

OS DESAFIOS ENFRENTADOS PELOS SURDOS, MEMBROS DA ASSOCIAÇÃO DE SURDOS DE TUBARÃO, NO PROCESSO DE INSERÇÃO E EXERCÍCIO DA FUNÇÃO LABORAL^I

CHALLENGES FACED BY DEAF PEOPLE, MEMBERS OF THE TUBARÃO CITY DEAF ASSOCIATION, IN THE INSERTION PROCESS AND EXERCISE OF THE LABOR FUNCTION

Tatiane Ouriques Rita^{II}

Dâmaris de Oliveira Batista da Silva^{III}

Resumo: O presente artigo trata-se de uma pesquisa realizada com surdos da Associação de Surdos de Tubarão acerca dos desafios que vivenciam no processo de inserção e exercício da função laboral. A pesquisa tem como objetivo geral: Compreender os desafios enfrentados pelos surdos membros da Associação de Surdos de Tubarão no processo de inserção e exercício da função laboral. Como objetivos específicos: identificar os desafios dos surdos acerca de sua inserção no mercado de trabalho; identificar os desafios no ambiente de trabalho enfrentados pelos surdos da Associação de Surdos de Tubarão e descrever os desafios que os surdos vivenciam em suas experiências nas instituições. A pesquisa foi desenvolvida com oito surdos que sabiam ler e escrever, tanto do sexo masculino quanto do feminino. A pesquisa se caracterizou como qualitativa, de cunho exploratório, sendo uma amostragem não probabilística, por conveniência, foi utilizado um questionário para coletas de dados, e os dados foram analisados a partir da análise de conteúdo. Em relação aos objetivos, percebeu-se que, mesmo possuindo aspectos favoráveis à inclusão, os resultados permitem afirmar que os desafios são diversos, principalmente em relação às dificuldades de comunicação.

Palavras-chaves: Psicologia. Surdos. Inclusão. Desafios. Psicologia Organizacional.

Abstract: This article is a research carried out with deaf people of the Association of Deaf People of Shark about the challenges they experience in the process of insertion and exercise of the job function. The research aims to: Understand the challenges faced by deaf members of the Association of Deaf Shark in the process of insertion and exercise of the job function. As specific objectives: identify the challenges of the deaf about their insertion in the labor market; identify the challenges in the workplace faced by deaf people of the Tubarão Deaf Association and describe the challenges that deaf people experience in their experiences in institutions. The research was developed with eight deaf people who could read and write, both male and female. The research characterized was qualitative, exploratory nature, being a non-probabilistic sampling, for convenience, a questionnaire was used for data collection, and the data were analyzed from the content analysis. About the objectives, it was verified that

^I Artigo apresentado como trabalho de conclusão de curso de graduação em Psicologia da Universidade do Sul de Santa Catarina, como requisito parcial para obtenção do título de Psicóloga.

^{II} Acadêmica do curso de Psicologia. E-mail: tati100_kapiva@hotmail.com

^{III} Professora orientadora. Mestre em Psicologia (UFSC). Mestre em Engenharia de Produção (UFSC). E-mail: Damaris.Silva@unisul.br

even with favorable aspects for inclusion, the results allow us to state that the challenges are diverse, especially in relation to communication difficulties.

Keywords: Psychology. Deaf Inclusion. Challenges. Organizational psychology.

1 INTRODUÇÃO

A lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, do Art. 93, impõe que as instituições com 100 ou mais colaboradores reservem de 2% a 5% de suas funções para os reabilitados ou pessoas portadoras de deficiências habilitadas, e as instituições com até 200 colaboradores contratam até 2%; de 201 a 500 até 3%; de 501 a 1.000, até 4%; e de 1.001 em diante, 5% (BRASIL, 1991).

O Art. 2º da lei 13.146, de 06 de julho de 2015, conceitua a pessoa com deficiência como sendo aquela que tem algum problema de longo prazo, que pode ser mental, intelectual, físico ou sensorial, em interação com uma ou mais barreiras, e que pode impedir sua participação efetiva na sociedade com igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2015).

Desse modo, cerca de nove milhões de pessoas portadoras de alguma deficiência estão com idade para se inserirem no mercado de trabalho. Um milhão exerce atividade remunerada, e, em média, 200 mil trabalham com carteira assinada (GIL, 2002). No entanto, apenas oitenta mil pessoas com deficiência auditiva têm carteira assinada no Ministério do Trabalho, e há falta de adaptações e tecnologias nas empresas para a adequada inclusão dos surdos (BRASIL, 2017).

Apesar da legislação em relação a contratação de surdos a região Sul apresentou 413 contratações negativas, enquanto a Centro-Oeste apresentou 278, e a Norte, 8 contratações negativas, ou seja, tiveram mais demissões que contratações no mercado de trabalho. Em relação ao saldo de emprego por tipo de deficiência, em 2010 a deficiência auditiva teve um saldo de apenas 335 no Brasil, enquanto outras deficiências, como a física, tiveram 2.866 contratações (BRASIL, 2010). Todavia, mesmo com a Lei de Cotas, ainda existem muitos surdos desempregados, e aqueles que estão em uma empresa muitas vezes não se sentem pertencentes a ela.

A partir destas reflexões, buscas foram realizadas nas bases de dados Scielo, BDTB e Capes. Para averiguar a existência de outros artigos com a temática. No dia 30 de março de 2019, foram pesquisadas as palavras ‘surdos e trabalho’ na base Scielo, com todos os índices,

para ter maior abrangência do tema. A partir da leitura dos resumos, foram encontrados setenta e um artigos pertencentes a diversas áreas, sendo setenta artigos brasileiros e um artigo colombiano. Mais da metade dos artigos estão relacionados à Educação/Educação Especial. Também foram encontrados trabalhos sobre Audiologia e Fonoaudiologia, Idiomas e Linguística, Psicologia, Reabilitação, Saúde Pública, Ambiental e Ocupacional, Sociologia, Arte, Engenharia, Biomédica, Ciências e Serviços da Saúde, e Gerenciamento. Constatou-se que nenhum artigo foi encontrado com o assunto ‘surdez e trabalho’. Após essa pesquisa na base de dados Scielo, entrou-se em outro banco de dados.

Na base de dados da Capes, foram encontrados quinhentos e trinta periódicos, com os mesmos descritores, surdos e trabalho, com os filtros para que as palavras aparecessem em qualquer parte do texto. Os artigos encontrados foram ordenados por relevância, ou seja, primeiramente apareceram os mais relevantes em relação às palavras descritas. Com a leitura dos resumos, observou-se que mais da metade dos artigos estão relacionados à Educação/Especial, seguidos das áreas da Saúde, Fonologia, Direito, entre outros. Em análise aos resumos dos artigos científicos, constatou-se que apenas dois atendem ao objetivo de buscar publicações sobre ‘surdos e trabalho’ (VIANA, 2010; MARIN, 2006), e três sobre deficientes e trabalho (SILVA *et al*, 2017; MIRANDA e CARVALHO, 2016; PEREZ, 2012). Os artigos destacaram as dificuldades dos deficientes, a visão ainda limitada dos gestores acerca do desempenho e das oportunidades; e analisaram, ainda, que os deficientes se sentem excluídos com diversas atitudes que ocorrem no local, tais como barreiras ligadas à contratação e ao despreparo de gestores para receber em seus quadros profissionais com deficiências, além da incapacidade de promoção.

Na base de dados Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), surgiram novecentos e um periódicos, com as palavras ‘surdos e trabalho’, e com os filtros ‘todos os campos’, com correspondência da busca para todos os termos, ordenados por relevância. Contudo, a partir da leitura dos resumos, constatou-se que mais da metade dos periódicos se referem à educação, e, ainda, sobre acessibilidade, inclusão, cultura, política pública, tecnologia, Fonologia, Fonoaudiologia, intérpretes, entre outros. Apenas dez atendem ao objetivo de buscar publicações sobre o assunto (REIS, 2006; SENA, 2011; SILVA, 2017; NOGUEIRA, 2014; SILVEIRA, 2009; VIANA, 2010; PAGAIME, 2016; LARA, 2012; SILVA, 2001).

A partir da leitura desses artigos, observou-se que eles se referem ao baixo nível de escolaridade, como sendo um dos fatores que impedem o acesso ao mercado de trabalho, visto que o mínimo de escolaridade exigida pelas organizações é o Ensino Médio. Em relação às

práticas organizacionais, o acesso do surdo ao mercado de trabalho é uma realidade marcada pela exclusão, considerando que não existe uma preparação nas instituições para a acessibilidade dessas pessoas, com cursos ou palestras ou com a presença de um intérprete. Os surdos contratados são colocados em posições subalternas e humilhantes, não sendo valorizadas as áreas que possuem melhores aptidões. Os colaboradores preferem incluir aquele que depende de poucas adaptações no ambiente.

Depois dessas pesquisas que auxiliaram para a elaboração desse projeto, buscou-se, nesses mesmos periódicos, o tema do artigo em questão, surdos e os processos de inserção e função laboral. Em uma busca avançada, com os filtros padrões de cada base, ordenados por relevância, cada palavra em um campo, exceto na base CAPES, aparecem apenas dois campos, então usou-se o primeiro campo para ‘surdos’, e o segundo campo para ‘processos de inserção e função laboral’. Nessa pesquisa, nas bases BDTD, Capes e Scielo, não foi encontrado nenhum artigo acerca da problemática.

Nesse artigo, será utilizado o termo surdo, pois, de acordo com Thoma (2012), deficiente auditivo é um termo clínico, que explica o grau de surdez e que aparece nas audiometrias, que expõem se a perda da audição do surdo é leve, moderada, severa ou profunda. Para a comunidade surda, prossegue o autor, esse também não é um bom termo, pois propõe que o surdo tem um déficit, aquilo que falta para os surdos em relação a uma norma ouvinte. Em uma análise cultural, caracteriza-se o deficiente auditivo como aquele que vive a condição da surdez como deficiência, sendo subjetivado pela manifestação da ausência e levado a buscar sua cura através do aprendizado da leitura labial e da fala.

Frente ao desafio apresentado até o momento, pretende-se responder à seguinte pergunta problema: Quais os desafios enfrentados pelos surdos, membros da Associação de Surdos de Tubarão, no processo de inserção e exercício da função laboral?

Para responder a essa pergunta, o objetivo geral deste estudo é compreender os desafios enfrentados pelos surdos, membros da Associação de Surdos de Tubarão, no processo de inserção e exercício da função laboral. E os específicos são: identificar os desafios dos surdos acerca de sua inserção no mercado de trabalho; identificar os desafios no ambiente de trabalho enfrentados pelos surdos da Associação de Surdos de Tubarão; descrever os desafios que os surdos vivenciam em suas experiências nas instituições.

Tal pergunta problema apresenta-se relevante à área de gestão de pessoas, por ser responsável pelo recrutamento e seleção de pessoal, treinamento e desenvolvimento, elaboração das políticas de gestão da organização, avaliação e elaboração de estratégias, compensação de pessoal, segurança e medicina do trabalho, e comunicação (relacionamento

entre os colaboradores). (SILVA, 2015;ÁVILA e STECCA, 2015; GIL, 1994; TOLEDO, 1999). Dito de outra forma, o processo de inserção e exercício da função laboral dos surdos está sob responsabilidade da gestão de pessoas. Continuando esta reflexão, para Chiavenato (1999), a gestão de pessoas consiste em várias atividades, como descrição de cargos, planejamento de RH, recursos humanos, seleção, orientação e motivações de pessoas, treinamento e desenvolvimento, saúde e bem-estar. Pesquisar sobre isto é contribuir, também, com a produção de conhecimento desta área que integra o rol de atividades da Psicologia.

Isto posto, com a realização da busca de artigos percebeu-se a necessidade de pesquisas sobre surdos nos processos de inserção e sua função laboral na instituição. Este trabalho procura buscar informações para que os surdos possam discutir sobre essa problemática. Com essa produção, ainda se busca proporcionar uma discussão em torno da temática no meio acadêmico, que possa ser utilizada também para pesquisas posteriores acerca do assunto, como meio de conscientização sobre os surdos no mercado de trabalho, suscitando possibilidades de mudança na realidade abarcada pelo tema proposto. Outra contribuição é em relação aos dados analisados, para que possam servir como subsídio para uma melhor adequação do colaborador surdo às instituições, com uma inclusão bem-sucedida, ou seja, para que não se sinta excluído dentro da instituição.

Nesse contexto, a produção de estudos e conteúdos sobre os desafios enfrentados pelos surdos, membros da Associação de Surdos de Tubarão, no processo de inserção e exercício da função laboral, pode ser o início de um processo de mudanças que começa na faculdade e estende-se para a realidade social. Por esses motivos, justifica-se a relevância desse trabalho.

Para o referencial teórico, o primeiro capítulo mostrará a história da exclusão dos surdos ao longo dos tempos; o segundo capítulo discutirá a surdez e o processo de exclusão e inclusão dos surdos; o terceiro tratará sobre desafios dos surdos no mercado de trabalho; e o quarto capítulo discorrerá sobre a Psicologia Organizacional, Gestão de Pessoas e o processo de inclusão.

