

CAMILA DE CARLI
ELIANE MARGARETE MORO PEREIRA DE GODOY
LARISSA DE SOUZA SILVA

Métodos de socialização e integração para colaboradores com surdez

MÉTODOS DE SOCIALIZAÇÃO E INTEGRAÇÃO PARA COLABORADORES COM SURDEZ

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca Examinadora, como requisito parcial para a obtenção de título de Técnico em Recursos Humanos, da ETEC “Dep. Salim Sedeh”.
Orientadores: Edna Maria Ferreira de Oliveira e Juliano Roberto Tambolini

DEDICATÓRIA

Dedicamos este trabalho ao curso de Recursos Humanos da ETEC “Dep. Salim Sedeh” ao corpo docente e aos meus colegas de curso, que assim como nós encerraram mais uma etapa da vida.

AGRADECIMENTOS

Somos gratos a Deus que encheu nossos corações de luz e contribuiu com a nossa cumplicidade. Agradecemos aos familiares, por todo amor e carinho, e por entenderem os momentos de ausência.

Agradecemos aos orientadores Prof^a. Edna Maria Ferreira de Oliveira e Prof^o. Juliano Roberto Tambolini pelo empenho e oportunidade dedicado à elaboração deste trabalho, pelas recomendações, leituras, elogios e sugestões sobre o texto.

Aos nossos colegas de sala, muito obrigado pela ajuda em vários momentos durante as aulas e em especial ao nosso grupo de trabalho, Eliane, Larissa, Prof^a Rachel (Intérprete de Libras) e Eu, por estarem sempre juntas, confiando e acreditando na nossa capacidade, sei que nada seríamos ou conquistaríamos, mas sim todas juntas fazemos a diferença e tudo podemos.

Agradecemos também a todos os professores que nos acompanharam e fizeram parte das nossas vidas durante este um ano e meio de curso.

EPÍGRAFE

“O mais importante para o homem é crer em si mesmo. Sem esta confiança em seus recursos, em sua inteligência, em sua energia, ninguém alcança o triunfo a que aspira.”

(Thomas Atkinson)

LISTA DE SIGLAS

COVID 19 – Coronavirus Disease

INES - Instituto Nacional de Educação de Surdos

LIBRAS - Língua Brasileira de Sinais

ONU – Organização das Nações Unidas

PAT – Posto de Atendimento ao Trabalhador

PS's – Pessoas Surdas

RH – Recursos Humanos

Sumário

1. INTRODUÇÃO.....	1
2. PROBLEMÁTICA.....	2
3. JUSTIFICATIVA.....	3
4. OBJETIVOS.....	4
4.1 GERAL.....	4
4.2 ESPECÍFICOS.....	4
5. METODOLOGIA DA PESQUISA	5
CAPÍTULO 1 – BREVE HISTÓRICO DAS PESSOAS COM SURDEZ.....	6
CAPÍTULO 2 – AS RELAÇÕES DE TRABALHO PARA O SURDO, A SUA DIFICULDADE DE INSERÇÃO E OS DIREITOS ESTABELECIDOS POR LEI.....	10
CAPÍTULO 3 – PESQUISA DE CAMPO EM EMPRESAS NA CIDADE DE LEME/SP: ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS COM RELAÇÃO À INSERÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS SURDOS.....	13
CAPÍTULO 4 – AS PRÁTICAS DE INTEGRAÇÃO E ACOLHIMENTO PARA OS TRABALHADORES PORTADORES DE SURDEZ NAS EMPRESAS.....	19
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	22
7. REFERÊNCIAS.....	24

INTRODUÇÃO

O início de trabalho do novo colaborador na organização é de grande importância. Refere-se ao período em que esse indivíduo conhece a empresa, sua história, suas regras e diretrizes e assim, idealiza suas produções com relação ao seu novo local de trabalho. Esse é o período em que o novo membro passa a entender a cultura organizacional e a fazer parte dela. Os projetos de integração institucional são um dos modelos utilizados pelas empresas para a socialização organizacional.

De acordo com (Shinyashiki apud Lima, 2016 p. 5), esse método refere-se de como a instituição reconhece os novos colaboradores e os integra aos seus costumes, seu cenário e seu grupo, com o objetivo de que eles possam portar-se de modo adequado às expectativas da organização. É a técnica na qual um novo membro edifica suas ações, comportamentos e aprendizagens.

A cultura organizacional, quando bem definida e dividida de maneira unida com todos os funcionários, torna-se viável atingir o modo de portar-se e pensar sobre membros internos da empresa, fazendo-se, por conseguinte mais comprometidos, fecundos e preservados sobre sua obrigação dentro do grupo organizacional, sendo assim, a cultura empresarial deve ser apontada como parte que desempenha grande importância na satisfação geral da empresa.

Corroborando com essa realidade, (Chiavenato apud Brum *et al*, 2014, p. 467), enfatiza que as organizações precisam das pessoas para conquistar seus sonhos e cumprir suas atribuições. Para as pessoas, as empresas também são essenciais, já que é através delas que podem ser atingidos muitos de seus anseios e conquistas pessoais.

Para tal, o Trabalho de Conclusão de Curso, abordará o tema acima, analisando as ações de socialização e integração realizado e verificar as contribuições que esses processos podem proporcionar na produtividade e motivação no ambiente de trabalho para ajudar as pessoas com deficiência, especificamente a surdez.

1. PROBLEMÁTICA

As organizações desde o início da globalização encontram-se diante de uma situação cada vez mais dinâmica e competitiva e em contínua mudança, percebendo como fator importante a necessidade de investir em seus funcionários, para atingir os objetivos. Para alcançar melhores resultados ao desempenhar suas atividades as empresas precisam proporcionar estratégias inovadoras, no sentido de incluí-las corretamente ao campo de trabalho, fortalecendo o ambiente interno onde os colaboradores sintam-se envolvidos com esses objetivos.

