

ETEC “PROFª. ANNA DE OLIVEIRA FERRAZ”

Técnico em Recursos Humanos

Ana Laura Costa

Emily Gabriely Silva Padilha

Emily Reina

Ingrid Lima Ferreira

Karina Rocha Moreira

Mariana da Silva Oliveira

**A INSERÇÃO DE DEFICIENTES AUDITIVOS NO MERCADO DE
TRABALHO**

Araraquara

2019

Ana Laura Costa
Emily Gabriely Silva Padilha
Emily Reina
Ingrid Lima Ferreira
Karina Rocha Moreira
Mariana da Silva Oliveira

**A INSERÇÃO DE DEFICIENTES AUDITIVOS NO MERCADO DE
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a ETEC "Prof.^a Anna de Oliveira Ferraz", do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito para a obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos sob a orientação do Professor Emerson Aparecido Augusto e da professora Gabriela Messias da Silva.

Araraquara
2019

Ana Laura Costa
Emily Gabriely Silva Padilha
Emily Reina
Ingrid Lima Ferreira
Karina Rocha Moreira
Mariana da Silva Oliveira

A INSERÇÃO DE DEFICIENTES AUDITIVOS NO MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Prof.^a Anna de Oliveira Ferraz
como exigência parcial para obtenção do título de **Técnico em Recursos Humanos**.

Aprovado em 18 de Junho de 2019.

Banca Examinadora:

Prof. Orientador: Emerson Aparecido Augusto

Prof. Orientador: Gabriela Messias da Silva

Prof. Avaliador: Eliana Maria Marques Sgobi Cazal

Queremos dedicar esse trabalho a Deus, que nos deu sabedoria e entendimento para o desenvolvimento de cada palavra. Aos familiares e amigos que sempre contribuíram com palavras de motivação e foram nos encorajando no decorrer deste período. Essa vitória também é de vocês.

AGRADECIMENTO

Queremos aqui expressar nossos sinceros agradecimentos, primeiramente a Deus que nos encorajou a cada momento, nos ajudando, dando sabedoria, entendimento e por não nos deixar desistir.

Agradecer a ETEC Prof.^a Anna de Oliveira Ferraz, coordenadores e professores em geral pelos conhecimentos adquiridos e ensinamentos diários.

Nossos orientadores Gabriela Messias da Silva e Emerson Aparecido Augusto, que contribuíram ativamente para a elaboração desse projeto. Obrigado por esclarecerem tantas dúvidas e serem tão atenciosos, dedicados e pacientes. Vocês foram essenciais para todas nós.

Agradecer aos nossos pais, que nos apoiaram de diversas maneiras nessa etapa tão importante de nossas vidas. Aos familiares, amigos e companheiros, agradecemos por todo amor, carinho, incentivo, toda a palavra de motivação e conselhos. Iremos levar para a vida.

Gratidão define o laço de amizade que foi criado entre nós. No início éramos desconhecidas e com o passar do tempo, nos tornamos amigas, confidentes e muitas vezes psicólogas uma das outras.

Sendo assim, reconhecemos todos que colaboraram e estiverem conosco por toda essa jornada e que direta ou indiretamente fizeram parte de nossa formação.

No que diz respeito ao empenho, ao compromisso, ao esforço, à dedicação, não existe meio termo. Ou você faz uma coisa bem feita ou não faz.

AYRTON SENNA DA SILVA

RESUMO

Este trabalho tem como principal objetivo apresentar as dificuldades que os deficientes auditivos encontram para a inserção no mercado de trabalho, e as melhorias que os profissionais de Recursos Humanos podem fazer para intervir nesses fatores dentro das organizações, visto que eles têm os primeiros contatos com a empresa através destes profissionais. Sendo assim o RH precisa se capacitar cada vez mais para melhor inclusão dessas pessoas, principalmente saber utilizar a língua de sinais que é uma das principais formas de se comunicar com os deficientes auditivos denominado Língua Brasileira de Sinais. Na sociedade eles sofrem muito preconceito, mas vale lembrar que eles têm todo o direito de uma oportunidade igual a todos, por isso a inclusão é tão importante, principalmente dentro das empresas e o departamento de Recursos Humanos tem a maior responsabilidade de fornecer essa inclusão da melhor forma possível fazendo com que os colaboradores tenham empatia pelos seus novos colegas de trabalho e o ambiente profissional se torne harmônico e os resultados apareçam.

Palavras-chave: Recursos Humanos. Inclusão. Deficiente auditivo.

ABSTRACT

The main objective of this work is to present the difficulties that the hearing impaired find for insertion in the labor market, and the improvements that HR professionals can make to intervene in these factors within the organizations, since they have the first contacts with the through these professionals. Therefore, HR needs to be trained more and more to better include these people, especially to know how to use sign language which is one of the main ways of communicating with the hearing impaired called the Brazilian Sign Language. In society they suffer a lot of prejudice, but it is worth remembering that they have every right to an equal opportunity, so inclusion is so important, especially within companies, and the Human Resources department has a greater responsibility to provide this inclusion of the best way possible by having the employees empathize with their new co-workers and the professional environment becomes harmonious and the results appear.

Keywords: Human Resources. Inclusion. Hearing Impaired.

Lista de tabela

Tabela 1 – A proporção de vagas segundo a lei de cotas para PCD.....	22
Tabela 2 – Deficiências consideradas	23

Lista de gráficos

Gráfico 1 – As escolas/faculdades estão preparadas para receber os deficientes auditivos	25
Gráfico 2 – Se sente seguro para ingressar no mercado de trabalho	26
Gráfico 3 – As organizações estão preparadas e adaptadas para receber os deficientes auditivos	26
Gráfico 4 – Profissional de RH está apto a fazer entrevista com deficientes auditivos	27
Gráfico 5 – Pessoas do seu convívio social utilizam da linguagem de Libras	28
Gráfico 6 – Sofre ou já sofreu preconceito da sociedade	28

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 CONCEITO DE DEFICIÊNCIA AUDITIVA.....	12
2 A IMPORTÂNCIA EM DIFERENCIAR SURDOS E DEFICIENTES AUDITIVOS ..	14
3 LIBRAS	15
3.1 Origem.....	15
3.2 Contexto histórico.....	15
4 QUALIFICAÇÃO DO DEFICIENTE AUDITIVO NO MERCADO DE TRABALHO	18
5 O MERCADO DE TRABALHO PARA DEFICIENTES AUDITIVOS	20
6 LEGISLAÇÃO	22
7 O RH E A INTEGRAÇÃO DE DEFICIENTES AUDITIVOS	24
8 ESTUDO DE CASO	25
CONSIDERAÇÕES FINAIS	30
REFERÊNCIAS.....	32
APÊNDICE.....	34
ANEXO A – Termo de Autorização de Divulgação	35
ANEXO B – Declaração de Autenticidade	36

INTRODUÇÃO

De acordo com o Ministério do Trabalho, a surdez é a segunda deficiência que mais emprega no país, fazendo com que os indivíduos possam trabalhar dentro de um escritório ou até em uma linha de produção.

