

A INCLUSÃO SOCIAL DOS SURDOS NO CONTEXTO DAS ORGANIZAÇÕES EMPRESARIAIS

Fabio Nascimento Gonçalves¹
Dioskely Abdo²
Edilene Faria²
Joedna Alvares²
Lorhanny Rodrigues²
Pedro Henrique Azevedo²
Wanessa Carvalho²

RESUMO

Compreende-se por Inclusão social como o processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com necessidades especiais e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. O objetivo desta pesquisa é Estudar o processo de inclusão social no ambiente organizacional, sua aceitação, relevância e efetiva prática com enfoque na inclusão dos surdos em Goiânia. A pesquisa caracteriza-se de duas maneiras: Uma parte de pesquisa bibliográfica de ordem qualitativa e se estende a pesquisa de campo, onde foram entrevistados os gestores e os funcionários de duas empresas distintas sobre a inclusão do surdo no mercado de Trabalho. O trabalho procura Identificar através da história, o processo de inclusão dos portadores de necessidades, em especial os surdos. Tendo como base as leis municipais e estaduais que apoiam os deficientes, procuramos identificar o possível preconceito enfrentado pelos portadores de necessidade, e entender não somente a dificuldade de um deficiente de ingressar no mercado de trabalho, mas compreender também qual é o ponto de vista dos empregadores sobre a pessoa com deficiência e qual as dificuldades encontradas por eles. Os resultados da pesquisa mostram que a comunicação é a principal dificuldade encontrada, tanto pelos gestores, como pelos portadores de necessidade, visto que apesar das leis defenderem a inclusão e apoiarem o processo, não existe uma adaptação que influencia para que não haja preconceito, já que a inclusão acontece de maneira forçada. Apesar das dificuldades encontradas por ambas as partes a pesquisa também mostra que no quesito ambiente empresarial, a contratação de pessoas com necessidades é um alavanco para melhora do clima organizacional, principalmente pela motivação e esforço por parte do PNE, o que resulta em maior determinação e foco por parte da equipe.

Palavras-chaves: inclusão social, surdos, organizações empresariais.

INTRODUÇÃO

A Inclusão social é um tema de vasta abrangência, em um país como o Brasil em que as diferenças entre a população são muitas. Estas diferenças abrangem a raça, cultura, origem geográfica, idade, classe econômica e até mesmo necessidades especiais. Ao falar de inclusão nos remetemos a pensar na exclusão social, que é exatamente o oposto, talvez este fato ocorra devido às histórias marcantes de discriminação e exclusão que a nossa sociedade já produziu e ainda produz. Este processo que só ganhou atenção por volta da década de 80, ainda hoje no século XXI se mostra frágil e insuficiente.

¹ Docente do curso de Administração da Faculdade Araguaia

² Discente do Curso de Administração da Faculdade Araguaia.

Entender o processo de inclusão nas empresas é o objetivo inicial desta pesquisa que busca identificar os motivos pelos quais a sociedade e principalmente as empresas ainda se mostram resistentes ao processo de inclusão.

A pesquisa contribuirá para que sociedade compreenda a importância de mudar a cultura conservadora e preconceituosa que atrapalha o desenvolvimento e dificulta a convivência relacional de portadores de necessidades especiais.

OBJETIVO GERAL

Estudar o processo de inclusão social no ambiente organizacional, sua aceitação, relevância e efetiva prática com enfoque na inclusão dos surdos em Goiânia.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Entender não somente a dificuldade de um deficiente de ingressar no mercado de trabalho, mas compreender também qual é o ponto de vista dos empregadores sobre a pessoa com deficiência e qual as dificuldades encontradas por eles.
- Identificar através da história, o processo de inclusão dos portadores de necessidades, em especial os surdos.
- Compreender o conceito de inclusão e qual os benefícios para a organização.
- Analisar o possível preconceito enfrentado pelos portadores de necessidade.

METODOLOGIA

A metodologia a ser utilizada no presente trabalho parte de pesquisa bibliográfica de ordem qualitativa e se estende a pesquisa de campo, segundo Richardson, Roberto (Org.). Pesquisa bibliográfica qualitativa pode ser caracterizada como a tentativa de uma compreensão detalhada dos significados e características situacionais apresentadas pelos entrevistados, em lugar da produção de medidas quantitativas de características ou comportamentos, e segundo Elaine Coutinho Marcial & Alfredo Costa, pesquisa de campo é o estudo que se propõe a verificar a aplicação dos métodos de elaboração de cenários prospectivos utilizados no País, bem como a estrutura voltada para essa atividade.