Neste caso percebe-se que na etapa inicial do emprego é fundamental que o novo colaborador com necessidades especiais possa entender a organização como um todo e olhar a sua função dentro da instituição como um geral e notar a sua função dentro da organização, e ao mesmo tempo conhecer todos os processos, normas, valores e doutrinas vigentes. Assim a socialização e a integração têm como finalidade oferecer ao colaborador recém-chegado conhecimentos importantes sobre a empresa, oportunizando uma situação confortável que favorecerá o seu ajuste e adaptação mais rapidamente, onde trará benefícios tanto para a organização quanto para o funcionário.

As empresas desenvolvem seu papel dando acesso aos surdos no mercado de trabalho, diante das leis? Em relação ao trabalho com surdos, qual o grau de conhecimento das empresas contratantes?

O que tem sido feito pelas empresas para facilitar o processo de socialização e integração dos colaboradores portadores de necessidade auditiva no mercado de trabalho?

Neste contexto, este trabalho tem como finalidade apontar métodos de socialização e integração de colaboradores com necessidades especiais no ambiente de trabalho, visando melhorar a qualidade das relações com o público-cliente com os colegas de trabalho e chefia imediata.

JUSTIFICATIVA

A escolha desse tema surgiu através do interesse de conhecer a maneira como as organizações recebem os novos colaboradores e os integram a sua cultura e ao seu sistema, para que possam compreender de maneira correta às suas expectativas, fazendo com que os funcionários se adaptem ao ambiente, às pessoas, às regras e aos regulamentos internos.

Sendo assim, buscou-se identificar através de pesquisa bibliográfica os métodos utilizados no processo de socialização e integração, e então compreender os benefícios desses processos para as empresas.

Através do levantamento de estudos depreende-se que a socialização realizada pelas empresas exerce influência na adaptação do colaborador de maneira positiva através da difusão de uma cultura adaptativa servindo de orientação no ambiente de trabalho.

4. OBJETIVOS

O presente trabalho tem por objetivo apresentar o cenário e abrir discussões a respeito da realidade do surdo no momento que este tenta se inserir no mercado de trabalho formal e a maneira com este é recebido pela parcela majoritária de pessoas ouvintes, tendo em vista que a população surda brasileira é calculada em cerca de 10 milhões de pessoas, ou seja, cinco por cento do contingente populacional do Brasil é caracterizada como sendo surda independente do grau de sua deficiência.

4.1 GERAL

O trabalho aqui apresentado tem como escopo a maneira como o mercado de trabalho formal trata o surdo como postulante à vaga de emprego em seus processos de captação de mão de obra. Há também o intuito de discutir o atual panorama dos processos de admissão e integração do colaborador surdo em virtude da crescente massa destes cidadãos que buscam oportunidades no mercado de trabalho.

4.2 ESPECÍFICOS

O presente trabalho pretende, através de pesquisas bibliográficas, de campo e entrevista obter subsídios para elencar aspectos pertinentes à introdução do cidadão surdo no ambiente economicamente ativo de organizações empresariais, independente de sua área de atuação e magnitude. A pesquisa também visa procurar desvendar o modelo dos processos e planos de interação e experiência destas empresas e verificar se tais procedimentos são igualitários entre pretendentes ouvintes e surdos, e se existem políticas nas organizações empresarias que visem uma adequação de tais processos ao pretendente surdo.

5. METODOLOGIA DA PESQUISA

De acordo com a definição do problema e objetivos a serem atingidos neste estudo, a pesquisa bibliográfica visa identificar as ações de socialização e integração realizadas e verificar as contribuições que esses processos podem proporcionar na produtividade e motivação no ambiente de trabalho para ajudar as pessoas com deficiência, especificamente à surdez.

Na etapa seguinte serão analisados alguns questionamentos enviados por e-mail de como as empresas desenvolvem seu papel dando acesso aos surdos no mercado de trabalho, diante das leis? Em relação ao trabalho com surdos, qual o grau de conhecimento das empresas contratantes?

O que tem sido feito pelas empresas para facilitar o processo de socialização e integração dos colaboradores portadores de necessidade auditiva no mercado de trabalho?

Por fim, na terceira etapa será realizada uma entrevista de cunho qualitativo com a aluna Larissa de Souza e Silva do Curso de RH que tem como principal objetivo apresentar a experiência e abrir discussões a respeito da realidade do surdo no momento que este tenta se inserir no mercado de trabalho formal e a maneira com este é recebido pela parcela majoritária de pessoas ouvintes.

Esta etapa diz respeito à análise de quanto é possível responder sobre as questões pertinentes, com base nos dados obtidos e à luz do referencial teórico. Além disso, esta fase também é importante para fazer orientações pertinentes ao assunto.

Capítulo 1: Breve histórico das pessoas com surdez

Neste capítulo vamos apresentar os aspectos da surdez, englobando toda a trajetória de maneira sucinta seu histórico, da conquista de seus direitos de acesso à educação e participação na sociedade, suas dificuldades, as leis que garantem seus direitos e um importante marco que é a oficialização da Língua Brasileira de Sinais – Libras.

De acordo com a literatura atual, existem poucos documentos que registram a história das Pessoas Surdas (PS's) desde a antiguidade. Dos poucos registros presentes sobre essa fase histórica dessas pessoas, absurdos eram cometidos contra eles, por terem nascidos sem poder ouvir, existiram muitos obstáculos com relação ao seu reconhecimento enquanto seres humanos.

No século XII (Idade Antiga), as PS's não eram vistas como seres pensantes, uma vez que a capacidade de raciocínio era pontualmente ligada à fala. Logo, pela lógica adotada, não eram consideradas humanos, e, por tal, sequer era aventada a ideia de vir-se a dedicar a atenção à educação dos mesmos, sendo consideradas incapazes de pensar, sendo associadas a seres parecidos com animais irracionais. (SCHLÜNZEN et al, (sem data) p. 49)

A partir do século XV (aproximadamente no final da idade média), logo foi nessa época que começaram a surgir pesquisas em relação à surdez. Deste modo, as famílias nobres que tinham herdeiros surdos, preocupadas com a impossibilidade destes virem a ter acesso ao patrimônio familiar, começaram a investir em alternativas educacionais com interesse em compreendê-los e integrá-los na sociedade com o intuito de não perder as riquezas familiares.