É importante dizer que toda pessoa com deficiência tem o direito de estudar e trabalhar, mas muitas se sentem incapazes de enfrentar o mercado de trabalho pelo fato de não ter tido uma boa educação. A maneira como a família trata esse indivíduo tem grande importância no momento de procurar um emprego.

Com o avanço da tecnologia, muitos obstáculos têm sido derrubados quando se põe em questão um assunto que aborde a necessidade de colocar uma pessoa com deficiência no quadro de funcionários de uma organização. As empresas que fazem a inclusão de deficientes em geral, em sua rotina de trabalho demonstram mudanças no ambiente físico, no caso de deficientes auditivos, se preocupam com as formas de comunicação, instrumentos de trabalho entre outras questões para assim poder atender suas necessidades.

O profissional de Recursos Humanos, nesse tipo de contratação, tem que saber a linguagem de sinais, denominada Libras, ou até mesmo ter um intérprete junto. A partir do momento que essa pessoa for contratada é importante que se faça uma interação entre essa pessoa e os demais funcionários, para que não tenham o pré-conceito de que deficientes auditivos são incapazes de trabalhar. O recrutador pode promover palestras e dinâmicas explicativas.

1 CONCEITO DE DEFICIÊNCIA AUDITIVA

Segundo Gagliardi & Barrella (1986) A deficiência auditiva é um tipo de privação sensorial, cujo sintoma comum é uma reação anormal diante do estímulo sonoro.

Pode ser de nascença ou causada por outros fatores ao longo da vida, as duas definições estão corretas, mas é sempre importante distingui-las pois ambas não têm exatamente o mesmo significado e exigem necessidades individualizadas em certos casos.

É importante que a perda ou a falta de audição seja diagnosticada sempre por um médico especialista ou por um fonoaudiólogo o mais rápido possível, pois afeta diretamente em todas as fases do ser humano, também pelo fato de que quanto mais agudo o grau de deficiência auditiva, maior a dificuldade de entendimento da língua oral.

Este tipo de deficiência delimita ao ser humano a dificuldades em ouvir diálogos e outros sons no seu dia a dia. Na maioria dos casos em que há a deficiência, não existe cura, mas em alguns deles, é possível o tratamento com o uso de aparelhos auditivos, facilitando a comunicação e audição mesmo que parcialmente.

Existem quatro graus de deficiência auditiva:

Perda Auditiva Leve:

A incapacidade de ouvir sons abaixo de 30 decibéis. Discursos podem ser de difícil audição especialmente se estiverem presentes ruídos de fundo.

Perda Auditiva Moderada:

A incapacidade de ouvir sons abaixo de cerca de 50 decibéis. Aparelho ou prótese auditiva pode ser necessário.

Perda Auditiva Severa:

A incapacidade de ouvir sons abaixo de cerca de 80 decibéis. Próteses auditivas são úteis em alguns casos, mas são insuficientes em outros. Alguns

indivíduos com perda auditiva severa se comunicam principalmente através de linguagem gestual, outros contam com uso das técnicas de leitura labial.

Perda Auditiva Profunda:

A ausência da capacidade de ouvir, ou a incapacidade de ouvir sons abaixo de cerca de 95 decibéis. Tal como aqueles com perda auditiva severa, alguns indivíduos com perda auditiva profunda se comunicam principalmente através de linguagem gestual, outros com uso das técnicas de leitura labial.

2 A IMPORTÂNCIA EM DIFERENCIAR SURDOS E DEFICIENTES AUDITIVOS

As duas palavras estão corretas e podem ser utilizadas. Porém, os termos surdos e deficientes auditivos não devem ser tratados como sinônimos.

Entender essa diferença é o primeiro passo para ver que os indivíduos com perda auditiva têm outras necessidades, de acordo com o grau e o tipo de problema que os acomete.

A partir daí, é possível perceber que a abordagem deve ser sempre individualizada. Não é certo tratar todas as pessoas que não ouvem em algum grau da mesma forma.

Quando falamos sobre surdos e deficientes auditivos. Compreende-se que depende de como a pessoa com surdez se identifica, de como ela se aceita e se afirma. O que está envolvida é uma questão de identidade cultural. As pessoas “surdas” culturais se aceitam nessa condição e utilizam-se da língua de sinais como meio de comunicação, também necessitam e tem direito legal de um profissional intérprete de libras em todas as instâncias públicas. Já os “deficientes auditivos” não buscam o aprendizado da libras como meio de comunicação, se empenham pelo aprendizado da língua falada e compartilham dos hábitos e costumes dos demais ouvintes, não sendo correto utilizar o termo surdo-mudo.

O termo surdo tem sido utilizado quando a pessoa com surdez é caracterizada como surdez profunda no âmbito da medicina, quando é leve ou moderada ainda persiste o termo deficiente auditivo, já na comunidade surda, o surdo é aquele que é usuário de libras e é pertencente a tal.

Podemos pensar um indivíduo surdo capaz e uma surdez não como fim. A surdez não é uma doença que necessita de cura, mas é uma condição que deve ser aceita. Os surdos não são inválidos que precisam de reabilitação. Eles são membros de uma comunidade linguística minoritária que deve ser respeitada e possuem o direito inalienável de receber sua educação nesta língua. (SANCHEZ, 1998, p. 15 apud RODRIGUES, 2014, 38).