A expressão “pesquisa qualitativa” assume diferentes significados no campo das ciências sociais. Compreende um conjunto de diferentes técnicas interpretativas que visam a descrever e a decodificar os componentes de um sistema complexo de significados. Tem por objetivo traduzir e expressar o sentido dos fenômenos do mundo social; trata-se de reduzir a distância entre indicador e indicado, entre teoria e dados, entre contexto e ação (MAANEN, 1979, P.520).

Será utilizado como ferramenta para levantamento de referencial teórico, livros e artigos científicos e para a pesquisa de campo será utilizado um questionário para levantamento de informações em campo que logo serão analisados e convertidos em resultados estatísticos que servirão de indicadores para se chegar a uma conclusão parcial ou integral sobre o assunto abordado.

REVISÃO BIBLIOGRAFICA

Há cerca de 21 anos, entrou em vigor a legislação brasileira sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, na qual a lei nº8.112, de 11 de dezembro de 1990, que diz que todo concurso público deve ter reservado 20% de suas vagas para portadores de necessidades, e na lei nº8.213 de 24 de julho de 1991, define que toda empresa com mais de 100 funcionários deve ter uma cota para a pessoa com deficiência que pode variar de 2 a 5% (BRASIL, 1999 a; 1999 b). Mesmo depois que as leis entraram em vigor, os portadores de deficiência (PPDs) continuavam com dificuldade para se ingressar no mercado de trabalho, e com isso o Ministério Público do Trabalho passou a fiscalizar de maneira mais rigorosa, chegando até a punir as empresas que não cumprissem a lei.

Apesar de a legislação colaborar para ampliação de oportunidades de acesso ao mercado de trabalho para os portadores de necessidade, quando nos voltamos para realidade nos deparamos com barreiras obscuras e com alto grau de dificuldade, que parte tanto da empresa empregadora, como também do portador que será contratado.

Conceitua-se a inclusão social como o processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com necessidades especiais e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. A inclusão social constitui então, um processo bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade buscam, em parceria, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos. (Sasaki, 1997, p. 3).

Analisando o conceito de inclusão, segundo Sasaki, chega-se a um entendimento de que para alcançar uma sociedade inclusiva, esta precisa passar por processos de adaptação, tanto os que são considerados normais, tanto os que serão incluídos, pois a inclusão é uma parceria que depende de ambas as partes, pois é um processo que gerará dificuldades, porém atinge-se o objetivo esperado quando todos compreendem que se deve focar na solução e não nos problemas para que a oportunidade seja distribuída a todos sem discriminação.

A Responsabilidade Social no processo de inclusão e os benefícios para as organizações

Nos tempos atuais a responsabilidade social é utilizada pela maioria das empresas apenas como uma vantagem competitiva, porém há uma tendência de que em um futuro breve, a sociedade se conscientize e passe a cobrar das organizações a efetiva atuação e cumprimento de seu papel social. Essa mudança de postura da sociedade depende de uma série de fatores e o processo de educação é o principal deles. É papel dos administradores conscientizarem as empresas para a importância da cidadania empresarial, tendo em vista a responsabilidade social.

A responsabilidade social deve fazer parte dos negócios de uma empresa, pois produz ganhos de imagem institucional e benefícios internos e externos para a organização. Quando surge o assunto inclusão social, logo pensamos que os únicos beneficiários são simplesmente os profissionais reabilitados ou portadores de alguma necessidade, porém produzem um resultado que se traduz em maior produtividade e bem-estar para as pessoas, no caso de um ambiente de trabalho, e benefícios para a sociedade como um todo.

As empresas que resolvem se comprometer com a responsabilidade social devem compreender que as pessoas com deficiência quando recebem condições de trabalho que respeitem suas qualificações, habilidades e limitações são tão produtivas quanto qualquer outro trabalhador, porém se torna um trabalhador bem mais motivado e comprometido e essa motivação e ética influencia diretamente na organização. A empresa que adota política inclusiva em relação à pessoa com deficiência obtém ganhos de imagem. O Instituto Ethos realizou uma pesquisa com os consumidores com o Tema Responsabilidade Social das Empresas - Percepção do Consumidor, 46% dos entrevistados declararam que a contratação de pessoas

com deficiência está em primeiro lugar entre as atitudes que os estimulariam a comprar mais produtos de determinada empresa.