2 A exclusão dos surdos ao longo dos tempos

Este capítulo tem como objetivo discorrer sobre a história dos surdos no mundo e no Brasil. As pesquisas de Silva e Campos (2014), Carvalho (2010), Duarte (2013) afirmam que há poucas diligências sobre a história dos surdos fora do Brasil. Um dos motivos diz respeito aos surdos não serem escritores de sua própria história, mas, sim, os ouvintes, que eram capazes de registrar os acontecimentos na forma escrita.

Diante disso, a partir de buscas referentes à história dos surdos, desenvolvidas nas bases de dados BVS-PSI, CAPES, BDTB, notou-se que muitos artigos relatam apenas o contexto dos surdos na educação, sua escolarização, sua aquisição da linguagem.

Os primeiros registros da pré-história sobre os surdos os descrevem como incapazes de viver em sociedade, por serem imperfeitos, acreditando que não eram filhos de Deus, por não serem iguais às outras pessoas. Nessa época, não só os surdos eram maltratados, mas pessoas com outros tipos de deficiência também. Alguns registros dos surdos foram encontrados na Bíblia, no Antigo Testamento (SILVA; CAMPO, 2014). Ainda na Antiguidade, os gregos viam os surdos como animais, pois para eles o pensamento se dava mediante a fala. Sem a audição, os surdos, na época, ficavam fora dos ensinamentos, e com isso não tinham acesso às práticas para aquisição do conhecimento (SILVA, 2009).

Para os Romanos, os surdos não tinham direito tanto à herança da família quanto ao casamento. Por volta de 355 a.C, Aristóteles já se proferia sobre a surdez. Ele considerava insensato ensinar o surdo a falar. Já na Idade Média, a igreja negligenciava os surdos. Estes eram proibidos de confessar-se, pois não conseguiam falar seus pecados, casar e tomar a comunhão (STROBEL, 2009).

Outrora notados como pessoas de classe inferior discriminados, os surdos sobreviviam com seu dialeto de sinais, identidade e etnia. Segundo Garbe (2012, p. 96), no passado “[...] a deficiência física era definida como algo demonizado, julgado como uma punição, uma consequência de culpa. A deformação ou a falta produzia os segregados, marginalizados e discriminados”.

Entre 476 e 1453, os surdos eram impossibilitados de desenvolver a fala, e, assim, também eram considerados mudos, não podiam se comunicar oralmente com seus familiares, podiam apenas falar alguns gestos isolados, sendo privados da alfabetização, vivendo sozinhos, excluídos do contexto social comunicacional (SACKS, 1998).

Silva e Campos (2014) descrevem que na época acreditavam que Charles Michel era o criador da língua gestual, mas ela já existia antes dele. Entre 1712 e 1789 as suas maiores contribuições foram: a criação do Instituto Nacional de Surdos-Mudos e o reconhecimento do surdo como ser humano.

Em meados de 1857, Eduard Huet, um professor surdo veio para o Rio de Janeiro a pedido do Imperador D. Pedro II. Com a fundação do Imperial Instituto de Surdos-Mudos. As mulheres surdas só tiveram direito à educação no início do século XX, quando surgiu o Instituto Santa Terezinha, em São Paulo (ALVES, 2015).

Em meados do século IX, o americano Thomas Hopkins Gallaudet foi para a Europa atrás de métodos para ensinar crianças surdas, mas não obteve resultados. Ele, então, partiu para a França e voltou à América trazendo o professor surdo Laurent. Em meados de 1814, inicia a escola para surdos nos Estados Unidos. O sucesso imediato da escola levou à abertura de outras escolas de surdos pelos Estados Unidos (STROBEL, 2009).

Deste modo, as instituições de educação de surdos se lançaram por toda a Europa, e, por esse motivo, em 1878, em Paris, foi realizado o I Congresso Internacional de Surdos-Mudos, e percebeu-se que o melhor método para a educação dos surdos consistia na articulação com leitura labial e no uso de gestos nas séries iniciais. Esta determinação durou apenas dois anos, pois em 1880, em Milão, ocorreu o II Congresso Mundial de Surdos-Mudos, promovendo uma votação para definir qual seria a melhor forma de educar uma pessoa surda. A partir desta votação, com os participantes do congresso, foi recomendado que o melhor método fosse o oral puro, abolindo oficialmente o uso da Língua de Sinais na educação dos surdos. Vale ressaltar que apenas um surdo participou do congresso, mas não teve direito ao voto, sendo convidado a se retirar da sala de votação (SILVA; CAMPOS, 2014).

Esse congresso foi um marco importante da história, pois a partir dele houve uma intensificação do método oral. Algumas escolas usavam o método misto, que consistia nos métodos oral e de sinais; outras, apenas o método oral. Após a decisão, foi proibido o uso da língua de sinais entre os alunos, que foram obrigados a se sentarem sobre as próprias mãos. Outra medida foi a retirada das janelas de vidro das portas da sala de aula, com o intuito de impedir a comunicação sinalizada entre os alunos, e todos os professores surdos foram eximidos de todas as escolas e instituições. Nesse período, os ouvintes ficaram responsáveis pela educação (CARVALHO, 2010). Assim, os surdos que não conseguiam nem mesmo o mínimo de fala eram vistos como desqualificados. Desistiam de estudar para trabalhar em atividades braçais.

No século XX foi desenvolvido um novo método de ensino, que foi criado para educar através dos sinais e oralmente. Nesse método, o professor ensinava falando ao mesmo tempo, nas duas modalidades: oral e sinalizada (SCHLÜNZEN; BENEDETTO; SANTOS, 2012).

Em 16 de maio de 1987 foi criada a Federação Nacional de Educação e Integração dos Surdos (FENEIS), que garante os direitos dos surdos. Essa federação populariza a importância da Língua Brasileira de Sinais (Libras) como modo de comunicação das pessoas surdas, e ainda incrementa a integração dos profissionais surdos no mercado de trabalho, assim como a

padronização do ensino de Libras para ouvintes, apontando uma transição na educação do surdo na história (SILVA; CAMPOS, 2014).

Esse período que agora parece uma espécie de época áurea na história dos surdos testemunhou a rápida criação de escolas para surdos, de um modo geral dirigidos por professores surdos, em todo mundo civilizado, a saída dos surdos da negligência e da obscuridade, sua emancipação e cidadania, a rápida conquista de posições de eminência e responsabilidade – escritores surdos, engenheiros surdos, filósofos surdos, intelectuais surdos, antes inconcebíveis, tornaram-se subitamente possíveis (SACKS, 1989, p. 37).

A partir da criação da Federação Nacional de Educação e Integração dos Surdos, percebeu-se a necessidade de se discutir as leis, normas e outras necessidades sociais. Os surdos lutavam para que através da Língua de Sinais pudessem aprender sua língua, e surgiu assim a Associação Brasileira de Surdos, entre 1923 e 1929. Durante esse período, os movimentos sociais relacionados aos surdos obtiveram mais participantes, que passaram a exigir melhores condições e qualidade de vida (CARVALHO, 2010).

A língua de sinais tem todas as características de qualquer língua humana natural. É necessário que nós, indivíduos de uma cultura de língua oral, entendamos que o canal comunicativo diferente (visual-gestual) que o surdo usa para se comunicar não anula a existência de uma língua tão natural, complexa e genuína como é a língua de sinais (GESSER, 2009, p. 21-22).

De acordo com Silva (2001) em meados de 1950 uma agremiação surda no território de Florianópolis, que tinha como finalidade estreitar o analfabetismo e o desemprego. Foi constituído em 1961 um recinto no Instituto Celso Ramos, para a didática dos surdos.

A partir disso, em Santa Catarina os surdos iniciaram uma metodologia de remição de seu papel como protagonistas de sua história. Nesse contexto, os episódios históricos tiveram a padronização do dialeto, bem como a implantação de leis e normas para a qualidade de vida dos surdos. Segundo Alves (2015) depois de várias discussões, na década de 1980 notou-se que, para o surdo, a fala não pode substituir a língua de sinais. Assim, ele pode aprender uma língua oral, como segunda língua, mas precisa ser educado em Libras, e este é um direito garantido por lei.

3 Os processos de inclusão e exclusão dos surdos

A história dos surdos é carregada de sofrimentos e exclusão. Sofrimento, porque são privados de certas realizações, e exclusão no sentido de que são “deixados de lado”. O surdo encontra muitos desafios no seu dia a dia, o que pode levá-lo a ter impactos afetivos, comportamentais, dentre outros (ALMEIDA, 2013). Segundo Rodrigues (2015), os surdos lidam com a surdez com muita naturalidade e, em alguns momentos, pode-se notar o orgulho em ser surdo. A única diferença encontrada em relação aos ouvintes está ligada ao fato de que muitos surdos ainda não dominam plenamente o Português.

Cabe ressaltar ainda que é errôneo e preconceituoso chamar o indivíduo surdo de surdo-mudo. Ser chamado de surdo-mudo também pode ser considerado preconceito, desconhecimento, uma vez que os surdos não são necessariamente mudos. Salvo exceções, os surdos possuem o aparelho fonador com total capacidade de uso (GESSER, 2008). Na opinião de Pereira (2014), as expressões surdo-mudo e deficiente auditivo são usadas, mas os surdos preferem a terminologia “surdo”, que é aquela na qual se assume como surdo e utiliza a língua de sinais para sua comunicação. A surdez é uma obstrução na passagem sensível dos sons, sendo fragmentada ou total. Nos dias de hoje, é identificado se o bebê é surdo por meio do Teste da Orelhinha, oportunizado na triagem neonatal para o diagnóstico precoce da perda auditiva.

O indivíduo que possui surdez leve tem perda auditiva de até quarenta decibéis. Essa perda impede que o indivíduo perceba igualmente todos os fonemas das palavras. Além disso, a voz fraca ou distante não é ouvida. A pessoa com surdez moderada apresenta perda auditiva entre quarenta e setenta decibéis. Para essa pessoa, seria necessária uma voz um pouco alta para que seja escutada. Na surdez severa, o indivíduo apresenta perda auditiva entre setenta e noventa decibéis. Este tipo de perda vai impossibilitar que possam ser identificados alguns ruídos familiares, apenas uma voz forte, podendo chegar até aos quatro ou cinco anos sem aprender a falar. Se a família estiver bem orientada pela área da saúde e da educação, a criança tem uma probabilidade de adquirir linguagem oral (BRASIL, 1999).

A pessoa com surdez profunda apresenta perda auditiva superior a noventa decibéis. Ela é grave, e o indivíduo não consegue receber as informações necessárias para localizar a voz humana, não podendo adquirir a língua oral (BRASIL, 2006). A definição do grau de surdez, de acordo com o Decreto nº. 3.298, considera a deficiência auditiva a partir do nível que a pessoa escuta, podendo ser bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis, ou

mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz (BRASIL, 1999).

A surdez ainda pode ser classificada, de acordo com Barreto e Barreto (2014), em surdez congênita e surdez adquirida. A surdez congênita apresenta-se no indivíduo que já nasceu surdo e é considerado pré-lingual, pois ocorre antes da aquisição da linguagem. A surdez adquirida acontece quando o indivíduo perde a audição no decorrer de sua vida. Nesse caso, a surdez poderá ser pré ou pós-lingual.

Com relação às causas da surdez, elas se classificam em pré-natais, perinatais ou pós-natais. As pré-natais são provocadas por fatores genéticos e hereditários, por doenças adquiridas pela mãe durante a gestação, como uso de drogas, ou doenças como rubéola, toxoplasmose e outras. As causas perinatais podem ter origem durante ou logo após o nascimento, como parto prematuro, ou traumas de parto. Já nas causas pós-natais, a surdez é provocada por doenças adquiridas pelo indivíduo ao longo da vida, como meningite, caxumba e sarampo, traumas por acidentes ou pela exposição a ruídos de forma contínua (BARRETO e BARRETO, 2014). Independentemente da concepção de surdez, o diagnóstico do indivíduo surdo para a família é destabilizador.

Dessa forma, é importante incluir o surdo em todas as etapas da vida. Ir da integração à inclusão subentende um novo olhar no combate à desigualdade, ao preconceito e à discriminação, através de um movimento de ação contrária, de não exclusão (MADRUGA, 2016).

Assim, a integração é mais individualizada, e a inclusão, mais coletiva. Segundo Mantoan (1997), inclusão não quer dizer igualdade a todas as pessoas, mas, sim, à diversidade e às diferenças, com respeito e gratidão. Quanto maior diversidade no mundo, mais rica se torna a capacidade de criar novas formas de vê-lo. A inclusão acolhe as diferenças e as celebra como capacidades mais do que como deficiências. Inclusão significa todos dando apoio e sustentação uns aos outros.

O ato de integrar não é colocar o indivíduo em um determinado local sem olhar as contingências ao seu redor. De acordo com Mader (1997), a inclusão é o termo utilizado para indicar um povo que considera todos os seus membros como cidadãos legítimos. Numa sociedade inclusiva, é necessária justiça social, para que cada indivíduo tenha seus direitos garantidos, sendo aceitas as diferenças entre as pessoas como algo normal. Desse modo, incluir não é apenas estar presente, ou compartilhar o mesmo espaço de um portador de deficiência. A inclusão permite que as outras pessoas se dediquem para que esse ingresso

aconteça, removendo barreiras arquitetônicas e, principalmente, psicológicas (FERNANDES; SILVA, 2008).