Cabe a todos nós respeitarmos uns aos outros, assim como gostaríamos de ser respeitados.

3 LIBRAS

3.1 Origem

O Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES) foi à primeira escola do Brasil para surdos. Foi onde começou a se desenvolver a língua que hoje é oficial em nosso país e que faz parte da comunidade surda denominada LIBRAS.

Fundado em 1857, o Instituto surgiu quando o imperador D. Pedro II convidou o francês Ernest de Huet (que perdeu a audição aos doze anos) para fundar a primeira escola para meninos surdos. A princípio Huet falava a língua de sinais francesa e aos poucos houve uma junção dessa língua com gestos utilizados pelos surdos brasileiros.

A escola segue funcionando com muito sucesso até hoje.

3.2 Contexto histórico

Libras é a língua de sinais usada pela comunidade de surdos no Brasil e é reconhecida por Lei, ou seja, é uma língua oficial, tal como nossa língua Portuguesa. É a Lei n. 10.436 de 24 de abril de 2002.

Libras é a abreviação de Língua Brasileira de Sinais.

Segundo Muncinelli (2012 p.27) as línguas de sinais não são universais. Cada país, cada grupo, apresenta seu próprio linguajar, o que dá a Libras legitimação como língua constituída de uma estrutura gramatical.

Libras não são gestos que representam a língua portuguesa, mas sim, uma língua de nosso país. Possui uma gramática própria e única. O diferencial dela para as demais existentes no mundo é a sua modalidade visual-espacial. São sinais complexos e muito expressivos que permitem as pessoas discutirem desde filosofia até jogo de futebol. Cada comunidade de surdos ao redor do mundo tem sua própria linguagem.

Os sinais são combinações de forma e movimento das mãos e de algum ponto do nosso corpo ou espaço, onde esses sinais são realizados. Caso a pessoa coloque a mão em algum lugar diferente no corpo ou no espaço, surge outro sentido pra palavra. E assim como acontece com a língua Portuguesa, na Libras também acontece o que chamamos de regionalismo. É uma língua completa, independente de outra cultura linguística, que faz com que a pessoa consiga se expressar de acordo com suas necessidades.

Compreende-se que não basta apenas aprender os sinais, mas também sua gramática para que se possa alinhar as frases e estabelecer a comunicação correta.

As pessoas pensam que é difícil aprender Libras, mas igualmente a demais língua exige-se tempo e dedicação. Com o tempo o uso desse tipo de linguagem faz com que a pessoa tenha agilidade em raciocinar, fazendo um misto de formas de pensar: o modo verbal e o visual.

Língua de sinais tem o sentido de fazer um grupo de pessoas se comunicarem, pois é através disso que as pessoas surdas trocam informações entre si e até mesmo com indivíduos que já aprenderam a fazer a interpretação.

Muitos pais desconhecem a importância de Libras na vida de pessoas surdas e nesse caso acontece um obstáculo na comunicação, tendo assim um atraso no desenvolvimento psicossocial. A utilização da Linguagem Brasileira de Sinais é uma maneira de garantir a preservação da identidade das pessoas e comunidades surdas, facilitando o atendimento de suas necessidades e suas expectativas exercendo assim, sua cidadania.

Podemos destacar que a comunicação através da Libras, causa um melhor entendimento entre deficientes auditivos e ouvintes. Vale ressaltar que a presença de um intérprete nas escolas ajuda no desenvolvimento da pessoa, facilitando a comunicação.

A importância da Libras na vida das pessoas deficientes auditivas e ouvintes faz com que garanta a socialização do surdo na sociedade. É importante que as famílias, assim que diagnosticarem a surdez em seus filhos, coloquem a Língua de Sinais como forma de se comunicar. Esse estímulo é essencial.

Utilizando da língua de Libras, conseqüentemente ajuda na inclusão social, fazendo com que eles garantam seu espaço. É importante que seu uso seja cada vez

mais estimulado e não utilizado somente no âmbito escolar. Respeito às diferenças é essencial.

4 QUALIFICAÇÃO DO DEFICIENTE AUDITIVO NO MERCADO DE TRABALHO

Há tempos os deficientes auditivos vêm lutando para conquistar seu espaço dentro da sociedade, com a finalidade de fortalecer sua autoestima e buscar recursos para se capacitarem para o trabalho.

Numa sociedade capitalista, o indivíduo deve produzir e consumir para ser visto como cidadão. Desta forma, o trabalho tem papel fundamental como elemento significativo de autorrealização e autoestima. Muitas empresas só admitem deficientes auditivos em seu quadro de funcionários para cumprir a lei (Lei de Cotas para contratação de Deficientes nº8.213 de 25 de julho de 1991). Muitas vezes sem qualquer preparo ou preocupação com recepção e atendimento a esses trabalhadores.

Sabemos que grande parte disso deve-se ao fato de que há falta de qualificação e acesso aos níveis de estudo mais elevados, mas isso não é levado em consideração em um primeiro momento. Assim os deficientes auditivos continuam executando funções simples e mesmo os que conseguem se qualificar melhor, ainda possuem salários inferiores aos dos ouvintes que desempenham as mesmas funções. Eles só precisam de oportunidades e capacitação para mostrar do que são capazes.

De acordo com a auditoria fiscal do Ministério do Trabalho, Fernanda Maria Pessoa Di Cavalcante, a surdez é a segunda deficiência com maior nível de empregabilidade no mercado de trabalho. Eles totalizam 79.389 pessoas nas diversas atividades profissionais formais, segundo a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) 2015. Eles representam 22,28% do total de 356.345 mil pessoas com deficiência trabalhadoras no País.

Entre as profissões com maior número de trabalhadores deficientes auditivos estão: Auxiliar de escritório, com 6.898 trabalhadores; seguida por Alimentador de Linha de produção (5.341); Assistente administrativo (4.205); Faxineiro (3.815); Repositor de mercearia (2.473); Almoxarife (1.878); Trabalhador de serviços de limpeza e conservação de áreas públicas (1.314); e Operador de máquinas fixas em geral (872).