A empresa que se torna inclusiva reforça o espírito de equipe de seus funcionários, fortalecendo a unidade em torno de objetivos comuns e expressando seus valores coletivamente, com isso o clima organizacional fica mais agradável e a empresa pode obter ganhos de produtividade se as pessoas com deficiência estiverem devidamente inseridas nas funções onde possam ter um bom desempenho.

Levando em consideração também que lidar com a pessoa com deficiência como trabalhador traz a possibilidade de conhecê-lo como consumidor e aprender a lidar com a diversidade traz para a empresa a possibilidade de ver novas oportunidades no seu negócio, além de prepará-la para demandas de diferentes universos que enfrentará.

Com a Responsabilidade social as empresas adquirem o reconhecimento da comunidade que conseqüentemente atingem positivamente suas atividades e são gratificadas com o reconhecimento de seus consumidores e comprometimento dos seus colaboradores, o que acaba trazendo retorno financeiro e posicionamento no mercado. Ao mesmo tempo, a responsabilidade social empresarial como estratégia de gestão, contribui para a construção de uma sociedade mais justa e mais próspera.

Defende-se que embora as empresas não possam se apropriar direta e imediatamente de benefícios que elas produzam ao se engajarem em atividades sociais, elas se beneficiam de diversas formas dos resultados destas atividades. (Valores ou interesses? Reflexões sobre a responsabilidade social das empresas. Zairo B. Cheibub e Richard M. Locke).

Compreende-se que a organização precisa investir em responsabilidade Social, pois a sociedade já exige essa conduta, pode-se concluir então que não participar desse processo de inclusão, já é um ponto negativo, pois devemos acompanhar o crescimento da humanidade principalmente no que tange a responsabilidade social.

Diversidade: Retratos da deficiência no Brasil.

A Fundação Banco do Brasil e a Fundação Getúlio Vargas se uniram em uma parceria para se compreender e obter conhecimento sobre o universo das pessoas portadoras de deficiência (PPDs). Essa pesquisa foi feita pelo Centro de políticas e

teve como objetivo subsidiar políticas e ações em público, privado e da sociedade civil voltada para as pessoas com deficiência. Nesta pesquisa eles identificam o perfil sócio-econômico-demográfico dos segmentos, e descreve políticas que visam proporcionar a inserção social das pessoas com deficiência nas diversas áreas sociais tais como saúde, educação, transferência de renda, acessibilidade e trabalhista entre outras.

Na pesquisa quando nos deparamos com a palavra deficiência, ligamos o termo com pessoas ineficientes, porque as pessoas tendem a ver a PPDs como uma pessoa infeliz, inútil e diferente. Esse preconceito acaba gerando um estereótipo do deficiente pela própria sociedade e também por ele mesmo e os levam a uma condição de incapacidade, já que não se enquadram no molde criado pela sociedade. Segundo Pastore (2001) confundem-se as limitações relativas à vida diária (se alimentar, se cuidar, higiene pessoal) com as limitações relativas à vida social (estudar, namorar, conseguir um emprego, etc.)

Através da análise da pesquisa pode-se identificar que a maior dificuldade de inclusão das PPDs na organização é o preconceito. O preconceito, de acordo com os psicanalistas Jahoda e Ackerman (1969, p.27), é caracterizado por Uma atitude de hostilidade nas relações interpessoais, dirigida contra um grupo inteiro ou contra os indivíduos pertencentes a ele, e que preenche uma função irracional definida dentro da personalidade.

Somando a esta conceituação, Crochik (1995) atenta para o fato de que para que ele exista é necessário que se somem às características do indivíduo fatores de seu processo de socialização, e, embora a manifestação do preconceito seja individual, pois responde às necessidades individuais, ele “surge no processo de socialização, como resposta aos conflitos gerados neste processo” (Crochik, 1995, p. 15).