Mesmo com a diminuição da integração plena, existem surdos que preferem ter algumas experiências como ouvintes e preferem fazer uso do implante coclear – são sujeitos que buscam se caracterizar com o grupo que possuem proximidade. Outros já preferem vivenciar suas experiências a partir de uma identidade surda. Nesse caso, a surdez não se define como uma patologia, mas um modo de vida (THOMA, 2012). Ocorre que alguns surdos não conseguem ser compreendidos, assim preferem se isolar, evitando o contato com pessoas estranhas. E também os indivíduos que utilizam o aparelho auditivo revelam um certo constrangimento em mostrá-lo (ALMEIDA, 2013). Por esse motivo é importante o encontro com outros surdos, pois assim conseguem se comunicar com a língua de sinais.

A exclusão social aponta para um conjunto de acontecimentos que caracteriza o distanciamento de uma pessoa, configurando-se como o desemprego estrutural, a precarização do trabalho, a desqualificação social, a falta de acesso a bens e serviços, entre outros (LOPES, 2006).

A maioria dos surdos são filhos de pais ouvintes, portanto, naturalmente não possuem convivência com outros surdos. Para que possam desenvolver a identidade surda e ter uma referência como surdos, necessitam estar entre seus semelhantes. A familiaridade com os surdos é capaz de desenvolver a diferença surda como algo bom. Portanto, o contato com surdos desenvolve todos os seus aspectos: físicos, cognitivos, linguísticos, sociais, políticos, culturais, educacionais, religiosos, econômicos, entre outros. É a convivência com os pares que permite aos sujeitos surdos não se verem como deficientes auditivos, pois serão comparados a outros surdos (LOPES, 2012).

Os surdos, nos dias atuais, participam de associações, federações, nas quais compartilham seus costumes, tradições, crenças, o que se pode chamar de comunidade surda (STROBEL, 2013). As associações de surdos apresentam como objetivo promover competições esportivas, festas comemorativas e outras atividades de lazer, que dão aos surdos a oportunidade de encontros frequentes nas associações de surdos. Esses encontros contribuem para a conservação da Língua de Sinais e da Identidade Cultural Surda, assim como para o fortalecimento da luta pelos direitos dos surdos (SENA, 2011).

Ao longo do tempo, criou-se toda uma construção acerca do sujeito surdo, crenças que já se materializaram em nossa sociedade. É preciso enfatizar que o sujeito surdo se constitui a partir de suas relações interpessoais. Há aqueles que preferem que sejam chamados de

deficientes auditivos e aqueles que não preferem, assim como os que consideram sua surdez apenas uma dificuldade na percepção dos sons. Cada sujeito surdo se constitui de uma forma.

4 Desafios dos surdos no mercado de trabalho

O mercado de trabalho consiste nas vagas ofertadas pelas instituições, sendo regulamentado pelo sistema de oferta e procura, que reflete nos critérios de seleção de pessoal e nos demais subsistemas de recursos humanos (BANOV, 2015b). Segundo Albornoz (2004), todo trabalho pressupõe uma ação para um fim e esforço. Para alguns trabalhos, este esforço será físico, para outros, intelectual.

Atualmente, no mercado de trabalho, os surdos são amparados pela Lei de Cotas. Mas mesmo com essa obrigatoriedade, ainda não estão amplamente incluídos. Segundo Pereira (2014), no mundo de hoje é difícil se inserir no mercado de trabalho quando o indivíduo não possui qualificação, mas a dificuldade é maior para uma pessoa com deficiência. Para que um deficiente consiga uma vaga no mercado de trabalho é necessário recorrer às Leis de Cotas, e, ainda, quando é inserido, muitas vezes não é visto por suas qualidades, mas apenas por sua deficiência. O surdo é uma pessoa que possui muitas possibilidades para aprender qualquer função, basta qualificá-lo e treiná-lo execute suas atividades adequadamente.

Pastore (2000) afirma que, no campo do trabalho, a deficiência é mais definida pela ausência de uma instituição adequada que pela presença de uma limitação pessoal. Isso sugere que a deficiência resulta da forma como o mundo se organiza. Partindo desse pressuposto, uma instituição, cuja cultura organizacional esteja desestruturada, pode ter uma maior incidência no processo de exclusão do surdo. Segundo Pereira (2014), o trabalho é algo que torna o indivíduo pertencente a algum lugar, é nele que se sente incluído, realizando algo com que em que se reconhece, por mais simples que seja.

A questão de onde inserir as pessoas portadoras de alguma deficiência nas instituições é considerada uma barreira, uma vez que estas não se preocupam em realizar adaptações nos espaços, e ainda não valorizam as potencialidades dos colaboradores (REIS, 2006).

Uma questão apresentada por Pastore (2000) é sobre a preocupação dos colaboradores em perder o emprego quando as instituições ampliam a contratação de surdos. Os colaboradores acabam deduzindo que, por haver mais contratações de surdos, conseqüentemente haverá mais demissões. Mas ocorre o contrário, pois, de acordo com a Lei nº 8.213 de Cotas para deficientes no mercado de trabalho, é necessário que a empresa com

100 ou mais colaboradores reserve de 2% a 5% das funções da instituição (BRASIL, 1991), ou seja, quanto mais contratações, mais vagas para os surdos.

As ações afirmativas são, assim, medidas que visam à implantação de providências obrigatórias ou facultativas, oriundas de órgãos públicos ou privados, cuja finalidade é a de promover a inclusão de grupos notoriamente discriminados, possibilitando-lhes o acesso aos espaços sociais e a fruição de direitos fundamentais, com vistas à realização da efetiva igualdade constitucional. Podem, portanto, decorrer da lei que institua cotas ou que promova incentivos fiscais, descontos de tarifas; podem advir de decisões judiciais que também determinem a observância de cotas percentuais, mas sempre em favor de grupos, porque o momento histórico da criação das medidas afirmativas foi o da transcendência da individualidade e da igualdade formal de índole liberal e também da mera observância coletiva dos direitos sociais genéricos, que implicavam uma ação estatal universal, buscando compensação social em favor dos hipossuficientes social e economicamente (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2007, p. 15).

No mercado de trabalho, as vagas são preenchidas por deficiências leves, prejudicando aqueles que possuem deficiências mais graves. E não se percebe um empenho dos empregadores em inseri-los nas instituições ou mesmo em estimulá-los ao crescimento profissional, mas somente em cumprir a lei (FEBRABAN, 2006). Com isso, o surdo que se caracteriza com perda severa tem dificuldade de inserção no mercado de trabalho.

Algumas instituições que não costumam contratar pessoas portadoras de deficiência desconhecem a lei, de modo que interpretam aquele sujeito apenas como uma cota, e não com a visão de que aquele novo colaborador pode contribuir para a instituição (TUNERS, 2008). Nesse sentido, agem como se os surdos não necessitassem de acessibilidade, e sua conduta inclina-se a ações não inclusivas (THOMA, 2012).

Discriminar é separar, dividir. A discriminação está relacionada à despromoção da igualdade. A discriminação afeta inúmeras áreas. Todavia, quando praticada no universo do trabalho, reveste-se de especial crueldade, em razão dos efeitos devastadores que acarreta, tanto no plano psicológico e financeiro do indivíduo como também em seu núcleo familiar e social, razão pela qual demanda especial atenção. Dessa forma, não basta haver direitos, é preciso que haja também o desenvolvimento dos meios, para que todos possam usufruir de seu lugar em sociedade (FELBERG, 2015).

Nogueira (2014) em sua pesquisa verificou que muitas vezes os surdos não eram informados acerca dos eventos, confraternizações, e quando percebiam, estavam sós no trabalho, enquanto os demais colaboradores se reuniam por algum motivo, assim, não havendo incentivo para sua participação. Nesse contexto do trabalho, a exclusão era a regra.

Segundo Silveira (2009), o sentimento de tristeza é constante nos surdos, uma vez que sentem decepção e desespero quando vão à procura de emprego.

Porém, mesmo com tal garantia prevista em lei, ainda assim nota-se que as oportunidades de acesso ao mercado de trabalho para esse grupo específico vêm acontecendo de forma bastante lenta. A inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é impulsionada, muitas vezes, devido à fiscalização rigorosa realizada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), mediante punições às empresas que não cumprem as leis (TANAKA e MANZINI, 2005).

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), no tocante aos direitos ao trabalho, discorre:

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.

Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

Parágrafo único. Os programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias (BRASIL, 2015).

As diretrizes mencionam a igualdade em todas as etapas de contratação, igualdade em todos os sentidos, em termos salariais, físicos, sociais, entre outros. Muitos desses direitos não são realmente efetivados, pois percebe-se uma exclusão dos surdos no mercado de trabalho, o que contrapõe os direitos constitucionais.

O trabalho pode ocasionar estresse e doenças, e isso ocorre porque, historicamente, o trabalho tem sido um lugar hostil, marcado por causar efeitos negativos no indivíduo trabalhador, de modo que pode gerar prejuízos físicos, como esgotamento severo e mental, doenças graves, riscos de acidentes, dor, exaustão, sofrimento físico. E os problemas

psicológicos se referem ao esgotamento mental, doenças mentais, cansaço psicológico; e, em relação ao contexto social, pode causar isolamento, relações inadequadas na instituição e conflitos (OLIVEIRA, 2010). Quando não se sente bem no trabalho, o indivíduo passa a menosprezá-lo e a sentir-se como um peso, e não como fonte de satisfação. O objetivo torna-se apenas a remuneração e a manutenção de suas condições físicas e de higiene. O trabalho é percebido como sem relevância e desinteressante, de forma que as satisfações só são encontradas fora dele (FRANÇA; RODRIGUES, 2005).

Com isso, os surdos muitas vezes preferem os auxílios governamentais, que servem para assegurar que todos os indivíduos portadores de necessidades especiais gozem de conjunturas mínimas para uma sobrevivência digna. O Benefício de Prestação Continuada garante um salário mínimo pago mensalmente às pessoas com deficiência. Contudo, carecem de meios para prover a própria subsistência.

Trata-se de um programa assistencial, previsto pela Constituição Brasileira de 1998 e regulamentado pela Lei Orgânica da Assistência Social, que concede transferência monetária no valor mensal de um salário mínimo a pessoas portadoras de deficiência, desde que incapacitadas para o trabalho, e para idosos com idade mínima de 67 anos, devendo ambos comprovar não possuir meios de prover sua própria manutenção nem tê-la provida pela sua família, apresentando renda familiar per capita mensal inferior a 1/4 do salário mínimo. (SUPLICY, 2002, p.43).

No âmbito organizacional, não basta apenas integrar o surdo na instituição, é necessário que haja práticas para que tanto o surdo como os colaboradores em geral tenham uma boa convivência, e uma qualidade de vida saudável.

5 Psicologia organizacional, gestão de pessoas e o processo de inclusão

Saber a opinião dos surdos é uma questão de grande relevância para a Psicologia, pois a partir dela pode-se identificar como os surdos se sentem nos contextos sociais e organizacionais. Assim, as pesquisas de opinião são importantes para conhecer sobre como determinada população se sente.

A Psicologia busca compreender o motivo pelo qual uma pessoa comporta-se de uma maneira e não de outra, identificando as variáveis que controlam os comportamentos humanos, aumentando a possibilidade de intervir sobre elas e dar rumos mais adequados à vida das pessoas e das instituições (BANOV, 2015a).

A qualidade de vida no trabalho retrata a satisfação do indivíduo em suas necessidades pessoais, por meio de suas experiências no trabalho. Ela afeta atitudes e comportamentos

peçoais para a produtividade do sujeito, como, por exemplo: adaptabilidade a mudanças no ambiente de trabalho, motivação para o trabalho, criatividade, aceitação da mudança, vontade de inovar (CHIAVENATO, 2015).

O psicólogo pode atuar nas instituições nas áreas de diagnóstico de clima organizacional, diagnósticos de cultura organizacional, processos grupais e relações interpessoais, dinâmica de interação nas equipes de trabalho, segurança e prevenção de acidentes, programas de ajustamento e bem-estar, programas de qualidade de vida no trabalho, avaliação ergonômica do contexto de trabalho, recrutamento e seleção, movimentação e desligamento, remuneração e benefícios, treinamento, desenvolvimento, avaliação de desempenho e relações de trabalho (ZANELLI, BASTOS e RODRIGUES, 2014).

Em relação à inclusão, a Psicologia volta seus olhares para incluir as pessoas com deficiência de forma satisfatória, em todos os processos organizacionais, desde o recrutamento até sua relação com os outros colaboradores. Busca-se que os indivíduos com deficiência tenham uma melhor qualidade de vida no contexto organizacional.