Em outras profissões, o número de deficientes auditivos é um pouco menor: atuando como Engenheiros aeronáuticos são 39 pessoas nessa atividade; Advogados, 55; Engenheiros agrônomos, 72; Cirurgiões dentistas, 21.

O Ministério do Trabalho fomenta ações para que haja essa conscientização nos ambientes corporativo e governamental.

Afirma, ainda, que o estado tem como atribuição oferecer uma educação de qualidade e especializada para as pessoas com deficiência. Em especial no ensino regular, garantindo o bem-estar social, a igualdade, assim como a solidariedade (art.208, III da Constituição Federal).

Prossegue, ainda, a Carta Magna de 1988 no art.227,§ é dever de o estado desenvolver projetos de assistência sociais e preventivos especializada para as pessoas com deficiência (durante PCD's), conforme menciona o seguinte inciso II – criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação. (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010).

Por fim, a Constituição Federal garante ainda acesso adaptado aos locais de difícil locomoção, aos edifícios de uso público e nos transportes públicos, garantindo o acesso a todas as pessoas com deficiência, segundo o art. 227,§ 2ºCF.

5 O MERCADO DE TRABALHO PARA DEFICIENTES AUDITIVOS

De acordo IBGE (2017) cerca de 9,7 milhões de brasileiros possuem deficiência auditiva, o que representa 5,1% da população do país. No que se refere à idade, quase 1 milhão são crianças e jovens até 19 anos. E uma das grandes conquistas para a comunidade surda é a aprovação da Lei nº 10.436, que marca não só o reconhecimento da Língua Brasileira de Sinais (Libras) como oficial no Brasil, mas também o início da conquista de direitos por parte dessa população. As pessoas com deficiência auditiva, por meio de conquistas legais, obtiveram a sua inserção no mercado de trabalho. No entanto, isso não garante de fato uma inclusão social, pois esta depende do emprego da língua de sinais e do reconhecimento dos reais desafios, necessidades e potencialidades dessas pessoas.

A maioria das organizações se preocupa apenas em cumprir a cota, sem focar na qualificação dessa mão de obra ou em intervenções que poderiam melhorar seu desempenho no trabalho.

Para Carreira (1997), apesar de existirem tantas leis, muitos empresários ainda desconhecem a capacidade de trabalho dos deficientes auditivos e as medidas administrativas para sua contratação (recrutamento, seleção, treinamento, legislação).

A dificuldade das pessoas para se inserirem no mercado de trabalho têm concluído que existe uma falta acentuada de conhecimento em relação à capacidade de trabalho dessas pessoas e desconhecimento do que seja a deficiência. Além disso, pesquisas nos indicam a falta de preparo no mundo industrial para absorver as pessoas com deficiências, devido às adaptações em postos de trabalho que precisariam ser feitas nas organizações (CARVALHO-FREITAS, 2009); à maior chance de se contratar pessoas com deficiência, por parte de grandes empresas que tenham profissionais de Recursos Humanos e à segregação das pessoas com deficiência em setores específicos das organizações (CARVALHO-FREITAS, 2009).

As empresas precisam realizar adaptações no ambiente de trabalho para receber uma pessoa que possua qualquer tipo de deficiência, principalmente a surdez.

É necessário adaptar os alarmes, melhorar as formas de comunicações sonoras e manter sempre tais equipamentos revisados e atualizados. Além disso, o conhecimento de Libras entre alguns profissionais é muito importante.

Isso envolve custos adicionais para as empresas e muitas infelizmente ignoram esses detalhes. Porém, devem ser cumpridos, até mesmo para a segurança de todos.

Entretanto algumas empresas ao incorporarem pessoas com deficiência no seu quadro de funcionários obtêm reconhecimento social, pois ao manterem relações consideradas inclusivas no ambiente de trabalho, é projetada uma imagem positiva na sociedade empresarial. Assim, a inclusão da pessoa com deficiência auditiva pode possibilitar as empresas a serem vistas de modo diferente.

Há benefícios para tais organizações como: Promoção das práticas de valorização da diversidade, ganhos de imagem, elevação do espírito de equipe, ganho de produtividade, clima organizacional, ampliação do nicho de mercado, diversas alternativas na proposição de soluções e o aumento do nível de entendimento sobre responsabilidades social empresarial.

Há também benefícios para os empregados esses são: Elevação da autoestima, reconhecimento de potencialidades sem negligenciar limitações, reflexão sobre inclusão social, aprender a conviver com o diferente, cultivar a tolerância e a motivação do indivíduo em ambiente organizacional.

De acordo com Sassaki (2005) a inclusão consiste em adequar os sistemas sociais gerais da sociedade de tal modo que sejam eliminados os fatores que excluía certas pessoas do seu seio e mantinham afastadas aquelas que foram excluídas.

Portanto a inclusão da pessoa com deficiência auditiva nas atividades de uma empresa tem um amplo alcance. Torna-se possível aos trabalhadores sem deficiência aprender novas condutas nas relações pessoais e também profissionais, resultado da convivência com a diferença e a superação que a deficiência pode ensinar.

6 LEGISLAÇÃO

Lei de cotas para PCD

A lei de cotas para PCD na verdade é a Lei nº8.213 que foi criada em 1991 com o objetivo de aumentar o número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e atualmente é o principal instrumento de estímulo para a contratação de pessoas com deficiência. Todo o Profissional de Recursos Humanos fica responsável por essa inclusão e eventualmente precisa ter o total conhecimento sobre ela.

Aplicação no mercado de trabalho

Ao longo da história sabemos que essas pessoas foram excluídas do mercado, mesmo tendo condições e capacidade de contribuir com suas competências e valores para agregar a empresa.

A partir da validação da lei, toda a empresa com mais 100 funcionários é obrigada a contratar pessoas com alguma deficiência.

Tabela 1 - A proporção de vagas segundo a lei de cotas para PCD

De 100 a 200 funcionários	Mínimo de 2% das vagas
De 201 a 500 funcionários	Mínimo de 3% das vagas
De 501 a 1000 funcionários	Mínimo de 4% das vagas
De 1001 em diante de funcionários	Mínimo de 5% das vagas

Fonte: ISOCIAL

Como pode ser visto na tabela acima mesmo com a lei e a obrigatoriedade esses números ainda são baixos de pessoas que trabalham com deficiência no regime da CLT.