Muitas pessoas não acreditam que um (PPDs) é capaz de contribuir de maneira produtiva em uma organização. Isso se deve ao fator de desconhecimento de qual seja a real limitação e a possibilidade de produção de um deficiente se as oportunidades lhe forem dadas.

Segundo Dra.Linamara R. Bastistella no livro Caminhos da Inclusão além do preconceito que eles enfrentam, também existe a rejeição que eles mesmos sentem,

e esse sentimento de rejeição muitas vezes foi manifestado por ações paternalistas e eminentemente excludentes.³

Em Maio de 1944, a Conferência Internacional do Trabalho – a assembleia-geral da Organização – reunida em Filadélfia, nos Estados- Unidos, aprovou uma declaração relativa aos fins e objetivos da OIT, conhecida pela Declaração de Filadélfia.

Numa época do pós-guerra e da reconstrução, a Declaração reafirma os princípios orientadores da OIT, nos quais se deveria inspirar a política dos países membros. São esses princípios os seguintes: o trabalho não é uma mercadoria; a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável para um progresso constante; a pobreza, onde quer que exista, constitui um perigo para a prosperidade de todos; todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, a sua crença ou o seu sexo, têm direito de efetuar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e com dignidade, com segurança económica e com oportunidades iguais.

A convenção de 159, de 1983, relata sobre a garantia do trabalho adequado, e da possibilidade de integração ou reintegração das pessoas com deficiência. Lembrando que o direito de trabalho é direito que foi assegurado desde a Declaração Universal dos direitos do Homem, em 1789, e foi também enfatizado na Convenção Internacional de Direitos da Pessoa com Deficiência na Assembleia Geral das Nações Unidas, em Dezembro de 2006.

Legislação em apoio aos deficientes físicos.

A legislação brasileira referente ao trabalho das PPDs é bastante atual, criando condições para o acesso ao emprego público e privado, proibindo também a discriminação e fixando de 2 a 5% nas empresas com mais de 100 empregados. No Brasil, 14,5% da população são pessoas portadoras de deficiência. Quando se trata da inserção de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho, segundo os dados do IBGE, dos 66,6 milhões de pessoas com mais de 10 anos de idade que estão exercendo algum tipo de atividade (estudando ou trabalhando) 9,0 milhões tem algum tipo de deficiência.

Na Constituição Federal (1988), o Artigo 3º, Parágrafo IV, assegura a promoção do bem-estar de “todos sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade

³ Dra. Linamara R. Bastistella é PHD, professora do depto. Medicina Legal, ética médica, medicina Social e do Trabalho da Faculdade de Medicina da USP

e quaisquer outras formas de discriminação”. No que se refere aos portadores de deficiência auditiva as Leis Federais preveem: *Lei nº 8.160 (1991)- “Dispõem sobre a caracterização de símbolo que permita a identificação de pessoas portadoras de deficiência auditiva”. Artigo 1º - “é obrigatória à colocação, de forma visível do “Símbolo Internacional de surdez” em todos os locais que possibilitem acesso, circulação e utilização por pessoas portadoras de deficiência auditiva, e em todos os serviços que forem postos a sua disposição ou que possibilitem seu uso”.

O reconhecimento das pessoas com deficiência como cidadãos que têm direitos passa pela possibilidade de exercerem uma atividade remunerada, tornando-as pessoas dignas e que tem direitos iguais, pois assim diz a constituição “Que todos somos iguais perante a lei”. Em relação á lei nº 8.160, é de suma importância, pois De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), existem no Brasil aproximadamente 5,7 milhões de brasileiros com algum grau de deficiência auditiva, com a pratica da lei, facilita a sociedade a estar atenta ao ambiente que tiver o símbolo, para que a comunicação com o surdo feita de maneira mais normal possível.

De acordo, com as Leis Estaduais:

*Lei nº 1.224 (1987) - “Assegura ao deficiente físico o direito a inscrição e participação em concursos públicos, dá outras providências”.

*Lei nº 1.479 (1989) - “Autoriza o Poder Executivo a criar o programa deficiente físico - empresa”.

*Lei nº 2.546 (1996) - “Autoriza o Poder Executivo a criar um centro especializado na formação de profissionais para a reabilitação, assistência e educação dos portadores de deficiência”.

*Lei nº 2.883 (1998) - “Autoriza o Poder Executivo a criar a carreira de intérprete para deficientes auditivos”.