Somente no século XVI, ocorreram os primeiros registros sobre processos educacionais voltados para os sujeitos surdos, quando o monge beneditino espanhol, Pedro Ponce de León (1520 – 1584), oficialmente é reconhecido como o primeiro professor de surdos. (FERNANDES apud WITKOSKI, 2015 p. 28-29)

Destaca-se, desse modo, que Pedro Ponce de León instituiu, mundialmente, a história dos surdos, tal como a conhecemos hoje. Ele dedicou grande parte da sua vida a ensinar os filhos dos surdos, de pessoas nobres, que de bom grado lhe incumbia seus filhos, para que pudessem ter prioridades perante a lei, assim, o cuidado geral em educar os surdos, na época, era apenas econômica. Para além de fundar uma escola para surdos, em Madrid, León desenvolveu um alfabeto manual

que incluía datilologia, que envolvia o alfabeto manual a escrita e a oralização. (SILVA e CAMPOS, 2014 p. 09)

Em 1620, Juan Martin Pablo Bonet publicou, também na Espanha, um livro que tratava do alfabeto manual de Pedro Ponce de León.

Figura 1: Alfabeto de Juan Martin Pablo Bonet



Fonte: Reducción de las letras y arte para enseñar a hablar a los mudos (Bonet, 1620). Disponível em: http://saber.sapo.cv/wiki/Juan_Pablo_Bonet. Acesso em: 04 out. 2012. (GNU Free Documentation License).

Fonte: Site do INES

Segundo Carvalho (sem data), no século XVIII houve um aumento do número de escolas e do ensino de língua de sinais, marcado como o período mais construtivo da educação surda. O abade francês Charles Michel de L'Épée (1750), destacou-se na época por ter criado os "Sinais Metódicos", um método de ensino que se utilizava de gestos metódicos e era uma combinação da língua de sinais utilizada pelos surdos na França e da gramática francesa usada oralmente. O sucesso de sua metodologia foi comprovada pelo rápido desenvolvimento que os surdos alcançaram na época, este educador transformou sua casa em uma escola

pública e acreditava que todos surdos deveriam ter acesso à educação, sendo considerado o “Pai dos Surdos”.

Conforme Sabanai (2007), alguns professores dedicaram-se e destacaram-se em relação à educação dos surdos. Entre eles sobressaíram-se: Ivan Pablo Bonet (Espanha); Charles Michel de L'Épée (França); Samuel Heinicke e Moritz Hill (Alemanha); Alexandre Graham Bell (Canadá e EUA) e Ovide Decroly (Bélgica). Todos eles diferiam quanto à metodologia mais adequada para ser aceita no ensino dos surdos. Uns consideravam que o ensino deveria favorecer a língua falada (método oral puro) e outros empregavam a língua de sinais, já conhecida pelos alunos e o ensino da fala (método combinado).

Em Paris, em 1878, houve o I Congresso Internacional de Educadores de Surdos, no qual se reuniu a maioria das Instituições de Língua de Sinais para debater qual era a melhor metodologia para se empregar na educação das PS's. instituiu-se como sendo os mais apropriados à leitura labial e os 'gestos'. Porém, em 1880, em Milão ocorreu o II Congresso Internacional de Educadores de Surdos, onde por votação escolheu-se o Oralismo (método de ensino através da fala), o mais notável defensor foi Alexander Graham Bell, que exerceu grande prestígio no resultado da votação. Nesse congresso, ressalta-se que foi negado aos professores surdos o direito de votar. (GOLDFIELD, 1997, apud POKER, (sem data) p. 02)

Na Europa, a partir desse congresso foi vetado o uso de sinais e, por consequência, em outros países do mundo. As organizações educacionais só se submeteram à ideia de que a língua de sinais era o meio mais apropriado para a educação das PS's após décadas de tentativas fracassadas de ensiná-las através do Oralismo. Outras pesquisas surgiram apresentando a influência da língua de sinais na vida da pessoa com surdez bem como apontando a insatisfação por parte das pessoas surdas com a abordagem oral. (SCHLÜNZEN et al, (sem data) p. 52)

Em relação às consequências trazidas após anos de proibição dos sinais, as pessoas que não conseguiam desenvolver nem mesmo o mínimo de fala, eram consideradas incapazes. Resultou disto a evasão escolar da maioria delas que optaram por trabalhar em atividades braçais

Somente no século XX, foi utilizado um novo método de ensino, chamado Comunicação Total, que fora criado para educar através dos sinais e, oralmente, ao mesmo tempo nas duas modalidades: oral e sinalizada. A maior importância na Comunicação Total é que eram buscados modelos para que houvesse total

desenvolvimento das habilidades das pessoas surdas. Atualmente, usa-se o Bilinguismo que é o ensino por meio da língua mães das PS's – língua de sinais – e, como segunda língua fica a Portuguesa escrita, no caso do Brasil. Assim sendo, o Bilinguismo caracteriza-se como uma conquista da comunidade surda, que pleiteou o direito a sua língua.

No decorrer dos séculos, desde o início desses estudos, foi observado que as PS's passaram a ser iguais aos outros seres humanos, conquistando os mesmos direitos.

Em 1857, no Brasil teve início à luta pela educação dos surdos ao ser fundada a primeira escola especial para surdos do país no Rio de Janeiro por um professor surdo francês, Ernest Huet, com o apoio de Dom Pedro II, e que hoje tem o nome de Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES). A grande missão do INES é proporcionar a produção, desenvolvimento e divulgação nacional de conhecimentos tecnológicos e científicos sobre a surdez. Além disto, tem também como finalidade garantir o completo desenvolvimento da pessoa surda, o respeito aos seus direitos e sua plena socialização.

Perante todos os embates referentes à questão da língua utilizada pela pessoa surda, a Língua Brasileira de Sinais tem se ressaltado pelo vários movimentos da Comunidade Surda no Brasil, como também pela recomendação dos alunos surdos na rede regular de ensino. Com estes confrontos, a Lei 10.436 de 2002 passa a assegurar LIBRAS como segunda Língua oficial do país. (CUNHA et al, (sem data) p. 03)

Sendo assim, Libras é uma língua tão fecunda e da mesma qualidade que qualquer outra de forma oral, e precisa ser apreciada e estudada com a mesma rigidez exigida por qualquer delas.