Dúvidas de enquadramento

As dúvidas sobre as deficiências que se encaixam na Lei 8.213 são muito frequentes ainda hoje. Sabemos que as limitações são bem particulares por isso cada indivíduo deve ter o seu perfil avaliado individualmente. Existem aquelas deficiências que são visíveis e as que não são, porém para o estatuto dos PCDs, é considerada como deficiente a pessoa que tenha limitações de natureza física, mental, sensorial

ou intelectual. O candidato passa por uma avaliação médica que fornece então um laudo em que é diagnosticado seu enquadramento dentro da cota.

Tabela 2- Deficiências consideradas

Cegueira, com acuidade visual menor ou igual a 0,05.
Visão monocular.
Perda parcial ou total da audição.
Deficiências físicas em suas diversas condições, como paraplegia, monoplegia, ostomia, tetraparesia, triplegia, amputação de um membro, nanismo, deformações congênitas, etc.
Deficiência intelectual manifestada antes dos 18 anos, relacionada às habilidades sociais, ao trabalho, à saúde e segurança, à utilização de recursos da comunidade, etc.
Deficiência múltipla, que é quando o candidato apresenta a associação de duas ou mais limitações.

Fonte: ISOCIAL

Como visto até então as empresas devem contratar os deficientes acima de 100 funcionários, a lei de cotas exige que sejam ingressados no mercado de trabalho, para qual for à limitação do mesmo citado.

Penalidades e multas

A fiscalização da lei encontra-se enfraquecida e incapaz de fiscalizar e pressionar as empresas, que acabam então não fazendo o cumprimento da lei em questão, não basta apenas contratar o deficiente, a empresa precisa também agregar valores a eles e isso acaba gerando um grande custo para o empresário que prefere não investir na acessibilidade e não contratar, fazendo com que a lei seja descumprida e a falta de fiscalização acaba que a empresa nem seja notificada.

A multa para a penalidade do descumprimento da Lei nº8.213 é de R\$2.331,32 a R\$233.130,50 por funcionário faltante para cumprir a cota da empresa. Tem empresas que preferem pagar a multa á investir na contratação do PCD e mudança necessária para acessibilidade, já outras empresas preferem e procuram pessoas com deficiência sem limitações, para realizar o cumprimento da cota e não precisar investir em acessibilidade.

7 O RH E A INTEGRAÇÃO DE DEFICIENTES AUDITIVOS

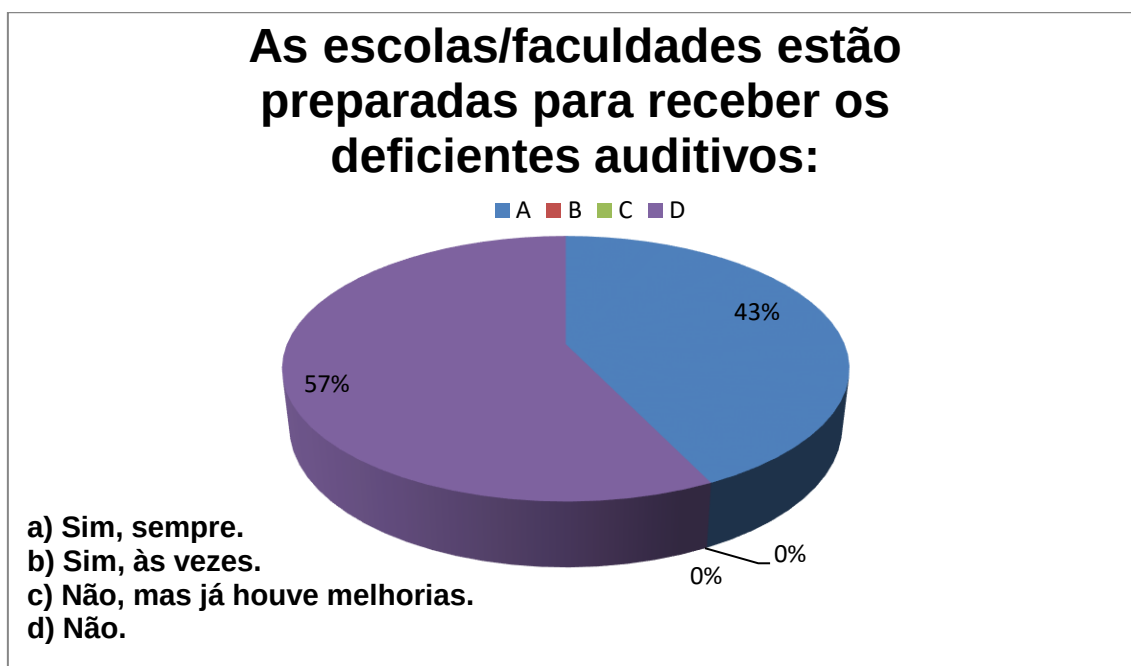
Observando o mercado de trabalho atual e tirando algumas pequenas exceções, o RH das empresas na maioria das vezes não é capacitado para realizar todo o processo de inclusão de um deficiente auditivo. A lei de cotas já é um grande passo para incluí-los no mercado de trabalho, mas é somente o começo, pois não adianta existir a lei que obriga as empresas a fazerem algo que não tem conhecimento, o correto seria obrigar e garantir que todas as empresas sejam suficientemente aptas para a realização de entrevistas, treinamentos e adaptações físicas necessárias para incluir os deficientes com qualidade.

Um dos fatores que mais prejudica no caso dos deficientes auditivos é a falta de conhecimento de Libras na gestão da empresa e principalmente no setor de RH, que é o primeiro lugar que o candidato vai ter contato dentro da mesma. A melhor solução para resolver esse problema seria apresentar um curso básico de Libras obrigatoriamente para o RH, gestores e para os demais colaboradores que realmente tivesse interesse em aprender, posteriormente um intermediário e avançado.