*Lei nº 3.061 (2001) - “Assegura às pessoas surdas o direito de serem atendidas, nas repartições públicas estaduais por meio da Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS, e dá outras providências”.

*Lei nº 7.070 (1982) - “Dispõe sobre a pensão especial para deficientes físicos que especifica, e dá outras providências”. Conforme o Artigo 36 – dispõem da obrigatoriedade de contratação:

Empresas com mais de 100 empregados são obrigadas a preencher cargos com beneficiários da Previdência Social, reabilitados ou, com pessoa portadora de

deficiência habilitada, na seguinte proporção: até 200 empregados – 2%, de 201 a 500 - 3%, de 501 a 1000 - 4%, mais de 1000 - 5%. Parágrafo 2º - considera pessoa portadora de deficiência habilitada, a que possui:

*Curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior (devidamente certificado).

*Certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional de Sistema de Saúde (INSS).

*Capacidade para o exercício da função.

Com as leis estaduais em rigor adquirimos como sociedade um comportamento ético, porque não dizer, uma responsabilidade em busca de uma relação mais justa com a humanidade, pois com essas leis que beneficiam os portadores de necessidades o Estado consegue diminuir as desigualdades e aumenta o exercício da cidadania. À medida que o Estado provê meios para que o deficiente possa atuar produtivamente no sistema capitalista em que vivemos, estará realizando um investimento social, pois o deficiente deixará de ser apenas um consumidor de previdência e assistência social para se capacitar como produtor de receitas públicas, mediante o recolhimento de impostos sobre sua atividade profissional.

Já nas Leis Municipais:

*Lei nº 399 (1982) - “Autoriza o Poder Executivo a construir dentro das 24 regiões administrativas, salas de aula para deficiente auditivo, nas dependências da escola de ensino regular”.

*Lei nº 950 (1986) - “Cria o programa deficiente físico - empresa”.

*Lei nº 2.401(1996) - “Autoriza o Poder Executivo a reconhecer oficialmente no município como meio de comunicação objetiva e de uso corrente língua gestual codificada na Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS)”.

Breve historia da Educação dos Surdos.

A partir da Idade Media a Educação para surdos passa a ser uma preocupação para Sociedade e com isso começa a surgir os primeiros trabalhos no sentido de educar a criança surda e de integrá-la (ainda não considerado inclusão) na sociedade. Foi no século XVI que começa a surgir os primeiros educadores de surdos, na Espanha, na França, na Inglaterra e na Alemanha, sendo que somente

em XVII è que foi Prosperar essa idéia, e foi neste século que surgiram varias escolas para surdos.

Porém, no inicio do século XX, a maioria destas escolas, abandonam o uso de língua de sinais, pois em 1980 aconteceu o famoso Congresso de Milão, onde foi definido pela maioria que a melhor maneira de se educar um surdo seria pelo Oralismo. Com isso as escolas foram proibidas de utilizar a língua de sinais, e com isso começa uma imensa luta dos surdos em relação a comunicação.

O Oralismo, ou filosofia oralista, usa a integração da criança surda à comunidade de ouvintes, dando-lhe condições de desenvolver a língua oral (no caso do Brasil, o Português). O Oralismo percebe a surdez como uma deficiência que deve ser minimizada através da estimulação auditiva. (GOLDFELD, 1997, pp. 30 e 31)

O Oralismo entende a surdez como uma deficiência que deve ser minimizada através da estimulação auditiva. A partir do Congresso de Milão, a oralização passou a ser o principal método de ensino para os surdos, porém o que não levaram em consideração é que haveria uma queda significativa no nível de escolarização do surdo, já que para aprender a língua oral, tiveram que deixar de lado disciplinas como, matemática, historia Geografia entre outras.

Analisando e percebendo que o método oralista, não tinha tanta eficiência Roy Holcon em 1968, dá origem ao método de Comunicação Total (Libras, ou códigos manuais – Representação espaço-visual de uma língua oral), que defende a utilização de qualquer recurso lingüístico, para se tornar mais fácil a comunicação do surdo e sua interação e não somente o aprendizado de uma língua.

