respostas do questionário de contratação e desenvolvimento profissional da pessoa surda aplicados aos entrevistados, constatou-se que quando questionados sobre a contratação de pessoal surdo uma das empresas entrevistadas revelou que o real motivo que a leva a contratar pessoas surdas é a obrigatoriedade prevista na lei 8.213 de 1991, do Ministério do Trabalho. Essa postura pode ser um reflexo da falta de preparo na formação escolar dos trabalhadores surdos que muitas vezes são, preconceituosamente, taxados como ineficientes e incapazes, causando uma barreira para a contratação desse pessoal. Além da carência de qualidade profissional, na defasagem dos sistemas de habilitação e reabilitação e na falta de estímulos econômicos que facilitem a contratação de tais trabalhadores pelas empresas (ROMITA, 1991).

TABELA 03. Respostas obtidas pelos questionários sobre a contratação e desenvolvimento profissional da pessoa surda aplicados aos entrevistados.

SUJEITOS TEMÁTICAS	SUJEITO 1	SUJEITO 2
Sobre o motivo da contratação	Cumprimento da legislação. Devido à exigência por parte do Ministério do Trabalho onde as empresas deveriam ter uma cota de no mínimo de 2% de seu quadro de funcionários, fez-se necessário à contratação dessas pessoas.	Outros motivos
Sobre o desempenho profissional	Não posso falar por todos, pois alguns têm suas características quanto suas responsabilidades a eles determinadas por seus gestores. Alguns são responsáveis, comprometidos, assíduos, outros não têm comprometerimentos, são faltosos, desmotivados.	O trabalho acontece naturalmente, de forma profissional e muito empenhada, com dedicação.
Sobre as mudanças ocorridas na empresa	Tivemos muitos elogios por parte dos clientes em relação a contratação dos surdos na empresa, visando a oportunidade de trabalho para os mesmos, capacitação profissional, e experiência comprovada em carteira (de Trabalho), além da inclusão junto aos ouvintes, como também foi a partir desta contratação que abriu meu horizonte para a área de libras	A mudança é natural devido à comunicação que é exigida, a dedicação dos surdos e dos colegas de trabalho.
Sobre o treinamento para ouvintes	Nunca. O único treinamento que tivemos foi uma semana antes da contratação dos surdos na loja filial, as demais lojas não tiveram a mesma oportunidade.	Regularmente.
Sobre a opinião dos ouvintes sobre o trabalho dos surdos	Resposta igual ao item sobre desempenho profissional.	A empresa por ter uma postura e uma proposta inclusiva, a aceitação e as atitudes são sempre construídas em um olhar para todos.
Sobre a postura da empresa em relação à contratação	Depois que o Ministério do Trabalho determinou que as empresas deveriam contratar essas pessoas, a empresa se preocupa quanto a contratação para não ser notificada e/ou multada.	Na empresa não percebemos os adjetivos de cada um, apenas focamos nas habilidades e potencialidades.
Sobre a ascensão profissional	Sim, tivemos um surdo que foi contratado na época na função de embalador e foi o primeiro surdo a ser promovido para função de patineiro, temos também embaladores promovidos para repositor de seção (abastecimento).	O crescimento profissional dentro da empresa depende apenas do interesse e dedicação dos profissionais com deficiência.

Apesar da lei de reserva de mercado de trabalho ter sido criada para garantir a entrada de trabalhadores com deficiências, mais especificamente, muitas empresas não recrutaram um quantitativo de pessoal suficiente para ocuparem as

vagas destinadas previstas pela referida lei devido à falta de profissionais qualificados para suprir as necessidades das empresas. Por esse motivo o Ministério do Trabalho, em 28 de outubro de 2003, sancionou a Portaria Nº 1.199 para garantir o cumprimento da Lei de reserva de mercado aplicando multas às empresas que descumpri-la (BRASIL, 2003). Por causa das multas, várias empresas assumem uma postura negligente, contratando pessoas com deficiência pelo simples fato de não serem notificadas e multadas pelos órgãos competentes e assim não prestando a assistência necessária a tais pessoas.

Ainda sobre a contratação de pessoal, a segunda empresa entrevistada apontou que a contratação se dá por outros motivos, não esclarecidos pela mesma, mas que nos retoma ao mesmo fato da primeira, o cumprimento do que preconiza a legislação.