Em casos de empresas iniciantes ou nas quais não tem nenhum suporte apto e de qualidade para oferecer durante o processo de inclusão e desempenho do colaborador com deficiência auditiva, existem algumas empresas que fornecem esse tipo de serviço terceirizado, realizando todo o processo de entrevista, documentação, treinamento, e posteriormente a realização da contratação, também acompanham os primeiros meses de trabalho do colaborador até a empresa resolver definitivamente esse problema, seja contratando um profissional interno ou realizando o treinamento necessário para o RH, gestores e colaboradores que já são efetivos na organização.

8 ESTUDO DE CASO

Foram entrevistadas sete pessoas sendo duas mulheres e cinco homens. Idade entre 22 e 36 anos. Todos foram alfabetizados. Três deles em escolas particulares e os demais em escolas públicas. Todos com nível de escolaridade Ensino Médio completo. Apenas uma pessoa não trabalha no momento.

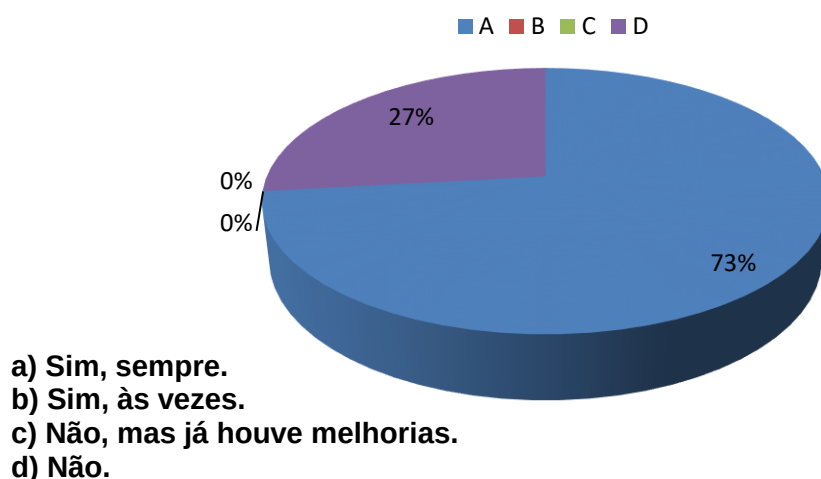


Fonte: Elaborado pelas autoras (2019)

Na pergunta 1, quando questionados sobre o preparo da escola/faculdade em receber os deficientes auditivos, 43% disseram que as escolas estão preparadas para recebê-los e 57% disseram não.

Nota-se que as pessoas que responderam sim, estudaram em escolas particulares, mostrando assim a diferença no nível educacional do nosso país.

Se sente seguro para ingressar no mercado de trabalho:

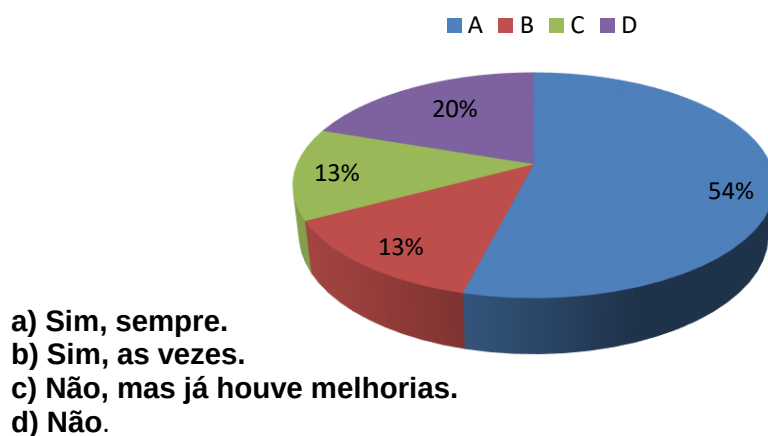


Fonte: Elaborado pelas autoras (2019)

Na pergunta 2, referente à segurança de cada um ao ingressar no mercado de trabalho, 27% disseram que sim, às vezes. 73% disseram que não.

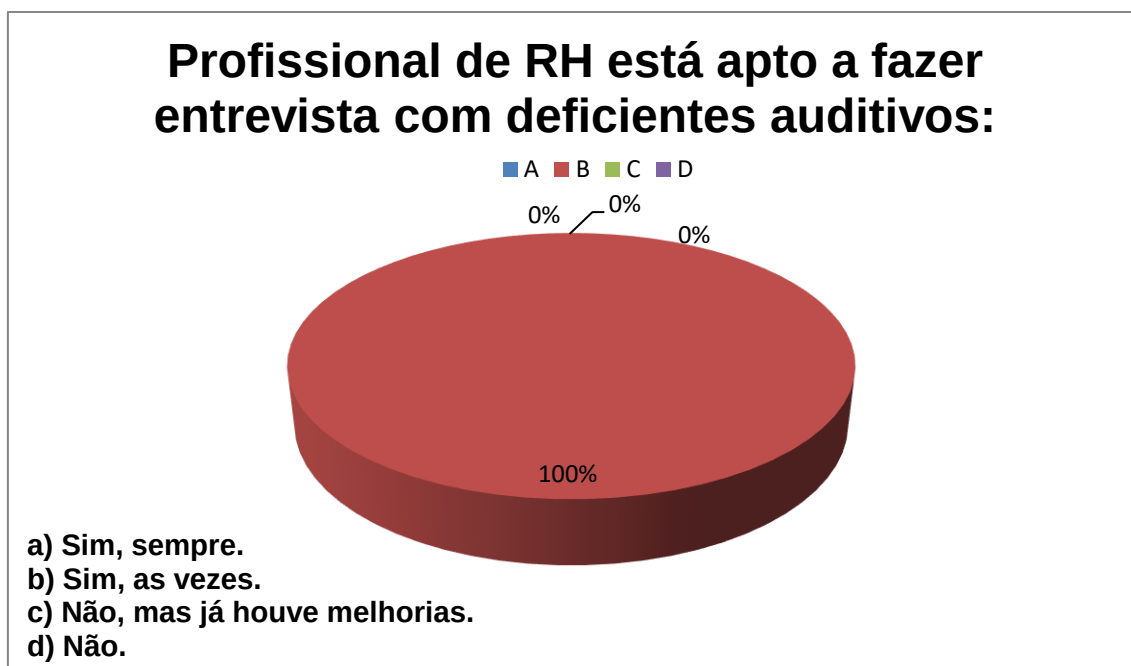
Percebe-se que envolve questões pessoais, visto que “se sentir seguro” é um aspecto muito íntimo e cada pessoa lida com suas inseguranças de um jeito, buscando apoio até em suas famílias.