Dessa forma o psicólogo organizacional pode desenvolver varias ações para inclusão desse surdo na instituição. De acordo com Gil (2002), a instituição inclusiva reforça a equipe e seus colaboradores, fortalecendo a cooperação em torno dos objetivos comuns e expondo seus valores coletivamente. Ele menciona sobre o círculo virtuoso da inclusão das pessoas com deficiência, quando a instituição seleciona e contrata pessoas com deficiência segundo seu potencial para o trabalho. Os colaboradores portadores de deficiência participam de programas de formação e qualificação. Amplia-se a capacidade para o desenvolvimento de novos produtos e processos na instituição e nos negócios. As pessoas com deficiência melhoram sua remuneração e ocupam mais postos estratégicos. O mercado de trabalho envolve mais pessoas com deficiência e premia seus esforços por qualificação e sua contribuição. A instituição estimula a inclusão entre colaboradores, clientes e entre outros. A instituição inclusiva alcança benefícios comerciais e de imagem institucional. A instituição socialmente responsável deve procurar envolver toda a rede produtiva na inclusão do surdo.

Em síntese, o psicólogo dentro da instituição é de suma importância para que haja um clima saudável e satisfatório. Ele atua em diversas áreas de adaptação, além dos processos de gestão de pessoas. O profissional pode contribuir de diversas maneiras para o manejo e a qualidade de vida dos surdos, assim como de outras deficiências nas instituições, desenvolvendo uma melhor forma de trabalho, bem-estar, motivação, entre outras.

5.1 Processo de gestão de pessoas na inclusão dos surdos

O recrutamento e a seleção fazem parte do processo de agregar pessoas. O recrutamento é conjunto de técnicas e procedimentos que tem como objetivo atrair candidatos qualificados para a vaga. Já a seleção é o processo que visa selecionar o candidato adequado depois de uma triagem de currículos. Para esses procedimentos, podem ser utilizadas entrevistas, questionários e testes (SILVA, 2015).

Conforme Carreira (1997), o recrutamento de um portador de deficiência deve ser igual ao processo de pessoas que não possuem deficiência. E a seleção também necessita ser igual para os não portadores, havendo aí algumas modificações para que o indivíduo consiga seguir os passos necessários para realizá-la. A possibilidade de seleção interna para a organização deve estar disponível também para o surdo, buscando olhar o modo como ele desenvolve seu trabalho.

Para que a seleção traga bons resultados, é necessário que os setores trabalhem em conjunto para orientar os colaboradores da instituição quanto ao conhecimento da deficiência e sua aceitação. Os selecionadores também devem verificar a necessidade de treinar a pessoa com deficiência. Um detalhe que deve ser levado em consideração é o fato de que as empresas devem diversificar na hora da contratação, pois só contratar deficientes visuais pode ser considerado prática discriminatória (BANOV, 2015b). Na seleção com os surdos, é necessário que haja um intérprete de Libras para entrevistá-lo. O selecionador precisa analisar qual instrumento será adequado para sua utilização, e ser o mais claro possível no que se refere à vaga.

5.2 Aplicação e desenvolvimento de pessoas

O processo de aplicar e desenvolver pessoas compreende basicamente o desenho de cargos, a descrição de salários, a integração e a avaliação do desempenho humano. O desenho de cargos é caracterizado pela padronização de tarefas, pelo modo como devem ser desempenhadas, assim como pela nomeação dos ocupantes de determinada função, elegendo quem são os subordinados (REZENDE, 2016).

É necessária essa análise de cargos para que todas as pessoas recebam salários compatíveis com a função, sem distinção de quem está exercendo a função. Em relação aos surdos, essa questão também é válida, visto que essa padronização salarial está garantida no estatuto da pessoa com deficiência.

Segundo Dutra (2014), a avaliação permite à instituição detectar os obstáculos de implantações anteriores e suas competências. Assim, com os dados viabilizados pela avaliação, ela é capaz de organizar projetos de aperfeiçoamento para os colaboradores com a finalidade de potencializar o perfil de cada indivíduo. Com os surdos, é indispensável a presença do intérprete, para que essa avaliação ocorra adequadamente, buscando também aperfeiçoar seu potencial de desenvolvimento.

É importante que o colaborador receba um feedback a respeito de seu desempenho, independentemente da função que exerce. Podendo o avaliador ser o próprio trabalhador, o gestor (líder), ou gerente, o indivíduo e o gerente, a equipe de trabalho, o departamento de gestão de pessoas (REZENDE, 2016). Deve-se levar em consideração o trabalho que ele desenvolve, e não sua limitação, observando assim como desempenha seu trabalho.

Assim, o líder (gestor) pode desenvolver também a avaliação de desempenho, juntamente com o líder de setor. Na realidade, o líder não precisa desenvolver nenhuma habilidade específica, diferenciada para realizar suas tarefas. Ele precisa ser responsável, comprometido, possuir autocontrole, exercer autoridade, ter paciência, respeito, ser honesto, motivado, possuir as mesmas características, independentemente de sua equipe ter uma PcD ou não. O que ele necessita fazer diferente é buscar informações sobre a deficiência (ANDRADE, 2008).

A integração faz parte também do processo de aplicar pessoas. Ela é o modo como a instituição recebe os colaboradores novos. O processo de integração trata-se da comunicação de alguns elementos básicos da cultura organizacional, como: normas, valores e outras questões da instituição que serão repassadas aos novos membros. Esse é um processo que possibilita a perpetuação da cultura através da aprendizagem dos elementos básicos pelos novos membros, ao mesmo tempo que se renova e, numa dinâmica permanente, adquire novos valores básicos aceitos na instituição. Essa transmissão de informações pode ocorrer por meio de palestras, dinâmicas de grupo, seminários e reuniões, nas quais os surdos poderão conhecer as regras e normas da instituição (DIAS, 2013). Segundo Gil (2002), ao realizar uma reunião, é necessário avisar o local quanto às adaptações que são necessárias. Nesse processo, é indispensável a presença de um intérprete de Libras.

Na instituição, também seria interessante que fossem disponibilizados cursos de Libras para que todos os colaboradores possam estabelecer uma relação mais ativa na vida do sujeito, o que poderia se estender aos familiares, como forma de inclui-los no meio social do surdo. Com esse aprendizado, o contexto organizacional seria um ambiente inclusivo, configurando-o como uma instituição inclusiva.

Os processos de desenvolver pessoas são utilizados para capacitar e incrementar o desenvolvimento profissional e pessoal. Abarcam treinamento e desenvolvimento de pessoas, programas de mudanças e desenvolvimento de carreiras e programas de comunicação (CHIAVENATO, 1999). Segundo Silva (2015), o treinamento é considerado uma forma de desenvolver competência, para as pessoas se tornarem mais produtivas, criativas e inovadoras, com o intuito de contribuir com os objetivos organizacionais e serem cada vez mais valiosas. O objetivo é construir conhecimentos, habilidades e atitudes relacionadas diretamente à execução de tarefas ou à sua potencialização na instituição. O treinamento desenvolve potencialidades no colaborador, uma vez que opera ou modifica cada um (MARRAS, 2016). No processo de desenvolver pessoas, é indispensável a participação dinâmica dos surdos com os outros colaboradores, para que possam desenvolver e potencializar suas qualidades.

5.3 Processo de perpetuação e monitoramento das pessoas

Segundo Losso e Losso (2011), a segurança do trabalho é o conjunto de medidas que discorrem sobre condições de instalação do estabelecimento e de suas máquinas, visando à garantia do colaborador para a extinção dos riscos típicos das atividades profissionais. Assim, o meio ambiente do trabalho pode ser classificado como o conjunto de condições físicas, climáticas ou que envolvem o local de trabalho do colaborador. Isto porque, para avaliar se o meio ambiente de trabalho é saudável, ou apropriado, e quais suas consequências para o homem, são necessários conhecimentos de diversas áreas.

Alguns exemplos de condições no ambiente de trabalho estão relacionados ao som, temperatura, iluminação, entre outros. O ambiente pode ser caracterizado em relação aos seus ruídos, uma vez que um ambiente de trabalho com alta quantidade de ruídos não favorecerá os colaboradores, ao contrário, diminuirá a aptidão para a realização das funções, facilitando a ocorrência de erros, devido à distração e à falta de concentração.

Em relação às normas regulamentadoras, como a NR17, estas são referentes à adaptação das condições da instituição, com o desígnio de promover o ápice de comodidade, segurança, assim como proporcionar um desempenho eficiente. Para avaliar a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos colaboradores, compete ao empregador realizar a análise ergonômica do trabalho, devendo esta abordar, no mínimo, as condições de trabalho, conforme estabelecido nesta norma regulamentadora (BRASIL, 2007). Cabe ressaltar, nesse sentido, que todos buscam um ambiente saudável dentro das instituições, que seja acolhedor e inclusivo, com condições de trabalho adequadas para todos.

6 Procedimentos Metodológicos

A pesquisa desenvolvida neste estudo é caracterizada como exploratória, que, segundo Brasileiro (2013), é realizada quando há pouco conhecimento na comunidade científica, ou quando não existem elementos ou dados suficientes para o pesquisador. Este estudo visa tornar determinado fenômeno mais familiar e ajudar o pesquisador a construir hipóteses.

Quanto à natureza da pesquisa, esta é considerada de cunho qualitativo. A pesquisa qualitativa considera que exista uma relação entre o mundo objetivo e a subjetividade do objeto de investigação. Ela não objetiva ser contabilizada e interpretada por meio de técnicas e ferramentais estatísticas (NIELSEN, OLIVO e MORILHAS, 2017). Para a classificação da amostra, optou-se pela amostragem não probabilística por conveniência, na qual, segundo Acevedo (2013), as pessoas são selecionadas pela conveniência do pesquisador. São os participantes que estão próximos. Logo após selecionar qual amostra utilizar, entrou-se em contato com a presidente da Associação de Surdos de Tubarão para a autorização da pesquisa, e também com um intérprete de Libras, necessário para realização do estudo.

A pesquisa foi desenvolvida com os integrantes da Associação de Surdos de Tubarão, também designada pela sigla AST. Fundada em 13 de agosto de 2016, é uma associação de direito privado de caráter sociocultural, educacional, profissional, assistencial e recreativa, sem fins lucrativos.

Em relação aos critérios de inclusão, a participação dos surdos se deu mediante sua disponibilidade. A pesquisa foi desenvolvida com oito surdos, maiores de dezoito anos, que sabem ler e escrever e que já ingressaram no mercado de trabalho. Os participantes são de ambos os sexos, sem distinção de cor e raça.

Em outro momento, entrou-se em contato com a presidente da Associação, para que ela assinasse a Declaração de Ciência e Concordância das Instituições Envolvidas e para adquirir o contato dos participantes, que seriam selecionados por meio de sua disponibilidade.

Em relação ao intérprete de Libras, ela assinou duas vias do termo de compromisso, sigilo e confidencialidade do intérprete, e o que foi discutido em relação à pesquisa estará sob sigilo, respeitando o código de ética do intérprete, guardando confidencialidade sobre as informações referentes à pesquisa.

A coleta de dados se deu através de um questionário, sendo este o instrumento mais usado para o levantamento de informações (BARROS; LEHFELD, 2007). Optou-se pela utilização de um questionário semiestruturado, que foi desenvolvido com perguntas mistas, ou

seja, tanto perguntas abertas quanto fechadas (Apêndice A). O questionário semiestruturado diferencia-se do questionário estruturado por apresentar questões fechadas juntamente com abertas (BRASILEIRO, 2013).

Posteriormente à resposta do CEP aprovando o trabalho de conclusão de curso, sob o protocolo nº 3.448.509, iniciou-se o processo de coleta de dados no dia 26 de julho. Foi feito contato com a presidente da Associação de Surdos de Tubarão para o agendamento da pesquisa com os surdos, que foi efetuada no local em que os surdos costumam se encontrar. Nesse dia, havia muitos surdos no local, mas nem todos atendiam aos critérios de inclusão ou quiseram participar da pesquisa. Em seguida, foi marcado novamente um dia para a aplicação do questionário.

No horário estabelecido, os participantes foram orientados, juntamente com a intérprete de Libras, sobre os objetivos e as questões éticas desta pesquisa. Logo em seguida, a intérprete de Libras explicou sobre o Termo Livre e Esclarecido, sobre o sigilo e anonimato da pesquisa, orientando que uma cópia ficaria com eles, e outra, com a aplicadora.

Para a aplicação do questionário, a intérprete explicou acerca dos riscos e benefícios, bem como a não obrigatoriedade da participação. Como houve concordância dos participantes, não ocorrendo dúvidas acerca do questionário, foi entregue primeiramente o Termo Livre e Esclarecido de Consentimento, para a obtenção das assinaturas, e, depois, uma cópia do termo, seguida do questionário. Os documentos serão arquivados pelo período de cinco anos, e, após, serão incinerados.

Após a obtenção dos dados, foi realizada a análise de conteúdo, que, segundo Acevedo (2013), pode ser conceituada como um método que busca descrever o conteúdo manifesto de documentos. Foi utilizado também o método de tabulação, que, segundo Gil (2008), é o processo de agrupar e contar as ocorrências que estão nas várias categorias de análise. A tabulação simples baseia-se na simples contagem das frequências das categorias de cada conjunto.

8 Discussões e resultados

Os dados apresentados a seguir foram analisados a partir do objetivo geral: o quadro um mostra a caracterização dos participantes. O segundo, terceiro e quarto quadros são referentes aos desafios dos surdos acerca de sua inserção no mercado de trabalho; logo em seguida, os quadros se referem ao segundo objetivo, que é descrever os desafios que os surdos

vivenciam em suas experiências nas instituições; e o último quadro se referem ao terceiro objetivo.