Capítulo 2: As relações de trabalho para o surdo, a sua dificuldade de inserção e os direitos estabelecidos por lei

O trabalho é um direito de cada pessoa, pois lhe dá honra, sentimento de poder produzir, ser benéfico à sociedade, contemplando esse caminho pode-se dizer que toda pessoa que tem em seu íntimo o sentimento de ser respeitado por seu trabalho, de acordo com a Declaração Universal dos direitos humanos – ONU. Essa é uma realidade que existe em todos os meios sociais, o trabalho é algo que renova o ser humano, é nele que se sente incluído, realizando algo com que seja reconhecido, a mais simples sendo ela, a pessoa sente-se digna. (PRINCISVAL, 2015, p. 26)

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 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. (Id. 2005 p. 94, apud PRINCISVAL, 2015, págs. 26 e 27)

O trabalho independente de nossa condição social ou física traz sentido de uma existência fundamental na composição de um mundo que só é importante por que somos todos importantes uns para os outros, tanto para o surdo como para qualquer pessoa, seja ela deficiente ou não.

Assim, a Lei Federal nº 13.146/2015, que regulamenta internamente as disposições da Convenção da ONU, prevê:

Art. 2º: considera-se pessoa com deficiência, o indivíduo que tem restrição ou impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, que pode dificultar sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Dentro desse grupo, existem as pessoas surdas, que segundo o último censo do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), equivalem a mais de 10 milhões de pessoas com deficiência auditiva severa, dos quais 344 mil são completamente surdos, o que corresponde a cerca de 5% do total da população brasileira. Mesmo a lei garantindo a inclusão de indivíduos surdos no mercado de

trabalho, a dificuldade que se observa está no modo como as empresas percebem e lidam com a presença de uma pessoa surda em seu corpo de funcionários e colaboradores.

No Brasil foi verificado que a parcela de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é abaixo às pessoas sem deficiência, apesar de que tenham o mesmo direito de trabalhar. (RODRIGUES *et al.*, (sem data), p. 15)

O fenômeno é mundial. Em todos os países o mercado de trabalho é mais restrito aos portadores de deficiência. As causas são múltiplas. De um lado, a falta de qualificação. De outro, a falta de esclarecimento. E, por cima de tudo, a falta de estímulos que facilitam a sua contratação. (PASTORE, 2000, p. 71 apud RODRIGUES *et al.*, (sem data), p. 15)

A colocação dos deficientes auditivos no mercado de trabalho cria a exigência de investimento para as organizações. Neste caso da inclusão de pessoas com deficiência auditiva na empresa, se faz imprescindível uma segunda língua para que o convívio com os demais integrantes da equipe seja facilitada. Nestes casos seria desejado que a organização ofertasse curso para todos os funcionários. Muitas das oportunidades de emprego não são preenchidas por conta dessa dificuldade, a falta de conhecimento da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), regulamentada pela lei 10.436 de 24 de abril de 2002.

Quando usamos a palavra integração, queremos dar a ideia de que a inserção é parcial e condicionada às possibilidades de cada pessoa. A sociedade consciente da diversidade da raça humana estaria estruturada para atender às necessidades de cada cidadão, das maiorias às minorias, dos privilegiados aos marginalizados. Todos seriam naturalmente incorporados à sociedade que seria inclusiva. (PINTO *et al.*, 2012, p. 05 apud BARROS, HUBER, 2015, p. 179)

Hoje só consegue atingir essa etapa da vida por meio de Lei de Cotas para conquistarem um espaço, que é onde empregadores são submetidos a fornecerem uma porcentagem de suas vagas a estes candidatos. Muitas empresas contratam pelo simples caso de serem obrigadas e estarem sujeitas a pagarem multa.

Para Viana, 2010. p 38 apud Barros, Huber, 2015, p. 181, “os desafios para a inclusão são relevantes, exigem repensar e analisar criticamente as práticas preconceituosas quanto às diferenças, valores éticos e humanos”.

Princisval, 2015 apud Borges, *et al.*, 2020, p. 202 aponta ainda que o sistema de inclusão é resultante de uma série de razões tendo como base a família e,

adiante, um ensino bilíngue (ensino por meio da LIBRAS como primeira língua e a Língua Portuguesa como segunda) oportuno de modo que não seja tardia. No entanto, de maneira alguma isso minimiza o dever da empresa na inclusão, infere-se que a deficiência não limita o indivíduo nem o torna menos apto, mas sim o preconceito que se faz presente nos seres humanos.

As formas pelas quais o surdo é inserido no mercado de trabalho são apresentadas pela Lei Brasileira de Inclusão 13.146/2015, cuja promulgação foi objetivada para garantir a igualdade, exercício dos direitos e das liberdades fundamentais pela pessoa com deficiência com o objetivo de promover a cidadania e sociabilidade. Assim, cada vez mais, cidadãos com alguma deficiência, como indivíduos surdos no mercado de trabalho, devem se tornar cada vez mais frequentes. Essa lei estabelece que as organizações, com mais de 100 colaboradores, tenham de 2% a 5% de pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários.

A inclusão de deficientes no mercado de trabalho já possui avanços onde se apontam uma melhor receptividade do deficiente na sociedade e no mercado de trabalho, admitindo-se suas potencialidades e, com isto, diminuindo a discriminação e preconceito. É de se considerar que as políticas públicas para tal mudança tem sido importantes.

Capítulo 3: Pesquisa de campo em empresas na cidade de Leme/SP: análise e discussão dos dados com relação à inserção dos funcionários surdos

Neste capítulo serão analisados os dados coletados durante a pesquisa de campo. Primeiramente explicitaremos como se deu a pesquisa exploratória e depois a entrevista dirigida ao responsável pelo setor de Recursos Humanos, a respeito da inserção dos funcionários surdos.