As organizações estão preparadas e adaptadas para receber os deficientes auditivos:



Fonte: Elaborado pelas autoras (2019)

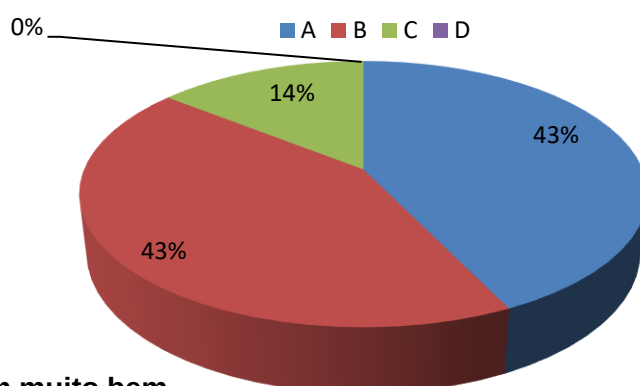
Na pergunta 3, sobre acreditarem que as organizações estão preparadas e adaptadas para receber os deficientes auditivos, 33% responderam que sim, às vezes; 13% responderam que não, mas já houve melhorias e 54% responderam apenas não. Nota-se nessa questão que o olhar é sobre a empresa que atualmente trabalham.



Fonte: Elaborado pelas autoras (2019)

Na pergunta 4, referente ao profissional em Recursos Humanos estar apto a fazer entrevista 100% disseram que sim, às vezes. Todos quando participaram de um processo seletivo tiveram uma visão positiva deste profissional, mesmo notando que ele poderia estar mais apto para atendê-los.

Pessoas do seu convívio social utilizam da linguagem de Libras:



- a) Sim, falam muito bem.
 b) Um pouco, mas estão melhorando.
 c) Tentam alguns sinais.
 d) Não.

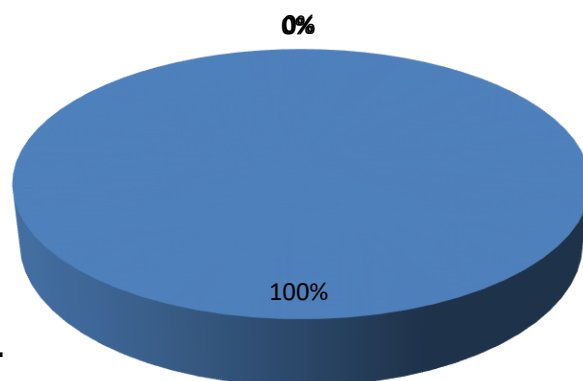
Fonte: Elaborado pelas autoras (2019)

Na pergunta 5, sobre pessoas do seu convívio social que falam em Libras, 43% disseram que sim, falam muito bem em Libras, 43% disseram que falam um pouco, mas estão melhorando e 14% disse que tentam alguns sinais.

Nota-se que os entrevistados estão cercados de pessoas que sabem o que é Libras e fazem seu uso. Facilitando assim, o relacionamento entre eles.

Sofre ou já sofreu preconceito da sociedade:

A B C D



- a) Sim, sempre.
 b) Sim, as vezes.
 c) Dificilmente
 d) Não.

Fonte: Elaborado pelas autoras (2019)

Na última pergunta, sobre preconceito 100% disseram que sempre sofrem preconceito. Um entrevistado disse que toda vez que sai pra algum lugar comer sozinho, tem muita dificuldade em se comunicar com o atendente. E percebe que não estão preparados para o atendimento ao público.

Outro entrevistado já passou constrangimento no aeroporto, onde a comissária o destratou verbalmente, e como ele sabia fazer leitura labial, entendeu o que ela disse, ficando assim, muito chateado com a situação.

No geral, todos sentem o preconceito na pele diariamente, ainda mais quando estão sozinhos, sem o “suporte” de outra pessoa.

Esse tipo de comportamento é muito recorrente em nosso país. Mesmo os deficientes auditivos tendo ganhado espaço na sociedade, curso de Libras ser bastante procurado ainda há um longo caminho a percorrer.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O breve estudo que foi desenvolvido teve a pretensão de realizar uma reflexão sobre os deficientes auditivos e o mercado de trabalho, desenvolvido com base nos estudos realizados através de pesquisas bibliográficas e de campo, conclui-se que grandes são as dificuldades encontradas pelo Deficiente Auditivo para a inserção no mercado de trabalho e que a comunicação é a principal barreira que o exclui. A maioria das organizações se preocupa em apenas cumprir a cota, sem realmente focar na qualificação dessa mão de obra ou em intervenções que poderiam melhorar seu desempenho no trabalho. Infelizmente conforme já são esperadas, as empresas nesse momento de capitalismo exagerado, optam pela maior qualidade e absoluto controle de seus gastos.

O que podemos fazer para intervir neste caso tão delicado é dar o devido espaço para essas pessoas, para que elas possam se expressar e ter um lugar para passar o seu entendimento e se for necessário ensinar de sua cultura para outros. Aprender libras é essencial não somente para se tiver uma boa comunicação entre deficientes auditivos, e sim, principalmente porque Libras é reconhecida por Lei, ou seja, é uma língua oficial, tal como nossa língua Portuguesa. Sabendo-se que a única forma para poder se comunicar com essas pessoas é utilizando da língua de Libras, é necessário um conhecimento certo da linguagem, podendo consequentemente gerar uma ajuda a essa pessoa na inclusão social, fazendo com que eles garantam seu devido espaço, não somente nas organizações e também na sociedade. É importante que seu uso seja cada vez mais estimulado para que não haja nenhuma falha e não utilizado somente no âmbito escolar e sim carregando esse tal conhecimento para toda a vida.