Quadro 1 – Caracterização dos participantes da pesquisa

Participantes	Estado Civil	Idade	Cidade Onde Reside	Sexo	Nível De Escolaridade	Qual Seu Nível De Surdez?	Cargo
P1	Solteira	21	Florianópolis	Fem.	Ensino Superior Completo	Severa	Professora De Libras
P2	Solteiro	33	Tubarão	Masc.	Ensino Superior Completo	Profunda	Financeiro
P3	Solteiro	24	Curitiba	Masc.	Ensino Médio Completo	Severa	Expedição
P4	Solteira	29	Florianópolis	Fem.	Pós-Graduação	Severa	Não informado
P5	Casada	31	Pescaria Brava	Fem.	Ensino Superior Completo	Severa	Professora
P6	Casada	38	Laguna	Fem.	Mestrado Em Educação	Total/Severa	Professora
P7	Casada	32	Porto Alegre	Fem.	Mestrado Em Educação	Profunda	Analista Pessoal
P8	Solteiro	26	Florianópolis	Masc.	Ensino Superior Incompleto	Severa	Correio

Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

Os dados demonstram que, dos oito surdos que compuseram a amostra, cinco são do sexo feminino e três do sexo masculino, com idade entre 24 e 38 anos. Todos os surdos que responderam ao instrumento de coleta de dados atendiam aos critérios de inclusão da pesquisa, sabendo ler e escrever, sendo maiores de 18 anos, e que já trabalharam. Entre os participantes, três são casados e cinco são solteiros, morando em distintas cidades da região. No que se refere à escolaridade, a maioria possui ensino superior. Quanto ao diagnóstico de surdez, cinco possuem surdez profunda, e três, severas, sendo sua primeira língua Libras.

No tocante à profissão, três pessoas trabalham como professores de Libras, e outros cargos que também mencionados foram: setor financeiro, analista pessoal, expedição e correio. A carga horária varia de 4 a 8 horas diárias.

Quadro 2 – Dificuldades no processo seletivo (de inserção)

Categoria	Participantes
Comunicação	P1- P2- P3- P4- P5- P6- P8
Ausência de tradutor de Libras	P2- P5-P6- P8
Quem conduziu o processo não sabia Libras	P2 - P5- P6-P7-P8
Discriminação	P8
Preconceito	P4
Local inapropriado	P8

Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

No que tange aos desafios dos surdos no processo de inserção, os dados demonstram que a dificuldade mais descrita foi a comunicação. Somando-se a isto, sete dos oito participantes mencionaram como dificuldade o fato de que no processo seletivo o responsável não sabia Libras, e não havia tradutor (intérprete).

Para uma contratação efetiva da pessoa com deficiência, é necessário verificar se a deficiência apresentada pelo candidato se adequa ao cargo. Outro passo é analisar se a instituição possui instalações adequadas para receber a pessoa. Os testes e as entrevistas devem ser produzidos de acordo com o cargo, seguindo as mesmas regras da seleção em geral. Nessa via, o processo de seleção de pessoas pode ser a porta de entrada para o surdo na organização, visto que desse modo ele vai perceber se a instituição tem subsídios para uma boa comunicação ou não.

Segundo Silveira (2009), o sentimento de tristeza, decepção e desespero é constante. Todas essas descrições ocorrem no processo de seleção de pessoas, um processo que pode provocar no surdo uma sensação de não pertencimento, pois até a comunicação, que seria o básico para a empresa, se caracteriza como um dos maiores desafios. O despreparo diante das instituições dá oportunidades para a discriminação. Dessa forma, os sentimentos de inferioridade são projetados no público, que reforça as atitudes negativas, fechando-se um círculo vicioso (PASTORES, 2000). Segundo Felberg (2015, p. 90), “a discriminação é, em termos objetivos, o preconceito colocado em prática. É faceta exteriorizada do preconceito.

Discriminar é restringir ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, dos direitos humanos e liberdades fundamentais”. Com base nisso, é possível dizer que o preconceito é uma opinião feita de forma superficial em relação a determinada pessoa ou grupo, e a discriminação refere-se ao tratamento injusto ou negativo de uma pessoa ou grupo. É o preconceito em forma de ação. Na instituição, a discriminação pode ser atestada na contratação, promoção ou no ambiente institucional.

A seleção de um portador de deficiência deve dispor das mesmas características de um processo de pessoas que não possuem deficiência. Entretanto, como já dito anteriormente, deve ter as modificações necessárias para que o indivíduo consiga realizar os requeridos durante o processo (CARREIRA, 1997). Nesse sentido, espera-se do colaborador, em quaisquer circunstâncias, profissionalismo, boa índole, atributos ínsitos a qualquer empregado. Não se pretende ser assistencialista, mas, sim, promover oportunidades e acessos (NOGUEIRA, 2014).

Quadro 3 – Contratação dos surdos e a Lei de Cotas

A vaga à qual se candidatou era destinada para as pessoas com deficiência?		Participantes
	Sim	P1- P2- P5- P7- P8
	Não	P6
	Não sei dizer	P3- P4
Em sua opinião a Lei de Cotas influenciou nesta decisão na sua contratação?	Sim	P2- P7
	Não	P1 - P3- P5-P6- P8
	Não sei dizer	

Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

Em relação à Lei de Cotas, a vaga para a qual cinco surdos se candidataram era destinada às pessoas com deficiência. A lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, do Art. 93, determina às instituições com 100 ou mais colaboradores a reserva de 2% a 5% das funções da instituição para os reabilitados ou pessoas portadoras de deficiências (BRASIL, 1991). Essa é uma lei que precisa ser cumprida nas empresas com mais de 100 colaboradores, mas se observa que, nesse caso, a contratação do surdo não se deu devido à lei, mas, sim, pelas peculiaridades e qualidade desses surdos para a instituição. Esta afirmação se justifica porque três pessoas participantes da pesquisa foram contratadas por serem Professores de Libras, não

por serem surdas. No caso, P6 é professor de Libras, e, portanto, o mais adequado para ocupar a vaga, visto que esta é sua primeira língua.

E, ainda, na opinião de cinco surdos, a Lei de Cotas para PcDs (Pessoas com Deficiência) não influenciou na decisão de sua contratação, no entanto dois surdos acreditam que esta condição teve interferência. Dentre os oito participantes, três complementaram a resposta informando o motivo pelo qual acreditam que a Lei de Cotas influenciou na contratação. Eles apontam como motivos o respeito à igualdade e a dimensão legal.

Verifica-se também que, na opinião dos surdos, a Lei de Cotas não influenciou porque muitas empresas não a cumprem, o que confirma ainda a justificativa mencionada por algumas instituições acerca da empregabilidade, devido ao não cumprimento da lei. Como consideram Ribeiro e Carneiro (2009), para não contratar pessoas portadoras de deficiência, as instituições alegam periculosidade e grau de risco alto. As pessoas com deficiência, nesse sentido, são compreendidas como incapacitadas e sem os conhecimentos adequados para a entrada no trabalho nas funções disponíveis.

Quadro 4 – Grau de satisfação no processo de recrutamento de pessoas

Grau de satisfação	Participantes
Satisfeito completamente	Sem resposta
Satisfeito	P4- P5-P7
Neutro	P3
Insatisfeito	P6- P1- P2
Insatisfeito completamente	P8

Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

No processo de recrutamento, há uma maior quantidade de surdos insatisfeitos. Segundo Silva (2015), o recrutamento tem como objetivo comunicar a existência de uma vaga divulgando os perfis necessários, ou seja, o conjunto de conhecimentos, habilidades esperadas para aquele cargo no âmbito de uma instituição. Após a comunicação, o próximo passo é a seleção do colaborador para a vaga específica. Nesse processo, quando o meio de recrutar os surdos não é acessível, a mensagem a ser transmitida pode ser interpretada erroneamente, comprometendo a comunicação.

O segundo objetivo específico é descrever os desafios que os surdos vivenciam em suas experiências nas instituições. O quadro abaixo mostra as dificuldades enfrentadas por eles nesses locais.

Quadro 5 – Dificuldades na instituição

Dificuldades	Participantes
Dificuldades de relacionamento do líder com você	P5- P6
Dificuldades de comunicação	P4- P2- P6- P8
Ausência de intérprete	P5- P2- P6- P8
Dificuldades de relacionamento com os colegas	P4- P5- P6
Promoção no trabalho	P5- P7
Pressão no trabalho	P4
Outros	P1 -P3

Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

Quanto às maiores dificuldades na instituição, cinco surdos responderam a comunicação como sendo a maior dificuldade; quatro, a ausência de intérprete; três, a o relacionamento com os colegas; dois, o relacionamento com o líder; e dois, a promoção no trabalho; e, ainda, um escreveu que possui pouca dificuldade no ambiente de trabalho e outro que não possui nenhuma dificuldade.

De acordo com o Estatuto da Pessoa com Deficiência, as políticas públicas de trabalho e emprego devem promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência ao campo de trabalho (BRASIL, 2015). Assim, o que se busca é assegurar aos surdos o gozo dos direitos comuns a todos os cidadãos. A deficiência não deve, em hipótese alguma, ser motivo para discriminação, ofensa e tratamento degradante (NOGUEIRA, 2014).

Nota-se, em relação às dificuldades de comunicação no processo seletivo e às dificuldades no ambiente de trabalho, que em ambos aparece como a maior dificuldade a comunicação, seja com seus colegas ou líderes de setores.

Outra questão relevante nos dados diz respeito aos dois surdos que não possuem dificuldades no local onde trabalham, o que é um contraponto aos estudos realizados por muitos autores mencionados nessa pesquisa que apresentam as dificuldades na instituição, tais como: (VIANA, 2010; MARIN, 2006; MIRANDA e CARVALHO, 2016; PEREZ, 2012).

Quadro 6 – Integração na instituição

Ao entrar no trabalho, foi esclarecido a você sobre as regras/normas (orientações) da instituição?	Participantes	
	Sim	P1- P2- P3- P4- P5-P7
Não	P6- P8	
A Instituição favorece a sua integração com os demais colegas?	Sim	P1- P3- P5-P7
	Não	P2- P4- P6- P8

Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

No que se refere à integração, a maioria dos surdos recebe esclarecimento sobre as regras/normas. Sendo assim, ao ingressarem no ambiente de trabalho, seis surdos responderam que foram esclarecidos sobre as regras/normas (orientações) da instituição, e apenas dois mencionaram não terem esclarecimento.

Nessa perspectiva, vale dizer que, para que os surdos conheçam as normas da instituição, é necessário que alguém explique para eles como funciona a empresa, horários de entrada e saída. Em muitas instituições, isso ocorre no processo de integração. Assim, faz-se necessário que a empresa encontre um modo para que ele compreenda as informações, seja por um intérprete ou por texto escrito. Nogueira (2014) relata a vivência dentro de uma instituição: “Algumas vezes, como forma de corrigir tais distorções, fui convidada a fazer leitura labial em reuniões, para repassar instruções de trabalho aos demais surdos da empresa” (2014, p. 12). Na leitura labial, pode acontecer uma interpretação errônea, pois muitas palavras possuem fonemas parecidos. Além disso, esse tipo de leitura não possibilita o diálogo, visto que o surdo fica apenas como receptor da mensagem, não podendo participar emitindo sua opinião. Contar com a leitura labial é considerar o surdo alguém com uma comunicação de uma única via, não com o diálogo. Um fala e o outro lê, tão somente.

Ademais, cabe ressaltar que a integração consiste no agrupamento de alguns componentes da cultura institucional, como: normas, valores e outras questões da instituição que serão passadas aos novos membros. Essas divulgações de informações podem ocorrer por meio de palestras, dinâmicas de grupo, seminários e reuniões (DIAS, 2013). A integração faz com que o surdo se sinta pertencente à instituição, pois é na socialização que ele é apresentado, e nela os outros colaboradores também se apresentam. Este é um momento, portanto, para que ele tenha o primeiro contato com os outros colaboradores, mas para que esse processo ocorra é indispensável a presença de um intérprete de Libras.

Quadro 7 – Participantes de treinamentos

Em relação ao treinamento, a instituição disponibiliza treinamentos para sua função e cargo?		Participantes
	Sim	P1- P2 - P3- P5-P6- P7
	Não	P4- P8

Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

Quanto ao treinamento, seis surdos responderam que a instituição disponibiliza treinamentos para sua função e cargo, e dois surdos responderam que não realiza. Em relação à empresa, P4 não informou a instituição de trabalho, e P8 mencionou trabalhar nos correios.

Quadro 8 – Grau de satisfação no treinamento

Grau de satisfação	Participantes
Satisfeito completamente	Sem resposta
Satisfeito	P1- P2- P3- P5-P7
Neutro	Sem resposta
Insatisfeito	P4-P6
Insatisfeito completamente	Sem resposta

Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

Conforme os resultados descrito no quadro 7, P4 respondeu que na empresa não possui treinamento, o que pode ter interferido para avaliar seu grau de satisfação como insatisfatório. Nos treinamentos, cinco estão satisfeitos com esse processo, o que contrapõe a perspectiva de Nogueira (2014, p. 12), que relata: “Intrigante também foi observar que nem mesmo para as palestras que \ocorriam sobre motivação para o trabalho se pensava no funcionário surdo, o que, fatalmente, nos excluía e nos deixava à margem dos acontecimentos”.