A partir da década de 80, a teoria do Binlguismo ganha espaço, pois esta permite que os surdos aprendam primeiro a língua materna, que será a língua de sinais e somente depois é que tem acesso a língua do país, como segunda língua.O Binlguismo entende a surdez como uma diferença lingüística e não como uma deficiência.

O Bilingüismo tem como pressuposto básico que o surdo deve ser Bilíngüe, ou seja, deve adquirir como língua materna à língua de sinais, que é considerada a língua natural dos surdos e, como Segunda língua, a língua oficial de seu país (...)os autores ligados ao Bilingüismo percebem o surdo de forma bastante diferente dos autores oralistas e da Comunicação Total. Para os bilinguistas, o surdo não precisa almejar uma vida semelhante ao ouvinte, podendo assumir sua surdez. (GOLDFELD, 1997, p. 38)

Em 2002 a língua brasileira de sinais (libras) começou então a ser reconhecida como meio legal de comunicação para surdos, e tem o apoio da lei 10.436. Que reconhece como meio legal de comunicação e expressão a Língua Brasileira de Sinais – Libras. Entendendo –se como Língua Brasileira de Sinais - Libras a forma de comunicação e expressão, em que o sistema lingüístico de natureza visual-motora, com estrutura gramatical própria, constitui um sistema lingüístico de transmissão de idéias e fatos, oriundos de comunidades de pessoas surdas do Brasil.

Passada uma década, observa-se maior inclusão de pessoas com deficiência auditiva nas escolas regulares. Dominar a libras permite às pessoas com deficiência auditiva ter maior autonomia, independência social e cidadania.

Processo de inclusão do Surdo na Sociedade.

Desde sempre, os grupos compostos pela minoria sofrem repressões da sociedade, com os deficientes auditivos não é diferente. De acordo com Salles (2004), nas antigas civilizações Grego-romanas, os surdos não tinham direito nem sequer à vida, eram exterminados. Depois, descobriram que não havia surdez absoluta, podendo provocar desenvolvimento e inclusão dessas pessoas à sociedade, mas o preconceito existente não permitiu que algumas técnicas fossem aplicadas. Quando havia relatos de alguma recuperação de um deficiente, era tido como milagre, consagrando a igreja católica.

Em 637 d.C., o bispo John of Bervely ensina um surdo a falar de forma clara, e o acontecimento é considerado um milagre. No entanto, assim como a autoria de muitas metodologias e técnicas ficaram perdidas no tempo, esta também se perde, e a igreja toma para si a autoria do feito. (Salles, 2004, p.54)

Salles (2004) afirma também que após o século XVIII começaram a surgir os primeiros educadores de surdos, que desenvolveram técnicas e metodologias capazes de permitir a comunicação dessas pessoas e também o aprendizado através da leitura e escrita, surgindo, assim, as primeiras escolas para deficientes auditivos. Dessa forma, iniciaram-se algumas mudanças, surgiram alguns conceitos, além da necessidade de estudos para desenvolvimento do deficiente auditivo.

Monteiro (2006) afirma que após o surgimento da Língua de Sinais, através das escolas para surdos, começou uma nova barreira que foi os portadores de

necessidades auditivas vencerem o preconceito de si mesmos, acreditando que estavam passando uma imagem ridícula através do que achavam ser “mímica”, dificultando o processo de inclusão.

Entre os 5,7 milhões de brasileiros com algum grau de deficiência auditiva, um pouco menos de 170 mil se declararam surdos. A atualidade aponta para questões urgentes da dinâmica social. Entre essas questões, a busca pela inclusão dos surdos possibilita discussões de diferentes ordens, podendo ser, financeira, técnica, pessoal entre outras. Devido à falta de informação, diversas vezes as pessoas criticam um surdo desconhecendo que eles possuem uma linguagem, uma comunidade unida e organizada, e que possuem a mesma capacidade que os ouvintes, o que significa que a surdez não impede que estes sujeitos possam fazer parte atuante na sociedade. Dutra (2005, p. 30), em seu trabalho, descreve a declaração de Pimenta (2001, p. 24), ator surdo Brasiliense:

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

Inclusão do Surdo no mercado de trabalho.