No que se refere ao desempenho profissional dos surdos contratados pelas empresas pesquisadas, constatou-se que a maioria de seus trabalhadores surdos demonstram ser assíduos, comprometidos e responsáveis nas atividades que lhes são confiadas por seus gestores. Uma das empresas reconhece que o trabalho exercido pelos surdos “acontece naturalmente, de forma profissional e muito empenhada, com dedicação”. Além disso, por as empresas considerarem ter uma postura inclusiva, a relação ouvinte-surdo tem boa aceitação, tornando o ambiente de convívio no trabalho mais harmonioso, sendo as atitudes tomadas em benefício e melhoria de todos. De acordo com o que foi exposto, Melo (2004) assegura que é no trabalho que são testados os novos valores sociais, a tolerância, o respeito e a solidariedade, fazendo com que o contato com colegas ouvintes gere uma maior sociabilidade.

A partir dessa nova situação de convivência ouvinte-surdo a empresa passa por mudanças, tanto em seu quadro de funcionários como em seus treinamentos e capacitações, a fim de tornar o ambiente mais inclusivo. Nessa perspectiva, percebe-se a partir da tabela 2, que as empresas entrevistadas mencionaram que as mudanças foram positivas, obtendo certo reconhecimento por parte da sociedade em relação ao seu papel social, e também foi a partir da presença dos surdos que alguns funcionários abriram seus horizontes para o aprendizado da Libras, como relatado por uma das empresas entrevistadas: “foi a partir desta contratação que abriu meu horizonte para a área de Libras”.

Quando uma empresa contrata uma pessoa com deficiência, seja ela qual for, se faz necessária a implantação de medidas para melhor adaptação do contratado à empresa. Tais medidas incluem desde modificações na infraestrutura predial até a disponibilização de treinamentos e capacitação especializada do pessoal. As empresas entrevistadas mostraram um perfil diferenciado em relação à atenção dispensada à periodicidade de treinamentos e incentivo à formação em Libras dos trabalhadores ouvintes, a fim de minimizar os efeitos deficitários provenientes da comunicação entre colegas ouvintes e surdos. Uma das empresas declarou que os treinamentos de Libras são escassos na área e a única oportunidade que ela ofereceu foi quando surgiu a obrigatoriedade de contratar pessoas surdas. Em contra partida, a segunda empresa tem treinamentos regulares para seus funcionários atuarem juntos com pessoas surdas.

A ascensão profissional é o reflexo do trabalho bem desempenhado pelo funcionário. Para a pessoa surda essa ascensão se torna um tanto quanto comprometida, pelos motivos já citados anteriormente, como por exemplo, o preconceito ainda existente nas pessoas. Em relação a essa temática, as empresas em questão se mostraram estar abertas a avaliação de desempenho de seus funcionários surdos. Uma delas afirma que “o crescimento profissional depende apenas do interesse e da dedicação dos profissionais com deficiência”. Na outra empresa já ocorreu fatos de funcionários surdos serem promovidos e até mudarem de funções devido ao seu empenho nas atividades do trabalho a eles confiadas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A ideia principal desta pesquisa foi saber como é na prática a inserção de surdos no mercado de trabalho a partir da lei de reserva de mercado e também saber quais são os mecanismos utilizados pelos gestores para o tratamento desses trabalhadores na realização de suas atividades e ascensão dos trabalhadores surdos.

Apesar da amplitude da legislação vigente no Brasil que garante a inclusão de pessoas surdas no mercado de trabalho, o mesmo ainda encontra-se limitado. As empresas se restringem a contratar apenas o quantitativo determinado por lei ou, muito frequentemente, a descumprem. A pesquisa realizada por esse trabalho

revelou que o real motivo, de uma das empresas entrevistadas, para a contratação de pessoas surdas foi a obrigatoriedade do cumprimento da lei.

Enquanto que os surdos alegam a falta de oportunidades, os empresários afirmam que a barreira para sua contratação é os candidatos não apresentarem formação escolar adequada. Percebe-se que há uma necessidade em melhorar a formação educacional para os deficientes, no caso do presente estudo, dos surdos. Para que os mesmos possam ter melhores condições para enfrentar os desafios propostos pela sociedade de cultura ouvinte e, também terem seus direitos e deveres conquistados.

O presente estudo também revelou a atual situação das empresas que em plena era da inclusão, muitas vezes estão ainda despreparadas para receber tais pessoas com deficiências. As barreiras são as mais diversas possíveis, e percorrem desde aspectos estruturais até comunicacionais. A acessibilidade precisa ser melhor trabalhada em todos os setores da empresa, facilitando assim a adaptação das pessoas com deficiência na própria empresa.

Além disso, se faz necessário o efetivo hábito de ofertar cursos de capacitação para melhor preparo de todo pessoal contratado, afim de não só tornar uma empresa inclusiva, mas sim um ambiente mais justo e com menos preconceito para todos, quer seja com ou sem qualquer tipo de deficiência.