Quadro 9 – *Feedback* da instituição

Você recebe feedback sobre seu desempenho no trabalho?		Participantes
	Sim	P1- P7
	Não	P2- P4-P5-P6- P8

Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

No processo de desenvolver pessoas, os surdos devem ter participação ativa nos treinamentos juntamente com os outros colaboradores, para que possam desenvolver e potencializar suas qualidades no âmbito institucional.

Quanto ao *feedback*, cinco surdos dizem não ter um retorno da instituição na qual trabalham sobre a execução de seu trabalho.

A realização da avaliação de desempenho é um processo fundamental na gestão de pessoas, pois permite o acompanhamento, a orientação dos colaboradores e o desenvolvimento organizacional. Dentre as atividades de avaliação está a realização de uma entrevista que auxilia na comunicação dos resultados ao trabalhador avaliado. Essa entrevista precisa ser feita pelo superior hierárquico direto, e devem ser marcada a data, hora e local previamente (REZENDE, 2016). Além disso, deve-se levar em consideração o trabalho que ele desenvolve e não sua limitação, observando como desempenha seu trabalho.

Assim, nas relações humanas, buscar um *feedback* significa conhecer o maior número possível de atributos, sobre atitudes, comportamentos e opiniões, o que favorece o conhecimento não só sobre as situações às quais a pessoa está exposta, mas também sobre ela própria, evitando uma compreensão parcial daquilo que ela é (BANOV, 2015a).

Quadro 10 – Plano de carreira na instituição

Na Instituição onde atua, existe oportunidade de crescimento (plano) de carreiras.		Participantes
	Sim	P1- P3-P6-P7- P8
Não	P2- P4- P5	

Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

Quanto à existência de oportunidade de crescimento (plano) de carreiras na instituição, cinco surdos sinalizaram que há essa possibilidade. O que mostra que a maioria está inserido em uma instituição que busca melhorar suas competências. Tendo em vista o Estatuto da Pessoa com Deficiência, a pessoa com deficiência tem direito a participar de cursos, treinamentos, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados (BRASIL, 2015).

Em referência ao quadro 5, já citado, P5 e P7 mencionaram que sentem dificuldade em relação à oportunidade de crescimento dentro da instituição, o que, nesse quadro, reforça

ainda mais a vontade deles em querer uma chance de crescer na instituição, mas que acaba não acontecendo.

Quadro 11 – Grau de satisfação em relação ao plano de carreira

Grau de satisfação	Participantes
Satisfeito completamente	P1
Satisfeito	P3- P5
Neutro	P7-P8-P2
Insatisfeito	P6
Insatisfeito completamente	Sem resposta

Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

Pode-se perceber que três surdos estão satisfeitos em relação ao plano de carreiras, o que contrapõe alguns autores mencionados nesse artigo, como Reis (2006), que mostra o baixo nível de escolaridade como sendo um dos fatores de barreira do acesso ao mercado de trabalho, visto que o mínimo de escolaridade exigida pelas empresas é o Ensino Médio, e segundo Silva (2017), as minorias étnicas e culturais formam a classe trabalhadora duplamente marginalizada socialmente.

Esses dois autores mencionam o baixo grau de escolaridade como uma variável pela qual o surdo não consegue uma ascensão profissional. Entretanto, sete surdos da pesquisa possuem graduação, por isso sua ascensão profissional se torna mais fácil, fazendo-os se sentir satisfeitos com esse processo.

Dessa forma a realidade a nível de Brasil é diferente da realidade de Tubarão, pois os surdos da pesquisa possuem maior escolaridade, empregos que têm mais sentido, o que conseqüentemente aumenta o grau de satisfação com as instituições. Contrapondo assim autores mencionados na pesquisa tais como: (REIS, 2006; SENA, 2011; SILVA, 2017; NOGUEIRA, 2014; SILVEIRA, 2009; VIANA, 2010; PAGAI ME, 2016; LARA, 2012).

E ainda em relação ao quadro 11, P2 respondeu estar satisfeito com o plano de carreira, e P3, mesmo respondendo que não possui plano de carreiras na empresa, permaneceu neutro quanto ao grau de satisfação. Observa-se uma semelhança com alguns quadros, ao longo desta discussão, que esse processo pode ter ocorrido devido à dificuldade de interpretação dos surdos acerca do questionário.

Quadro 12 – Surdos na instituição

		Participantes
Há outros surdos onde você trabalha?	Sim	P1- P7- P8
	Não	P2- P3- P4-P5-P6

Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

Já em relação ao relacionamento com outros surdos na instituição, cinco deles responderam que não possuem outros surdos trabalhando nela, e três responderam positivamente. Segundo Lopes (2012), o contato com surdos pode favorecer, em todos os integrantes da organização, o desenvolvimento de habilidades cognitivas, linguísticas, sociais, políticos, culturais, educacionais, econômicas, e entre outras.

Quadro 13 – Grau de satisfação em relação ao relacionamento com outros surdos na instituição

Grau de satisfação	Participantes
Satisfeito completamente	P1- P8
Satisfeito	P4- P7
Neutro	P3
Insatisfeito	Sem resposta
Insatisfeito completamente	Sem resposta

Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

O relacionamento com outros surdos é de grande importância, pois conseguem se relacionar, se comunicar pela sua língua própria, com uma menor probabilidade de erros de interpretação decorrentes da falta de tradutores de Libras na instituição. Do mesmo modo, Lopes (2012) menciona que essa experiência necessita da presença do outro, pois é mais fácil uma comunicação frente a frente com colaboradores que conheçam a língua de sinais, com quem possam sinalizar. Por conseguinte, as diferenças precisam ser entendidas.

De acordo com Thoma (2012), o encontro com outro surdo num local de trabalho é um ponto positivo, pois permite que tenha uma vivência com pessoas parecidas com ele, com a mesma condição, o que pode fazê-lo sentir-se um ser ativo na sociedade. No entanto, a Libras possui suas variações. Conforme Lopes (2012), a Libras é composta por sinais que obedecem

a língua portuguesa, mas não se trata meramente de uma substituição; ela tem suas particularidades, além de ser independente do português. Possui uma estrutura própria, que permite que se visualize a mensagem comunicada. Dispõe de variações linguísticas, sintaxe, assim como no português.

Quadro 14 – Grau de satisfação nos relacionamentos dentro da instituição

	Satisfeito completamente	Satisfeito	Neutro	Insatisfeito	Insatisfeito completamente
Comunicação no cotidiano no trabalho	P1	P3-P7	P5-P2	P4-P6	P8
Relacionamento com seus colegas de trabalho	P1- P7	P2-P3	P5-P8	P4-P6	sem resposta
Relacionamento com a gerência	P1-P7	P2-P3	P5-P8		P6

Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

Entre satisfeitos plenamente, satisfeitos e regulares, cinco surdos estão considerando a comunicação boa no ambiente institucional, de forma que a cultura da empresa também interfere na comunicação no local.

O ambiente interfere no comportamento, favorecendo ou não as relações interpessoais, podendo assim facilitar ou impedir o acesso à comunicação entre as pessoas, controle, entre outros. Existem estratégias variadas para favorecer a comunicação, tanto físicas como nos relacionamentos interpessoais. Para ilustrar uma estratégia física, o Banco Bradesco, por exemplo, eliminou as paredes divisórias, o que confirma a importância do ambiente físico sobre as pessoas (BANOV, 2015a). Assim como nesse exemplo, o ambiente interferiu no modo como as pessoas agiam dentro da instituição. O ambiente, nesse sentido, também afeta o modo como os surdos desenvolvem seus relacionamentos interpessoais.

No que tange ao relacionamento com os colegas, dois estão satisfeitos plenamente; dois, satisfeitos; dois, regulares; e dois, insatisfeitos. Prosseguindo na análise das respostas, seis mencionaram que a relação com os colegas está adequada. Regular, aqui, pode ser caracterizado como neutro, nem satisfeito, nem insatisfeito.

O nível de insatisfação pode estar relacionado à falta de interesse dos colaboradores em aprender Libras, para uma melhor comunicação com os surdos, devido ao fato de os surdos se isolarem e não se relacionarem com os colegas de trabalho.

Dessa forma, as instituições reproduzem, de certa maneira, os relacionamentos interpessoais, em que cada indivíduo assume um papel social que deve desempenhar para a manutenção do conjunto. Além disso, as instituições possuem regras de convivência, que definem como devem ocorrer os relacionamentos do cotidiano (DIAS, 2013). Como algumas empresas não autorizam que os colaboradores tenham conversas paralelas, mas somente o necessário para o fluxo institucional, isso pode afetar o relacionamento com os outros colaboradores.

Quanto ao relacionamento com a gerência, no quadro acima, a maioria dos surdos está satisfeita com esse relacionamento, mas quando ele não ocorre, os gestores precisam ser preparados e desenvolvidos para habilidades relacionais com todos os perfis de colaboradores, o que torna a gerência mais rígida e autoritária.

Segundo Banov (2015a), o gestor formal dá margem para uma alta formalização, tornando a comunicação limitada, dando menos autonomia para a tomada de decisões, impondo normas e regras rígidas, às quais é subordinado. Em contraponto, um gerente informal tem mais liberdade de atuação, autonomia, e não depende de outros superiores para uma tomada de decisão, o que o leva a ser mais democrático para com os seus colaboradores.

Quando um gerente observa um colaborador, ele vê as atitudes que este possui e o que ele pode fazer. Isso deve ocorrer com o colaborador com deficiência: em vez de ver o que ele não pode fazer, é preciso ver seus conhecimentos, atitudes e habilidades, respeitando suas limitações e buscando desenvolvê-las, para se tornar melhor (ANDRADE, 2008).

Quadro 15 – Grau de satisfação em relação à remuneração recebida

Grau de satisfação	Participantes
Satisfeito completamente	Sem resposta
Satisfeito	P1- P2- P3- P7-P5
Neutro	P8
Insatisfeito	P4- P6
Insatisfeito completamente	Sem resposta

Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

Quanto à remuneração, a maioria dos surdos está satisfeita, o que vai na contramão da entrevista de Silva (2017), que relata a discriminação salarial como um desafio, pois trabalham nas mesmas funções de ouvintes, mas recebem salários inferiores. É um descaso com os surdos ter os cargos e salários em desacordo com a função estabelecida, o que pode causar um prejuízo emocional no colaborador. Há uma necessidade por parte das empresas em realizar a análise de cargos, para que todas as pessoas recebam salários compatíveis com a função, sem distinção de quem está exercendo aquele cargo.

Essa padronização salarial está garantida no Estatuto da Pessoa com Deficiência, que menciona que a pessoa com deficiência tem direito a oportunidades iguais aos demais colaboradores, assim como a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor (BRASIL, 2015).

O terceiro objetivo buscou identificar os desafios no ambiente de trabalho enfrentados pelos surdos da Associação de Surdos de Tubarão.

Quadro 16 – Grau de satisfação no ambiente de trabalho

	Acessibilidade	Estrutura física do ambiente de trabalho
Satisfeito completamente	P1	Sem resposta
Satisfeito	P5- P7	P1- P2- P3-P7-P5
Neutro	P3- P6	P6
Insatisfeito	P2- P4	P4- P8
Insatisfeito completo	P8	Sem resposta

Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

Em relação à estrutura física do ambiente de trabalho, cinco surdos estão satisfeitos. De acordo com Dias (2013), o surdo é visual. Um local de trabalho com iluminação péssima poderá afetar o modo como exerce a função. Alguns exemplos de condições no ambiente de trabalho estão relacionados ao som, temperatura, iluminação, entre outros. A iluminação de uma organização é um elemento que influencia na execução de tarefas, dado que contribui para uma melhor visualização dos instrumentos de trabalho e para a leitura. Ademais, uma iluminação apropriada é significativa na prevenção de acidentes, e colabora para que as pessoas trabalhem de forma mais eficaz.

No que se refere à acessibilidade, um surdo está satisfeito plenamente; dois estão satisfeitos; dois, de maneira regular; dois, insatisfeitos; e um, insatisfeito totalmente. Mesmo existindo o direito à acessibilidade, ela não possibilita uma sociedade efetivamente acessível a todos, mas minimiza as desigualdades existentes para as pessoas com deficiência, proporcionando oportunidades até então inexistentes, estabelecendo áreas de autonomia e conquista de outros direitos inacessíveis (SIMONELLI e CAMAROTTO, 2011).

Desta forma, em relação às normas regulamentadoras, a NR17, há adaptações das condições da instituição que precisam ser feitas com o desígnio de promover o ápice de comodidade, segurança e desempenho eficiente (BRASIL, 2007). No caso de alarmes ou chamada de senhas, estes precisam ser também visuais, não devem ser exclusivamente sonoros, o que os torna parte das normas regulamentadoras, para que as instituições cumpram com essa exigência, além de serem adaptações necessárias para a acessibilidade do surdo. Assim, os surdos buscam um ambiente saudável dentro das instituições, que seja acolhedor e inclusivo, com condições de trabalho adequadas para todos.