Foi realizada uma pesquisa exploratória em quatro empresas do município de Leme do estado de São Paulo. Essas foram escolhidas por terem o hábito de contratarem pessoas com surdez, ou por já terem tido esse tipo de funcionário. Não serão divulgados os nomes destas por motivo de privacidade, os questionários foram enviados através de e-mails por causa da situação da Pandemia (COVID 19).

A conduta realizada nas quatro empresas foi concretizada de maneira igualitária. Apresentamo-nos via e-mail como alunas do terceiro semestre de Recursos Humanos, explicamos que estávamos realizando uma pesquisa de campo para o nosso artigo de conclusão de curso, e que para isso, precisaríamos enviar este questionário direto ao responsável pelo RH. Os resultados dessa pesquisa exploratória se resumem nos parágrafos que seguem.

Entrevista com a empresa W:

- 1 - Em sua organização há colaboradores com necessidades especiais? Qual o número?

Sim, 5

- 2 - Dentre estes colaboradores, há pessoas surdas? Quantas são?

Sim, 3

- 3 - Como foi realizado o processo de contratação do colaborador surdo? Qual a maior dificuldade no processo de recrutamento e seleção para a contratação desse trabalhador?

O processo foi normal com os demais colaboradores, porém tivemos algumas dificuldades, mas os mesmo estavam acompanhados de uma pessoa da família que nos deu apoio.

- 4 - Em sua opinião, quais fatores favorecem ou dificultam a contratação de colaboradores surdos?

O que mais dificulta é encontrar um PCD que se enquadre em nossas atividades.

5 - Como se deu o período de integração do empregado surdo?

No início tivemos algumas dificuldades, mais os chefes a recebe esse colaborador com muito carinho e se preocupa em aprender língua de sinais para ter uma boa gestão.

6 – Quais foram as adaptações necessárias para que o colaborador surdo pudesse exercer suas funções?

Não tivemos nenhum tipo de adaptação eles aprendem muito rápido.

7 - Como é o desempenho e desenvolvimento do funcionário surdo no dia a dia da empresa? Aponte pontos que possam ser destacados, positivamente ou negativamente.

Desempenham muito bem suas atividades do dia a dia como qualquer outro colaborador

8 - Como é a relação do colaborador surdo com os colegas?

A relação dos colaboradores surdo com os demais é normal.

9 – Quais os fatores que levaram sua empresa a contratar um colaborador surdo?

() Atender a Legislação. (X) Responsabilidade Social.

() Afinidade com o tema.

Entrevista com a empresa X:

1 - Em sua organização há colaboradores com necessidades especiais? Qual o número?

Sim. Apenas 1.

2 - Dentre estes colaboradores, há pessoas surdas? Quantas são?

Sim. Apenas 1.

3 - Como foi realizado o processo de contratação do colaborador surdo? Qual a maior dificuldade no processo de recrutamento e seleção para a contratação desse trabalhador?

A dificuldade não foi tanta, pois o colaborador faz uso de aparelho de audição, o que facilitou a comunicação.

4 - Em sua opinião, quais fatores favorecem ou dificultam a contratação de colaboradores surdos?

A comunicação é um fator que dificulta, porém, são pessoas extremamente focadas e atenciosas no desempenho das funções do trabalho.

- 5 - Como se deu o período de integração do empregado surdo?

Inicialmente, como qualquer outra adaptação ao que não se está acostumado, levou um tempo para que houvesse compatibilidade na interação. Mas com a convivência de um ensinando o outro, foi possível a integração.

- 6 – Quais foram as adaptações necessárias para que o colaborador surdo pudesse exercer suas funções?

Nenhuma. Pois na convivência do dia a dia, foi possível que a comunicação ficasse mais fácil entre os envolvidos.

- 7 - Como é o desempenho e desenvolvimento do funcionário surdo no dia a dia da empresa? Aponte pontos que possam ser destacados, positivamente ou negativamente.

Segundo o líder do setor, o desempenho é excelente, pois ele não se distrai com a movimentação externa, está sempre focado no afazer. A parte negativa o mesmo cita que no início foi difícil se comunicarem e o funcionário acabava ficando nervoso, talvez por não conseguir se expressar como queria.

- 8 - Como é a relação do colaborador surdo com os colegas?

É uma relação amistosa, sempre trabalham em equipe, sem nenhum problema.

- 9 – Quais os fatores que levaram sua empresa a contratar um colaborador surdo?

(X) Atender a Legislação. (X) Responsabilidade Social.

() Afinidade com o tema.

Empresa Y:

- 01- Em sua organização há colaboradores com necessidades especiais? Qual o número?

Atualmente temos 11 PNDs

- 02- Dentre estes colaboradores, há pessoas surdas? Quantas são?

Sim, hoje no quadro temos 2.

- 03- Como foi realizado o processo de contratação do colaborador surdo? Qual a maior dificuldade no processo de recrutamento e seleção para a contratação desse trabalhador?

Eles utilizam aparelho e a surdez deles é leve.

04- Em sua opinião, quais fatores favorecem ou dificultam a contratação de colaboradores surdos?

Na minha opinião a maior dificuldade em casos de surdez severa, são os outros colaboradores não saberem a língua de sinais para conversar com eles.

05- Como se deu o período de integração do empregado surdo?

Foi normal, pois eles escutam com ajuda de aparelho.

06- Quais foram as adaptações necessárias para que o colaborador surdo pudesse exercer suas funções?

Nenhuma. Pois na convivência do dia a dia, foi possível que a comunicação ficasse mais clara entre os colaboradores, favorecendo na interação entre os setores.

07- Como é o desempenho e desenvolvimento do funcionário surdo no dia a dia da empresa? Aponte pontos que possam ser destacados, positivamente ou negativamente.

Eles trabalham como qualquer outro colaborador que não tenha necessidade, aliás não fazemos distinção somos uma empresa que tem como valores o respeito pelo indivíduo e a diversidade.

08- Como é a relação do colaborador surdo com os colegas?

Normal, a interação deles acontece normalmente com os outros colaboradores.

09- Quais os fatores que levaram sua empresa a contratar um colaborador surdo?

Atender a Legislação. Responsabilidade Social.