Mesmo com esse déficit na formação escolar e com todos os obstáculos de adaptação nas empresas, os surdos vêm ganhando seu lugar no mercado de trabalho, ainda de forma resistente, mas gradativa e mostrando que são capazes de lutar por melhores condições de educação, trabalho e na efetivação dos seus direitos.

A ascensão dos surdos nas empresas é um fato ainda pouco visto no mercado de trabalho, percebe-se na pesquisa que apesar dos surdos estarem nas empresas, por causa da lei de reserva, eles tem, dentro dos limites estabelecidos, chances de conquistar uma promoção em seus postos de trabalho.

REFERÊNCIAS

ARANHA, M. S. F. **Paradigmas da Relação entre a Sociedade e as Pessoas com Deficiência**. Revista do Ministério Público do Trabalho, Editora LTr, Ano XI, 2001

BALTAZAR, J.A.; RODRIGUES, L.; RONDON, G. **Limitações do portador de necessidades especiais auditivas quando da sua inserção na sociedade e no trabalho, bem como sua integração com a família**. UNIFIL- PR, 2004.

BARDIN, L. Análise de conteúdo. 3ª Ed. Lisboa: Edições 70, 2004.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. **A discriminação às pessoas com deficiência nas reações de trabalho**. Direito do trabalho. São Paulo: Revista dos Tribunais. n.124, 2006. p.166-182.

BERTUOL, C. L. **Salas de recursos e salas de recursos multifuncionais: apoios especializados à inclusão escolar de alunos com deficiência/necessidades educacionais especiais no município de Cascavel-PR**. Cascavel, 2010.

BORGES, L.; BELLO, R.; LEITE, S.; ARAÚJO, R.P.C. **O deficiente auditivo e o mercado de trabalho**. R. Ci. Méd. Biol., Salvador, v. 1, n. 1, p. 99-104, nov. 2002.

BRASIL. **Lei de Reserva de Mercado – Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 28/12/13.

BRASIL. **Portaria nº 1.199, de 28 de outubro de 2003, do Ministério do Trabalho e Emprego**. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/portaria-n-1-199-de-28-10-2003.htm>>. Acesso em: 28/12/13.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Coordenadoria para a Integração social da pessoa portadora de Deficiência. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Brasília: SICORDE, 2007.

CARTILHA DA INCLUSÃO. **Direitos da pessoa com deficiência**. Belo Horizonte. 2006.

CARTILHA. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2. ed. – Brasília: MTE, SIT, 2007.

IBGE. **Censo Demográfico 2010 – Características Gerais da População, Religião e Pessoas com Deficiência**. Disponível em: <http://censo2010.ibge.gov.br/resultados>. Acesso em: 13/08/2014.

IRIGARAY, H. A. R.; VIANA, A. **A Inserção dos Surdos no Mercado de Trabalho: Políticas Públicas, Práticas Organizacionais e Realidades Subjetivas**. Rio de Janeiro, 2012.

MELO, S. **Direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência**. 2004

OLIVEIRA, O.P.; LIRA, L.A.R. **Inclusão social dos portadores de necessidades especiais nas organizações.** FASEP – DF, 2006.

PEREIRA, K. A. A. **O surdo e o trabalho: realidade e desafios na busca e garantia do trabalho.** Recife, 2009.

RAGAZZI, José Luiz; ARAUJO, Luiz Alberto David. **A proteção Constitucional das Pessoas Portadoras de Deficiência.** Revista do Advogado, Ano XXVII, nº 95, dez-2007, p. 42-50. p. 43.

ROMITA, Arion Sayão. **Trabalho do deficiente.** In JTB 17-812, 1991.

RUCHEL, M.R.G; GOZER, O.G. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Revista Científica Multidisciplinar do CTESOP. Editora UNIMEO - Revista nº 3 / 2011, ISSN 2317-6598 Assis Chateaubriand – Pr. 2011.

SANTOS, Gildo Magalhães. **Normalização da acessibilidade: novas fronteiras?** In: Seminário ATTID – acessibilidade e inclusão digital, 2, 2003, São Paulo-SP.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos.** 7. ed. Rio de Janeiro: WVA, 1997,176p, 2006.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Vida independente: história, movimento, liderança, conceito, filosofia e fundamentos.** São Paulo: RNR, 2003, p.12.

SIQUEIRA, Dirceu Pereira. **A tutela jurisdicional coletiva como instrumento facilitador dos direitos da pessoa portadora de deficiência, uma efetivação à cidadania: a interpretação justa e necessária dos mecanismos coletivos em prol da inclusão social.** Mensagem recebida por: <<http://revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br/index.php/rdfd/article/viewFile/175/165>>. em: 17 jun. 2014.

SKLIAR, C. **A Surdez, um olhar sobre as diferenças.** São Paulo, Ed.: Mediação, 1998.