9 Considerações finais

Este estudo possibilitou conhecer os desafios enfrentados pelos surdos, membros da Associação de Surdos de Tubarão, no processo de inserção e exercício da função laboral. Foram traçados como objetivos específicos identificar os desafios dos surdos acerca de sua inserção no mercado de trabalho; identificar os desafios no ambiente de trabalho enfrentados pelos surdos da Associação de Surdos de Tubarão; e descrever os desafios que os surdos vivenciam em suas experiências nas instituições. Para atendê-los, foram pesquisados vários autores que trazem essas problemáticas em questão, mencionando as dificuldades ao longo do percurso de vida do sujeito surdo.

Quanto aos objetivos, considera-se que estes foram alcançados, visto que foi possível identificar que os desafios acerca da inserção dos surdos no ambiente de trabalho são, na maioria das vezes, voltados à comunicação. Esta é limitada em diferentes momentos, desde o início, quando quem conduziu a seleção não sabia Libras, até a falta de um intérprete no decorrer do processo, o que o tornou, para a maioria dos surdos, insatisfatório. E mesmo quando a vaga é destinada para uma pessoa com deficiência, a empresa ainda não apresenta todos os subsídios para sua inclusão.

O segundo objetivo foi descrever os desafios que os surdos vivenciam em suas experiências nas instituições. Verificamos que os surdos descrevem as dificuldades como sendo: de comunicação, ausência de intérprete, relacionamento com os colegas, relacionamento do líder, pressão no trabalho e dificuldade de promoção. Entretanto, ao se analisar como eles se sentem em relação aos relacionamentos com o líder, com os colegas, com surdos e a comunicação no cotidiano, a maioria dos surdos está satisfeita com esse relacionamento.

O terceiro objetivo teve como propósito identificar os desafios no ambiente de trabalho enfrentados pelos surdos da Associação de Surdos de Tubarão. No que tange a esse objetivo, a maioria dos surdos está satisfeita, o que significa que o ambiente em si não é citado como um desafio.

Para além dos desafios, as respostas também trouxeram um perfil da experiência laboral dos surdos da Associação de Surdos de Tubarão, e nela foi possível identificar que os principais aspectos são: que se sentem satisfeitos em diversos processos, tais como: treinamento, plano de carreira, remuneração, e também quanto à estrutura física. Isso faz vislumbrar que algumas empresas na região estão incluindo os colaboradores surdos.

Em relação aos objetivos, percebeu-se que, mesmo possuindo aspectos favoráveis à inclusão, ainda há uma certa dificuldade de comunicação nas instituições, o que seria o maior desafio para os surdos, pois tudo o que ocorre na empresa gira em torno da comunicação, do processo de integração, treinamento, avaliação de desempenho, entre outros.

No projeto inicial, previu-se a realização de um questionário, por conta da necessidade de mediação do intérprete de Libras para explicá-lo. No momento da aplicação, percebeu-se certa dificuldade por parte dos surdos nas questões, visto que a intérprete, com o auxílio da pesquisadora, ia explicando as questões, sendo considerada limitação da pesquisa o fato de a pesquisadora não ser proficiente em Libras. Com isso, recomenda-se para as próximas pesquisas o conhecimento prévio em Libras para fomentar a comunicação e o relacionamento com os sujeitos envolvidos na pesquisa. Estudos acerca do que as empresas podem fazer para que esses surdos sejam incluídos nas organizações, para que participem e tenham acesso aos programas de carreira devem ser realizados pela Gestão de Pessoas, para que esteja preparada para trabalhar com surdos e possa viabilizar condições laborais mais acessíveis a todos.

A inclusão dos surdos nas instituições já teve avanços desde o momento em que se passou a estudar a história dos surdos no Brasil. Destaca-se uma maior visibilidade e consideração, seja na criação de Associações voltadas à defesa dos direitos dos surdos, seja na criação de leis, para citar alguns exemplos. É de se considerar que as políticas públicas para

tal mudança têm sido importantes. A Psicologia atua buscando realizar um conjunto de ações de natureza política, cultural, social e terapêutica, fundamentada nos direitos humanos, que visibilize as diferenças e a igualdade de direitos de todas as pessoas com deficiência, promovendo o acesso e a permanência nos diferentes espaços sociais, sem discriminações.

Por fim, observa-se que há uma grande necessidade da Psicologia em todos os campos da sociedade, pois os surdos necessitam de compreensão e apoio, assim como todas as pessoas, tanto nas instituições quanto fora delas.

REFERÊNCIAS

- ACEVEDO, Cláudia Rosa. **Como fazer monografias: TCC, dissertações e teses**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2013.
- ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 2004.
- ALMEIDA, Antônio Carlos Pinheiro Gama de. Atividade física e deficiência auditiva. *In*: GORGATTI, Márcia Greguo; COSTA, Roberto Fernandes. **Atividade física adaptada: qualidade de vida para pessoas com necessidades especiais**. 2. ed. Barueri: Manole, 2013.
- ALVES, Francislene Cerqueira et al. Educação de surdos em nível superior: desafios vivenciados nos espaços acadêmicos. *In*: ALMEIDA, Wolney Gomes. **Educação de surdos: formação, estratégias e prática docente**. Ilhéus, BA: Editus, 2015, p. 27-47. Disponível em: <[http:// books.scielo.org/id/m6fcj/pdf/almeida-9788574554457.pdf](http://books.scielo.org/id/m6fcj/pdf/almeida-9788574554457.pdf)>. Acesso em: 15 mai. 2019.
- ANDRADE, Elaine Cristina Rocha et al. O Papel do Líder na Inclusão de Pessoas com Necessidades Especiais na Empresa. **Revista Científica Eletrônica de Administração**, São Paulo, n. 14, 2008. Disponível em: <http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/DwRPnle4DUopTR1_2013-4-30-12-25-22.pdf>. Acesso em: 15 set. 2012.
- ARAÚJO, Luiz Cesar G. de; GARCIA, Adriana Amadeu. **Gestão de pessoas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- ÁVILA, Lucas Veiga; STECCA, Jaime Peixoto. **Gestão de pessoas**. Santa Maria: UFMS: Rede E-Tec Brasil, 2015.
- BANOV, Márcia Regina. **Psicologia no gerenciamento de pessoas**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2015a.
- BANOV, Márcia Regina. **Recrutamento, seleção e competências**. São Paulo: Atlas, 2015b.
- BRASILEIRO, Ada Magaly Matias. **Manual de produção de textos acadêmicos e científicos**. São Paulo: Atlas, 2013.
- BRASIL. **Decreto nº 3.298 (20/12/1999)**. Regulamenta a Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República [1989]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm>. Acesso em: 13 mai. 2019.
- BRASIL. **Lei nº 8.212 de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República [2015]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 06 abr. 2019.
- BRASIL. **Lei 13.146 de 06 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da pessoa com deficiência). Brasília, DF: Presidência da República

[2015]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm>. Acesso em: 15 mar. 2019.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de educação especial. **Educação infantil: saberes e práticas da inclusão: dificuldades de comunicação e sinalização: surdez**. Brasília: MEC, 2006. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/surdez.pdf>>. Acesso em: 03 mar. 2019.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria de Inspeção do Trabalho. **Norma Regulamentadora n. 17: ergonomia**. Brasília, DF: 2007. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr17.htm>>. Acesso em: 27 mai. 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Observatório do Mercado de Trabalho Nacional. Pessoas com deficiência n. 03. **Boletim de Indicadores do Mercado de Trabalho**, 2010. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/observatorio/indicadores_boletim_03.pdf>. Acesso em: 29 mar. 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Quase 80 mil pessoas com deficiência auditiva têm carteira assinada no Brasil**. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2017/09/quase-80-mil-pessoas-com-deficiencia-auditiva-tem-carteira-assinada-no-brasil>>. Acesso em: 17 jun. 2019.

CARVALHO, Naiana Santos. **Surdez e bilinguismo: Perspectivas, possibilidades e práticas na educação para surdos**. 2010. 104 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Licenciatura em Pedagogia), Universidade do Estado da Bahia. Salvador, 2010. Disponível em: <<http://www.uneb.br/salvador/dedc/files/2011/05/Monografia-Naiana-Santos-Carvalho.pdf>>. Acesso em: 30 mar. 2019.

CARREIRA, Dorival. A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho. *In*. MANTOAN, Maria Teresa Eglér (org.). **A integração de pessoas com deficiência: contribuições para uma reflexão sobre o tema**. São Paulo: Memnon, Senac, p. 24-31, 1997.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoal: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 13. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoal: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. São Paulo: Manole, 2015.

DIAS, Reinaldo. **Cultura Organizacional: construção, consolidação e mudança**. São Paulo: Atlas, 2013.

DUARTE, Soraya Bianca Reis et al. Aspectos históricos e socioculturais da população surda. **História, ciências, saúde**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 4, p. 1713-1734, 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/hesm/v20n4/0104-5970-hesm-20-04-01713.pdf>>. Acesso em: 22 mar. 2019.

FEBRABAN. **População com deficiência no Brasil fatos e percepções**, 2006. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/observatorio/febraban.pdf>>. Acesso em: 29 mar. 2019.

FERNANDES, Adriana Lopes; SILVA, Sandro Márcio da. Recrutamento e seleção do

profissional portador de deficiência nas organizações: integração ou inclusão? **Facef**. França, v. 11, n. 2, 2008, p. 186-206. Disponível em: <<http://www.periodicos.unifacel.com.br/index.php/facefpesquisa/article/view/120>>. Acesso em: 23 mar. 2019.

FELBERG, Rodrigo. **A reintegração social dos cidadãos-egressos**: uma nova dimensão de aplicabilidade às ações afirmativas. São Paulo: Atlas, 2015.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho**: uma abordagem psicossomática. São Paulo: Atlas, 2005.

GARBE, Douglas de Souza. Acessibilidade às pessoas com deficiência física e a convenção internacional de Nova Iorque. **Revista Unifebe**, Balneário Camboriú, v. 10, p. 95-104, 2012. Disponível em: <<http://www.unifebe.edu.br/revistadaunifebe/20121/artigo023.pdf.htm>>. Acesso em: 7 jun. 2019.

GESSER, Audrei. **Libras que língua é essa**: crenças e preconceitos em torno da língua de sinais e da realidade surda. São Paulo: Parábola Editorial, 2009.

GESSER, Audrei. Do patológico ao cultural na surdez: para além de um e de outro ou para uma reflexão crítica dos paradigmas. **Trabalho em linguística aplicada**, Campinas, v. 47, n. 1, p. 223-239, 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-18132008000100013&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 01 mai. 2019.

GIL, Antônio Carlos. **Administração de recursos humanos**: um enfoque profissional. São Paulo: Atlas, 1994.

GIL, Martha. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

LARA, Luiz Fernando. **Estigma social da deficiência e da surdez no emprego: um estudo sobre a experiência do Sistema Federação das Indústrias do Paraná Sistema FIEP**. 2012. 203 f. tese (Doutorado em Ciências Sociais), Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2012. Disponível em: <<http://tese2.pucsp.br/bitstream/handle/3446/1/Luiz%20Fernando%20Lara.pdf>>. Acesso em: 12 abr. 2019.

LOPES, Maura Corcini. **Cultura Surda e Libras**. São Leopoldo: UNISINOS, 2012. Disponível em: <<http://projetoedes.org/wp/wp-content/uploads/cultura-surda-e-libras.pdf>>. Acesso em: 15 mai. 2019

LOPES, José Rogério. “Exclusão social” e controle social: estratégias contemporâneas de redução da sujeitidade. **Psicol. Soc.** Porto Alegre, v. 18, n. 2, p. 13-24, 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-718220060000200003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 13 mai. 2019.

LOSSO, Marcelo Ribeiro; LOSSO; Marlus Eduardo Faria. **Educação para Segurança do Trabalho**. Curitiba: IFPR Educação a distância, 2011.

MADER, Gabriele. Integração da pessoa portadora de deficiência: a vivência de um novo paradigma. In: MANTOAN, Maria Teresa Eglér (org.). **A Integração de pessoas com deficiência: contribuições para uma reflexão sobre o tema**. São Paulo: Memnon/Senac, 1997, p. 44-50.

MADRUGA, Sidney. **Pessoas com deficiência e direitos humanos: ótica da diferença e ações afirmativas**. 2. ed. São Paulo: Saraiva 2016.

MARIN, Carla Regina; GOES, Maria Cecília Rafael de. A experiência de pessoas surdas em esferas de atividade do cotidiano. **Cad. CEDES**, Campinas, v. 26, n. 69, p. 231-249, 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-32622006000200007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 22 abr. 2019.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DO EMPREGO. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Brasília: MTE, SIT, DEFIT, 2007. Disponível em: <<http://www.portalinclusivo.ce.gov.br/phocadownload/publicacoesdeficiente/ainclusaodaspcd/numercdetrabalho.pdf>>. Acesso em: 03 mar. 2019.

MIRANDA, Analice Valdman de; CARVALHO, José Luís Felício. Inclusão profissional de pessoas com deficiências: um estudo sobre as políticas e práticas adotadas por empresas do setor de óleo e gás do estado do Rio de Janeiro. **REGE**, v. 23, n. 3, p. 264-273, 2016. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rege/article/view/121204/118152>>. Acesso em: 10 mar. 2019.

NIELSEN, Flávia Angeli Ghisi; OLIVO, Rodolfo Leandro de Faria; MORILHAS, Leandro José. **Guia prático para elaboração de monografias, dissertações e teses em administração**. São Paulo: Saraiva, 2017.