Afinidade com o tema.

Empresa Z:

1- Em sua organização há colaboradores com necessidades especiais? Qual o número?

Sim, 7 pessoas.

02 - Dentre estes colaboradores, há pessoas surdas? Quantas são?

Sim, 4 pessoas.

03- Como foi realizado o processo de contratação do colaborador surdo? Qual a maior dificuldade no processo de recrutamento e seleção para a contratação desse trabalhador?

Foi solicitado junto ao PAT currículos de PCD, dentre eles vieram várias pessoas com deficiência auditiva. A maior dificuldade é que no início não tínhamos pessoas dentro da empresa que sabiam libras. Hoje já não temos mais essa dificuldade.

4 - Em sua opinião, quais fatores favorecem ou dificultam a contratação de colaboradores surdos?

Dificuldade é que tem poucas pessoas PDC que querem trabalhar, muitas vezes ficamos vários dias anunciando a vaga e não aparece candidatos.

5 - Como se deu o período de integração do empregado surdo?

Bem tranquilo, são pessoas muito inteligentes e rápidas para desenvolver o trabalho.

6 – Quais foram as adaptações necessárias para que o colaborador surdo pudesse exercer suas funções?

Na nossa empresa não foi necessário nenhuma adaptação.

7 - Como é o desempenho e desenvolvimento do funcionário surdo no dia a dia da empresa? Aponte pontos que possam ser destacados, positivamente ou negativamente.

Só temos pontos positivos em relação aos funcionários surdos, são rápidos, inteligentes, desenrolados, educados, estamos muito satisfeitos com nossos funcionários surdos.

8 - Como é a relação do colaborador surdo com os colegas?

Relacionamento muito bom com os outros funcionários e com nossos clientes.

9 – Quais os fatores que levaram sua empresa a contratar um colaborador surdo?

(X) Atender a Legislação. () Responsabilidade Social.

() Afinidade com o tema.

PS. No início foi atender a legislação, hoje também seria responsabilidade social.

Foi possível notar, durante a pesquisa, que as empresas buscam contratar pessoas que são surdas, e neste processo se deparam com a dificuldade relativa à comunicação em Libras, em outra situação como citado

nas respostas a pessoa com surdez estava acompanhada de uma pessoa da família para dar apoio já que não havia ninguém dentro da empresa que sabia ou utilizasse a língua de sinais para se comunicar.

Verificou-se, inclusive, que esses empreendimentos não têm nenhuma preparação anterior para receber esse surdo. Isso vai ao encontro do que Souza (2015) apud Borges *et al*, (2020 p. 208), diz que as organizações, muitas vezes, estão preocupadas apenas em ocupar cotas e não estão atentas as necessidades do trabalhador com deficiência, e esta necessidade na maioria muitas vezes se mostra explícita na pessoa com surdez. Sendo importante nesse caso, que a contratante esteja consciente do universo da surdez e de sua capacidade de comunicação visual motora.

A princípio das sete empresas contactadas, três delas responderam que fazem a contratação de pessoas surdas para atender a legislação e entre elas duas responderam que também seria para cumprir a responsabilidade social.

Observou-se através da entrevista que os colaboradores com surdez não necessitaram de mudanças físicas nas organizações.

Em relação ao convívio com outros colaboradores após a contratação, mesmo não tendo uma metodologia para o acolhimento o colaborador surdo consegue trazer para dentro da empresa um bom clima organizacional, conquistando um ambiente amistoso de respeito e interação com os demais. Além disso, desenvolvem o trabalho com excelência, atenção e são dedicados às tarefas designadas.

Inicialmente, acreditávamos que seria fácil encontrar na maioria das empresas entrevistadas pessoas surdas trabalhando, já que se refere de uma lei, porém tivemos conhecimento que as outras empresas não responderam ao questionário devido normas de segurança e privacidade, portanto o resultado foi este apresentado nos parágrafos acima.

Capítulo 4: As práticas de integração e acolhimento para os trabalhadores portadores de surdez nas empresas

O Brasil, nas últimas décadas, tem evoluído na melhoria dos direitos das pessoas com deficiência através de políticas públicas que buscam reconhecer o ser humano como cidadão, respeitando suas qualidades e particularidades. Por certo, tem se verificado a estruturação de ações políticas e econômicas que pretendem assegurar a universalização de políticas sociais e o respeito às diversidades, sejam elas étnico-raciais, geracionais, de gênero, de deficiência ou de qualquer outro meio. (VIANA, IRIGARAY, 2016, p. 219)

Desse modo, a comunidade surda tem qualidades que se constituem na convivência social; por isso, as relações que os surdos estabelecem entre si possibilitam uma troca de representações da identidade surda, por intermédio de um conjunto de significados, informações intelectuais, artísticas, éticas, estéticas, sociais, técnicas, os quais podem retratar as identidades surdas presentes num grupo social com uma cultura definida. (VIANA, IRIGARAY, 2016, p. 217)

A ocupação dos deficientes auditivos no mercado de trabalho cria a necessidade de investimento para as organizações. Neste caso da inclusão de pessoas com deficiência auditiva na empresa, se faz imprescindível uma segunda língua para que a convivência com os demais integrantes da equipe seja facilitada.

Quando usamos a palavras integração, queremos dar a ideia de que a inserção é parcial e condicionada às possibilidades de cada pessoa. A sociedade consciente da diversidade da raça humana estaria estruturada para atender às necessidades de cada cidadão, das maiorias às minorias, dos privilegiados aos marginalizados. Todos seriam naturalmente incorporados à sociedade que seria inclusiva. (PINTO *et al.*, 2012, p. 5 apud BARROS, HUBER, 2015, p.179)

As instituições e empresas socialmente responsáveis se preocupam em treinar o seu pessoal para que seja capaz de se comunicar em Libras com qualquer pessoa surda. Outras maneiras de proporcionar a acessibilidade e acolhimento é através das legendas em produtos audiovisuais que sejam disponibilizados para essa parcela da população.