O deficiente auditivo, assim como outras classes de minoria merecem uma oportunidade para crescerem no mercado e por isso a inclusão é tão importante, eles precisam vivenciar experiências, por isso é importante o recursos humanos estar junto dessas pessoas, os ajudando, intervindo nos momentos de dificuldades, apoiando-os, assim eles terão confiança e irão aproveitar a cada momento para mostrar o que sabem fazer de forma excelente, garantindo assim seu lugar no mercado de trabalho,

fazendo escolhas assertivas e, conseqüentemente, sua possibilidade de ser cidadão atuante na sociedade.

Respeitar às diferenças é essencial para vivência de cada ser humano.

REFERÊNCIAS

AER APARELHOS AUDITIVOS. **Você sabe qual é a diferença entre surdo e deficiente auditivo**. 2018. Disponível em: <<https://www.aeraparelhosauditivos.com.br/voce-sabe-qual-e-a-diferenca-entre-surdo-e-deficiente-auditivo/>>. Acesso em: 14 mar. 2019.

BRAINLY. **Artigos acadêmicos citações de autores sobre deficiência auditiva**. Disponível em: <<https://brainly.com.br/tarefa/14626603>>. Acesso em: 9 mar. 2019.

BRASILMEDIA. **Tipos de deficiência auditiva**. Disponível em: <<http://www.brasilmedia.com/tipos-de-deficiencia-auditiva.html>>. Acesso em: 26 mar. 2019.

CARREIRA, Dorival. **A integração de pessoas deficientes no mercado de trabalho**. São Paulo: Memmon. 1997.p. 24-31.

CARVALHO, Freitas. **Inserção e gestão do trabalho de pessoas caso com deficiência**. 2009. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/periodicos/arq_pdf/a_871.pdf>. Acesso em: 26 mar. 2019.

CARVALHO, Rosana. **O surdo e o mercado de trabalho**. Disponível em: <<https://ojs.eniac.com.br/download>>. Acesso em: 21 mar. 2019.

CAVALCANTI, Fernanda. **Quase 80 mil pessoas com deficiência auditiva no Brasil**. 2017. Disponível em: <www.portalbrasil.gov.br>. Acesso em: 24 mar. 2019.

DIAS, Peri. **Origem da libras**: como surgiu a língua brasileira de sinais. Disponível em: <<https://blog.veduca.org/origem-da-libras-como-surgiu-a-lingua-brasileira-de-sinais/>>. Acesso em: 14 mar. 2019.

GOIS, Camila. **E a sociedade pergunta**: surdo, surdo-mudo, ou deficiente auditivo. Disponível em: <<https://www.portaleducacao.com.br/conteúdo/artigos/voce-sabe-qual-e-a-diferenca-entre-surdo-surdo-mudo-e-deficiente-auditivo/>>. Acesso em: 14 mar. 2019.

IBGE. **Pessoas com deficiência**: adaptando espaços e atitudes. 2017. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/16794-pessoas-com-deficiencia-adaptando-espacos-e-atitudes>>. Acesso em: 19 mar. 2019.

ISOCIAL. **Lei de cotas para PCD - principais dúvidas**. 2018. Disponível em: <<https://blog.isocial.com.br/lei-de-cotas-para-pcd-principais-duvidas/>>. Acesso em: 11 mar. 2019.

JUS. **A fiscalização do trabalho contra a discriminação da pessoa com deficiência**. 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/40916/a-fiscalizacao-do-trabalho-contr-a-discriminacao-da-pessoa-com-deficiencia>>. Acesso em: 29 abr. 2019.

MUNCINELLI, Sandra. **Libras**: língua brasileira de sinais. 2013. Disponível em: <<https://periodicos.uniarp.edu.br/extensao/article/view/art03>>. Acesso em: 15 mar. 2019.

OLIVEIRA, Shirley. **Surdo ou deficiente auditivo**. 2018. Disponível em: <<https://www.atribunamt.com.br/2018/09/12/surdo-ou-deficiente-auditivo>>. Acesso em: 14 mar. 2019.

REVISTA EXTENSÃO EM FOCO. **Libras**: língua brasileira de sinais. Caçador, v.1, n.1, jun. 2013. 27-33 p.

RODRIGUES, Luciana. **Tópicos em libras**: surdez e inclusão. Estácio e Uniseb centro universitário. 2014.

SASSAKI, Romeu. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. 7. ed. Rio de Janeiro: WVA. 2005.

SILVA, O.M. **A epopeia ignorada**: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje: São Paulo. Cedas. 1986.

SOUZA, Danielle. **Língua brasileira de sinais e língua de sinais francesa uma relação histórica, linguística e cultural**. 2012. Disponível em: <<http://www.brasilazur.com/2012/09/lingua-brasileira-de-sinais-e-lingua-de-sinais-francesa-uma-relacao-historica-linguistica-e-cultural/>>. Acesso em: 03 mar. 2019.

APÊNDICE

**QUESTIONÁRIO: A INSERÇÃO DE DEFICIENTES AUDITIVOS NO MERCADO DE TRABALHO**

Idade:

Nível de Escolaridade:

Sexo: M () F ()

Está empregado no momento? () SIM () NÃO

Adquiriu a deficiência auditiva com o passar do tempo ()

Nasceu deficiente auditivo ()

1) Você acredita que as escolas/faculdades estão preparadas para receber os deficientes auditivos?

- a) Sim, sempre.
- b) Sim, às vezes.
- c) Não, mas já houve melhorias.
- d) Não.

2) Você se sente seguro para ingressar no mercado de trabalho?

- a) Sim, sempre.
- b) Sim, às vezes.
- c) Não, mas já houve melhorias.
- d) Não.

3) Você acredita que as organizações estão preparadas e adaptadas para receber os deficientes auditivos?

- a) Sim, sempre.
- b) Sim, às vezes.
- c) Não, mas já houve melhorias.
- d) Não.

4) O profissional de RH está apto a fazer entrevista com deficientes auditivos?

- a) Sim, sempre.
- b) Sim, às vezes.
- c) Não, mas já houve melhorias.
- d) Não.

5) Pessoas do seu convívio social utilizam da linguagem de Libras?

- a) Sim, falam muito bem.
- b) Um pouco, mas estão melhorando.
- c) Tentam alguns sinais.
- d) Não.

6) Sofre ou já sofreu preconceito da sociedade?

- a) Sim, sempre.
- b) Sim, algumas vezes.
- c) Dificilmente.
- d) Não.