NOGUEIRA, Vanessa Teixeira de Freitas. **Os diferentes sentidos e formas de inclusão dos surdos no ambiente de trabalho**. 2014. 103 f. mestrado (Curso de Psicologia), Universidade de Fortaleza, Fortaleza, 2014. Disponível em: <<http://uol.unifor.br/uol/ObraBdtdSiteTrazer.do?method=trazer&ns=true&obracodigo=94661>>. Acesso em: 29 mar. 2019.

OLIVEIRA, Marco Antônio. **Comportamento organizacional para gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2010.

PAGAIME, Adriana. **Ações afirmativas para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo sobre concursos públicos**. 2016. 202 f. Dissertação (Distúrbios do Desenvolvimento), Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo. Disponível: <<http://tede.mackencie.br/jspui/btstream/tede/2963/5/Adriana%20Pagaime.pdf>>. Acesso em: 12 abr. 2019.

PASTORE, José. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo. LTS, 2000.

PEREZ, Vanessa Silva. Pessoa com deficiência = pessoa incapaz?: um estudo acerca do estereótipo e do papel da pessoa com deficiência nas organizações. **Cad. EBAPE**. BR, Rio de Janeiro, v. 10, n. 4, p. 883-893, 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S167939512012000400007&Ing=en&nrm=iso>. Acesso em: 08 abr. 2019.

REIS, Joab Grana. **O surdo e o mercado de trabalho na cidade de Manaus**. 2006. 127 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2006. Disponível em: <<https://tede.ufam.edu.br/bitstream/tede/3234/1/Joab%20Grana.pdf>>. Acesso em: 11 abr. 2019.

REZENDE, Mardele Eugênia Teixeira. **Rotinas trabalhistas legislação e práticas para gestão de pessoas**. São Paulo: Erica, 2016.

RIBEIRO, Marco Antônio; CARNEIRO, Ricardo. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Organizações & Sociedade**, v. 16, n. 50, art. 8, p. 545-564, 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/osoc/v16n50/08.pdf>>. Acesso em: 15 mar. 2019.

RODRIGUES, Carlos Henrique. A sala de aula de surdos como espaço inclusivo: pensando o outro da educação atual. *In*: ALMEIDA, Wolney Gomes. **Educação de surdos: formação, estratégias e prática docente**. Ilhéus, BA: Editus, 2015, p. 113-136. Disponível em: <<http://books.scielo.org/id/m6fcj/pdf/almeida-9788574554457.pdf>>. Acesso em: 15 mai. 2019.

SACKS, Oliver. **Vendo vozes: Uma viagem ao mundo dos surdos**. 2. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

SENA, Elaine Cristina. **O surdo e o trabalho: perspectivas de desenvolvimento profissional**. 2011. 111 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: <<https://tede2.picsp.br/bitstream/handle/16951/1/Elaine%20Cristina%20Sena.pdf>>. Acesso em: 12 abr. 2019.

SILVA, Edvaldo Feliciano da; CAMPOS, Marineide Furtado. **O percurso dos surdos na história e a necessidade da libras para a inclusão dos sujeitos na escola**. Mafurca: Instituto de Educação Superior Natalense, 2014. Disponível em: <http://www.editorarealize.com.br/revistas/joinbr/trabalhos/TRABALHO_EV081_MD1_SA144_ID1281_12092017192714.pdf>. Acesso em: 21 mar. 2019.

SILVA, Marilene Luzia da. **Administração de Departamento de Pessoal**. 14. ed. atual. São Paulo: Érica, 2015.

SILVA, Larissa Jorge. **O surdo e o direito ao trabalho: para além do acesso**. 2017. 92 f. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade). Universidade Federal de Itajubá, Itajubá, 2017. Disponível em: <https://repositorio.unifei.edu.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/805/dissertacao_silva4_2017.pdf?sequence=1&isallowed=y>. Acesso em: 12 abr. 2019.

SILVA, Silvana Araújo. **Conhecendo um pouco da história dos surdos**. Londrina, 2009. Disponível em: <http://www.uel.br/prograd/nucleo_acessibilidade/documentos/texto_libras.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2019.

SILVA, Vilmar da. **A luta dos surdos pelo direito à educação e ao trabalho: relato de uma vivência político-pedagógica na Escola Técnica Federal de Santa Catarina**. 2001. 157 f. Dissertação (Mestrado em Educação), Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/79610/180508.pdf?sequence=1&is-allowed=y>>. Acesso em: 22 abr. 2019.

SILVA, Pablo Marlon Medeiros da et al. Os desafios para a inclusão de pessoas com deficiência em organizações da construção civil. **Holos**, [S.1], v. 7, p. 311-327, 2017. Disponível em: <<http://www.2ifrn.edu.br/ojs/index.php/HOLOS/article/view/4742>>. Acesso em: 08 abr. 2019.

SILVEIRA, Flávia Furtado Rainha. **As representações sociais dos surdos e a construção das suas identidades**. 2009. 422 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações), Universidade de Brasília, Brasília, 2009. Disponível em: <<http://repositorio.unb.br/handle/10482/8438>>. Acesso em: 11 abr. 2019.

SIMONELLI, Ângela Paula; CAMAROTTO, João Alberto. Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo. **Gest. Prod.**, São Carlos, v. 18, n. 1, p. 13-26, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104530X2011000100002&Ing=en&nrm=iso>. Acesso em: 13 mai. 2019.

STROBEL, Karin Lilian. **As Imagens do Outro sobre a Cultura Surda**. Florianópolis: UFSC, 2008.

STROBEL, Karin Lilian. **História da educação de surdos**. Florianópolis: UFSC, 2009. Disponível em: <<http://pt.scribd.com/doc/4559884/Fundamentos-da-Educacao-dos-Surdos#scribd>>. Acesso em: 21 mar. 2019.

SUPLICY, Eduardo Matarazzo. **Renda de cidadania: a saída é pela porta**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2002.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; MANZINI, Eduardo José. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v.11, n. 2, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-65382005000200008&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 23 mar. 2019.

TOLEDO, Flavio. **Administração de pessoal, desenvolvimento de recursos humanos**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

THOMA, Adriana da Silva. Representações sobre os surdos, comunidades, cultura e movimento surdo. *In*: THOMA, Adriana da Silva et al. **Cultura surda & libras**. São Leopoldo, UNISINOS, 2006. p. 283. Disponível em: <<http://projetoedes.org/wp/wp-content/uploads/Cultura-Surda-e-Libras.pdf>>. Acesso em: 05 mai. 2019.

VIANA, Alvanei dos Santos. **A inserção dos surdos no mercado de trabalho: políticas públicas, práticas organizacionais e realidades subjetivas**. 2010. 204f. Dissertação (Mestrado em Administração) Universidade do Grande Rio. Rio de Janeiro. Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/rgb/article/view/4169/2905>>. Acesso em: 11 abr. 2019.

ZANELLI, José Carlos; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt; RODRIGUES Ana Carolina de Aguiar. Campo profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. *In*: ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: AMGH, 2014.

APENDICE A – Questionário

QUESTIONÁRIO

Este questionário integra uma pesquisa desenvolvida como atividade de conclusão de curso de Psicologia da UNISUL. Tem como objetivos identificar os desafios dos surdos acerca de sua inserção no mercado de trabalho, descrever os desafios que os surdos vivenciam em suas experiências nas instituições e conhecer os desafios no ambiente de trabalho enfrentados pelos surdos da Associação de Surdos de Tubarão.

A sua participação é de fundamental importância para a realização desta pesquisa. Lembrando que não há respostas certas ou erradas, sendo importante que o questionário seja respondido a partir de suas próprias interpretações, sem recorrer a consultas em livros e/ou internet. Siga a ordem das questões e se possível responda a todas. Você não deve escrever seu nome nessa folha – esse questionário é anônimo.

1. **Estado civil:** _____.

2. **Qual sua idade** _____ **anos.**

3. **Em que cidade você mora?** _____

4. **Sexo:**

Feminino Masculino

5. **Nível de escolaridade:**

Ensino Fundamental incompleto

Ensino Fundamental completo

Ensino Médio incompleto

Ensino Médio completo

Ensino Superior incompleto

Ensino Superior completo

Pós-graduação

Outros _____.

6. **Qual sua primeira língua?**

Libras

- Língua Portuguesa
- Outras: _____.

7. Com relação à sua audição, qual seu nível de surdez?

- Bilateral
- Parcial
- Total
- Leve
- Moderada
- Severa
- Profunda
- Outras: _____.

8. O recrutamento é o processo de procurar pessoas para recrutar para a empresa, desse modo como você avalia o recrutamento?

- Satisfeito plenamente
- Satisfeito
- Regular
- Insatisfeito
- Insatisfeito totalmente.

9. Quais as maiores dificuldades no processo seletivo (na sua inserção)?

- Comunicação
- Preconceito
- Ausência de tradutor de libras
- Quem conduziu o processo não sabia libras
- Local inapropriado
- Discriminação
- Não encontrei dificuldade nesse processo
- Outras _____.

10. A vaga à qual se candidatou era destinada para as pessoas com deficiência?

- Sim Não Não sei dizer

11. Em sua opinião a Lei de Cotas influenciou nesta decisão na sua contratação?

- Sim Não
- Por que? _____.

12. Ao entrar no trabalho, lhe foi esclarecido sobre as regras/normas (orientações) da instituição?

- Sim Não

13. A Instituição favorece a sua integração com os demais colegas?

Sim Não

14. Em relação ao treinamento, a instituição disponibiliza de treinamentos para sua função e cargo?

Sim Não

15. Se sim, como você classifica o treinamento organizacional:

- Satisfeito plenamente
- Satisfeito
- Regular
- Insatisfeito
- Insatisfeito totalmente.

16. Quais as maiores dificuldades na instituição em que trabalha e/ou trabalhou.

- Dificuldades de relacionamento do líder com você
- Dificuldades de relacionamento com os colegas
- Dificuldades de comunicação
- Ausência de intérprete
- Iluminação
- Condições físicas
- Pressão no trabalho
- Preconceito
- Promoção no trabalho
- Não encontrei dificuldade nesse processo
- Outros: _____.

17. Em que cargo atuou/atua?

_____.

18. Carga horária semanal de trabalho:

- 4 horas
- 6 horas
- 7 horas
- 8 horas
- 10 horas
- 11 horas
- 12 horas
- Outros: _____.

19. Você recebe feedback sobre seu desempenho no trabalho?

Sim Não

20. Quanto à comunicação no cotidiano do trabalho você está:

- Satisfeito plenamente
- Satisfeito

- Regular
- Insatisfeito
- Insatisfeito totalmente.

21. Classifique como você se sente quanto ao relacionamento com seus colegas de trabalho.

- Satisfeito plenamente
- Satisfeito
- Regular
- Insatisfeito
- Insatisfeito totalmente.

22. Classifique como você se sente quanto ao relacionamento com a gerência:

- Satisfeito plenamente
- Satisfeito
- Regular
- Insatisfeito
- Insatisfeito totalmente.

23. Há outros surdos onde você trabalha?

- Sim Não

24. Se existir outros surdos na instituição onde trabalha classifique como você se sente quanto ao seu relacionamento com eles:

- Satisfeito plenamente
- Satisfeito
- Regular
- Insatisfeito
- Insatisfeito totalmente.

25. Na Instituição onde atua, existe oportunidade de crescimento (plano) de carreiras.

- Sim Não

26. Caso exista plano de carreira, como você se sente quanto ao processo de inclusão no plano de carreira da empresa.

- Satisfeito plenamente
- Satisfeito
- Regular
- Insatisfeito
- Insatisfeito totalmente.

27. Como você se sente quanto à remuneração recebida.

- Satisfeito plenamente

- Satisfeito
- Regular
- Insatisfeito
- Insatisfeito totalmente.

28. Em relação à estrutura física do ambiente trabalho, como se sente quanto ao ambiente físico do seu trabalho.

- Satisfeito plenamente
- Satisfeito
- Regular
- Insatisfeito
- Insatisfeito totalmente.

29. Quanto à acessibilidade para surdos, como você classificaria sua percepção quanto o seu atual/ultimo local de trabalho?

- Satisfeito plenamente
- Satisfeito
- Regular
- Insatisfeito
- Insatisfeito totalmente.

Comentários:

AGRADECIMENTOS

A Deus, em primeiro lugar, por me proporcionar coisas boas, inclusive a faculdade de Psicologia.

Aos meus pais, Lúcio Rita e Isaura Ouriques Lourenço, que, mesmo diante de todas as dificuldades encontradas ao longo de 5 anos de faculdade, me apoiaram e me ajudaram a ultrapassá-las.

À minha irmã Gislaine Ouriques Lourenço, que no percurso da faculdade me ajudou e orientou.

À minha amiga Gislaine Fernandes, que sempre esteve ao meu lado, me apoiando em todos os momentos.

À minha prezada e querida orientadora prof^a. Dâmaris de Oliveira Batista da Silva, pelo carinho, dedicação e compromisso.

À Juliana Costa Castro Araújo e Solange Piva, por contribuírem com a qualificação do meu projeto e pelos conhecimentos adquiridos.