Diante do conteúdo abordado neste capítulo, a colaboração da aluna Larissa de Souza Silva do terceiro semestre de Recursos Humanos, portadora de surdez, teve uma grande importância para nos contar como foi sua experiência durante a entrevista de atual emprego, quais as dificuldades e as medidas que deveriam ser tomadas diante das próximas entrevistas.

01 - Como foi sua entrevista de admissão no emprego?

A minha mãe me acompanhou durante a toda a entrevista para me ajudar a entender as perguntas. Foi uma entrevista rápida e não explicaram muita coisa, apenas perguntaram se eu sabia empacotar os produtos. As perguntas foram divididas entre questões faladas e escritas. A pessoa surda tem muita dificuldade na língua portuguesa principalmente escrita e foi difícil entender as questões escritas, minha mãe me ajudou.

02 - Em sua entrevista tinha algum intérprete de LIBRAS? Ou a entrevista foi em LIBRAS

Não tinha nenhum intérprete de libras e ninguém sabia libras.

03 - Você acredita que sua entrevista foi a ideal?

Não, pois faltou um intérprete de libras e senti muita dificuldade para responder as questões. As pessoas precisam saber que as pessoas surdas tem dificuldades para entender a língua portuguesa.

04 - Tem alguma modificação que gostaria fazer para as futuras entrevistas de admissão?

Eu gostaria que as pessoas surdas fossem entrevistadas na presença de um intérprete de libras

O mercado de trabalho para o funcionário surdo nem sempre é o ideal, longe disso, na maioria dos casos o que se pode testemunhar é um total despreparo das empresas e de seus ambientes corporativos para a inserção do surdo em seu universo. Essa realidade é chocante, pois há legislação específica que norteia a contratação do surdo por parte das empresas. De acordo com a legislação brasileira, as empresas com mais de 100 funcionários devem destinar 3% das vagas para pessoas com deficiência física. Mas isso não significa que a inclusão seja real e que deficientes não sofram preconceito e dificuldades no mercado de trabalho. No Brasil, mais de 9,7 milhões de pessoas possuem deficiência auditiva. Dentro desse total, mais de 2 milhões apresentam deficiência auditiva severa.

A existência de uma legislação específica que ampare o surdo em sua inserção no mercado de trabalho não é garantia de que seu cotidiano de atividade será facilitado, haja vista que as normativas são focadas nos processos de contratação e são nebulosas ou inexistentes quanto à continuidade do processo de inserção laboral do surdo. Não obstante a este panorama pouco receptivo, existem políticas e ações que podem ser utilizadas para tornar o ambiente de trabalho mais propício para o desenvolvimento do surdo em seu mister.

O primeiro passo seria a adoção de curso de capacitação da equipe de trabalho, ou pelo menos parte dela, na Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) visando um melhor entrosamento do surdo com seus colegas e de maneira indireta demonstrando que a empresa se preocupa com este funcionário. Um segundo passo seria a adoção de placas indicativas, dentro do ambiente da empresa que usem sinais em LIBRAS para indicar ambientes e informações importantes. Uma atitude proativa que demonstra o quão caro é o colaborador surdo para a firma a qual trabalha é a presença de intérprete em LIBRAS em ocasiões tais como: reuniões, assembleias ou encontros corporativos (festivos ou não) onde comunicados ou normativas importantes sejam discutidos para que o surdo não se sinta desamparado por seus superiores e os pares.

Finalmente é imperativo que se deixe claro que a adoção das medidas acima não se trata de um favor, ou de altruísmo por parte do empregador. E sim, nada mais do que um dever, como organização responsável de inserir um cidadão que merece ser respeitado em todos os seus direitos legais e anseios de progresso como pessoa e como profissional.

Considerações Finais

O panorama da sociedade contemporânea está cada vez amplo em sua tentativa de promover o conagraamento de todos seus cidadãos, independente das possíveis limitações que estes possam apresentar isso também se verifica no ambiente corporativo, onde as organizações empresariais procuram cada vez mais propiciar oportunidades para a promoção das pessoas surdas no mercado de trabalho.

O intento da inserção do trabalhador surdo passa pela ação de incluir de forma adequada e legítima pessoas surdas no mercado de trabalho e na sua estrutura organizacional, provocando um posicionamento da empresa como um negócio que é a favor e que pratica a diversidade social em seu ambiente, reconhecendo a pessoa surda como uma pessoa plenamente capaz de exercer atividades na empresa. Em contrapartida, o ambiente de trabalho inclusivo e diversificado, que respeita e valoriza seus colaboradores, motiva-os na execução de suas atividades, potencializando a produtividade e o alcance dos resultados esperados.

Proporcionar que pessoas surdas se comuniquem e sejam entendidas é um dos primeiros passos para desenvolver a inclusão e promover o acesso em qualquer ambiente. É através de Libras (Língua Brasileira de Sinais) que as pessoas com deficiência auditiva podem se expressar, por isso é primordial que organizações, escolas e outros locais de acesso ao público contem com profissionais que saibam utilizá-la, garantindo uma melhor integração, acesso e adaptação das pessoas surdas em diferentes locais.

Torna-se necessária a conscientização por parte dos empregadores de desenvolver temáticas, discussões, palestras no sentido de ampliar o conhecimento dos demais colaboradores e dos profissionais da área de Recursos Humanos para entender sobre a importância da cultura surda. Além da necessidade de investimento na capacitação e orientação para colaborar no desenvolvimento do surdo incluindo treinamentos, cursos profissionalizantes para que possam participar de novas funções vitais na empresa e incluindo-o em novos processos seletivos e assim almejar uma nova área na empresa em que trabalha ou em outras organizações.

Diante dessas constatações, seria ideal que os profissionais fossem treinados por um tradutor intérprete de libras com material/apostila impresso podendo estar sempre disponível na empresa, assim como o uso de recursos como aplicativos de tradução em Libras/Português e Português/Libras adequado a partir da realidade e necessidade para a comunicação de todos que trabalham junto com pessoas surdas para que assim a comunicação se tornasse eficaz no ambiente de trabalho, concedendo espaço ao convívio social compartilhando trocas de experiências e a inserção da Língua Brasileira de Sinais na cultura da empresa.

Finalmente, com os nossos estudos levamos aos empresariados as contribuições de melhorias por intermédio de novas atitudes e condutas para que possam evitar ainda mais a alta rotatividade de pessoas surdas, por falta de adequação, criando desse modo normas específicas de acompanhamento desde o processo de seleção à inclusão no cotidiano da empresa.

REFERÊNCIAS

<<https://www.libras.com.br/ines>>

Acesso em: 20 agosto 2021

Pessoa com Deficiência – Conceitos de Deficiência MPPR – Ministério Público do Paraná

Disponível em:

<<https://pcd.mppr.mp.br/pagina-41.html>>

Acesso em: 31 agosto 2021

Surdez no Brasil: acessibilidade ainda é um desafio diário

Equipe EuSaúde – 29/01/2021

Disponível em:

<<https://portal.eusaude.com.br/surdez-no-brasil-acessibilidade-ainda-e-um-desafio-diario//>>

Acesso em: 31 agosto 2021

BARROS, A. S. de., HUBER, L. - A Inclusão e o Desenvolvimento de Pessoas Surdas no Mercado de Trabalho

Disponível em:

<<file:///C:/Users/Acer/Documents/Downloads/95-187-2-PB.pdf>>

Acesso em: 29 agosto 2021

BORGES, *et al* - A Inserção e Permanência de Surdos no Mundo do Trabalho: Estudo Exploratório em Empresas de um Município do Centro-Oeste Goiano
Revista Educação, Artes e Inclusão Volume 16, nº 1, jan. mar. 2020 ISSN 1084-3178

Disponível em:

<<http://dx.doi.org/10.5965/1984317816012020193>>

Acesso em: 30 agosto 2021

BRUM *et al*. A influência da socialização e integração na satisfação dos servidores públicos: um estudo de caso em uma organização pública - Desafio Online, Campo Grande, v. 2, n. 1, Jan./Abr. 2014

Disponível em:

<[https://file:///C:/Users/Acer/Documents/Downloads/1132-Texto%20do%20artigo-3157-1-10-20150831%20\(2\).pdf](https://file:///C:/Users/Acer/Documents/Downloads/1132-Texto%20do%20artigo-3157-1-10-20150831%20(2).pdf)>

Acesso em: 14 março 2021

CALEGUER, L. Pessoas Surdas no Mercado de Trabalho: Quais oportunidades suas empresa ganha - 12/04/2021

Disponível em:

<<https://www.ame-sp.org.br/pessoas-surdas-no-mercado-de-trabalho/>>

Acesso em: 31 agosto 2021

CARVALHO, R. J. – Edição 07 – 2 Língua de Sinais Brasileira e Breve Histórico da Educação Surda

Disponível em: < [http https://editora-arara-azul.com.br/site/edicao/61](http://editora-arara-azul.com.br/site/edicao/61)>

Acesso em: 13 agosto 2021

CUNHA *et al*, (sem data) - A Inclusão dos Alunos Surdos: Aspectos Legais – VI Congresso Nacional de Educação

Disponível em:

<https://www.editorarealize.com.br/editora/anais/conedu/2019/TRABALHO_EV127_MD1_SA11_ID3742_01082019133826.pdf>

Acesso em: 21 agosto 2021

LIMA, G.B. de. Avaliação do Programa de Integração Institucional de uma Instituição Hospitalar de Porto Alegre – RS.

Disponível em:

<<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/148609/000998321.pdf?sequencia=1>>

Acesso em: 13 março 202

POKER, R. B. Texto 2: Abordagens de Ensino na Educação da Pessoa com Surdez

Disponível em:

<https://www.marilia.unesp.br/Home/Extensao/Libras/mec_texto2.pdf>

Acesso em: 10 agosto 2021

PRINCISVAL, A. R - A Contribuição da Pessoa Surda no Mercado de Trabalho – Rio de Janeiro / Ano: 2015

Disponível em:

<https://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/posdistancia/52697.pdf>

Acesso em: 25 agosto 2021

RODRIGUES *et al*, (sem data) - Deficiente Auditivo e a sua Inclusão no Mercado de Trabalho

Disponível em:

<<https://openrit.grupotiradentes.com/xmlui/bitstream/handle/set/2155/DEFICIENTE%20AUDITIVO%20E%20SUA%20INCLUS%C3%83O%20NO%20MERCADO%20DE%20TRABALHO%20%28UNIT-SE%29.pdf?sequence=1>>

Acesso em: 29 agosto 2021

SABANAI, N. L. – HELB (História do ensino de Línguas no Brasil) - A Evolução da Comunicação Entre e com Surdos no Brasil. Ano 1 – Nº 1 – 1/2007

Disponível em:

< <http://www.helb.org.br/index.php/revista-helb/ano-1-no-1-12007/92-a-evolucao-da-comunicacao-entre-e-com-surdos-no-brasil>>

Acesso em: 13 agosto 2021

SCHLÜNZEN *et al*. História das pessoas surdas: Da exclusão à política educacional brasileira atual

Disponível em:

<https://acervodigital.unesp.br/bitstream/123456789/65523/1/I02_t02.pdf>

Acesso em: 07 agosto 2021

SILVA, V. S da; BORDAS, M.A.G., Surdez, educação e trabalho
Revista Educação Especial, v. 33, 2020 – Publicação Contínua

Disponível em:

<<https://periodicos.ufsm.br/educacaoespecial/article/view/35960/html>>

Acesso em: 03 abril 2021

VIANA, A. dos S., IRIGARAY, H. A. R., A inserção dos surdos no mercado de trabalho: políticas públicas, práticas organizacionais e realidades subjetivas –
Revista Gestão e Planejamento, Salvador, v. 17, n. 2, p. 214-232, maio/ago. 2016

Disponível em:

< <https://revistas.unifacs.br/index.php/rgb/article/view/4169/>>

Acesso em: 19 setembro 2021

WITKOSKI, S. A – INTRODUÇÃO A LIBRAS: língua, história e cultura – Curitiba: Ed. UTFPR, 2015

Disponível em: < <https://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/1598/2/libras.pdf> >

Acesso em: 8 agosto 2021