O trabalho pode ter um significado psicológico para um indivíduo, pode se tornar uma fonte de realização pessoal, formação de identidade e de relacionamento com outros indivíduos. Esse trabalho influencia no comportamento, na rotina e em suas relações afetivas. De acordo com Giddens (1997, p.578), “podemos definir o trabalho como a realização de tarefas que envolvem o dispêndio de esforço mental e físico, com o objectivo de produzir bens e serviços para satisfazer necessidades humanas”.

A inclusão do surdo no mercado de trabalho é um tema que merece destaque. A integração do surdo no mercado de trabalho faz com que ele adquira sua independência econômica se sinta produtivo dentro da comunidade em que vive. Apesar da alegação das empresas de que falta qualificação por parte dos portadores de deficiências, o outro lado também é verdadeiro: as empresas não sabem como incluir os trabalhadores deficientes. A primeira barreira que o indivíduo surdo encontra ao tentar se inserir no mercado de trabalho é a comunicação. O

empregador vai encontrar resistência na hora de contratar, pois desconhece as capacidades profissionais destas pessoas e não sabem que surdos são capazes de exercer qualquer função, desde que devidamente treinados, orientados e acompanhados.

Acredita-se que a forma ideal para estabelecer uma boa comunicação entre surdos e ouvintes se dá através da LIBRAS; Contudo desconhecido pela maioria das pessoas que também não se interessam muito em buscar esse conhecimento e nunca realizaram algum tipo de treinamento para trabalhar com deficientes. Machado, (1994, p. 15) destaca que:

Com a flexibilização funcional um novo perfil de qualificação de força de trabalho parece emergir e, em linhas gerais, pode-se dizer que estão sendo postas exigências como: posse de escolaridade básica, de capacidade de adaptação a novas situações, de compreensão global de um conjunto de tarefas e das funções conexas, o que demanda capacidade de abstração e de seleção, trato e interpretação de informações. [...] são requeridas também a atenção e a responsabilidade. Haveria também um certo estímulo à atitude de abertura para as novas aprendizagens e criatividade para o enfrentamento de imprevistos. As formas de trabalho em equipe exigiria mais ainda a capacidade de comunicação grupal.

A capacitação profissional da pessoa surda é um desafio para as escolas repensarem suas finalidades, seu currículo, suas formas de atuação. É um direito da comunidade surda se fazer presente nas discussões das políticas sociais. Argumenta Souza e Souza.” (2004, p. 45). Um dos principais entraves, observados para facilitar e ampliar a inserção da Comunidade Surda no mercado de trabalho é a falta de formação de profissionais reconhecidos pelo MEC. Segundo a FENEIS a maioria dos profissionais aprende Libras em Igrejas ou associações que fazem seu papel dentro de suas limitações.

Apesar dos esforços do Programa de Orientação Profissional do CEPRAF e auxílio da Associação de Surdos, a integração entre a cultura ouvinte e surda ou entre coordenador e coordenado dentro das organizações, ainda não se desenvolveu de maneira eficaz para suprir a necessidade de inserção ao mercado de trabalho. Pudemos entender que este programa seja eficiente em colocar o surdo na empresa, mas devido à organização ser pedagógica falte profissional de áreas administrativas ensinando métodos para o desenvolvimento profissional do surdo dentro da organização.

PESQUISA DE CAMPO

A pesquisa foi realizada em quatro empresas de Goiânia que estão em diferentes ramos do mercado. Além dessas empresas, foram entrevistados cinco portadores de necessidades auditivas, que estão ou já estiveram inclusos no mercado de trabalho. O intuito dessas entrevistas foi entender o ponto de vista das duas partes no que diz respeito ao processo de inclusão.

Foram entrevistados os representantes imediatos das empresas que participaram das pesquisas, por possuírem um conhecimento mais detalhado sobre o assunto tratado. Das quatro empresas nas quais foram realizadas as pesquisas, três possuem em seu quadro de funcionários portadores de necessidades especiais.

A única empresa a não empregar PNE informou não ter a capacidade de fornecer condições favoráveis para adaptação destes.

Já os deficientes auditivos entrevistados possuíam experiência quanto ao processo de inclusão, tendo condições de declarar com veracidade as necessidades e dificuldades encontradas nesse processo.

Gráficos Comparativos

As entrevistas foram realizadas através de um questionário de 5 perguntas, buscando entender quais os benefícios para as organizações em estar contratando PNEs, as expectativas e se realmente há um preconceito em relação a essas pessoas.

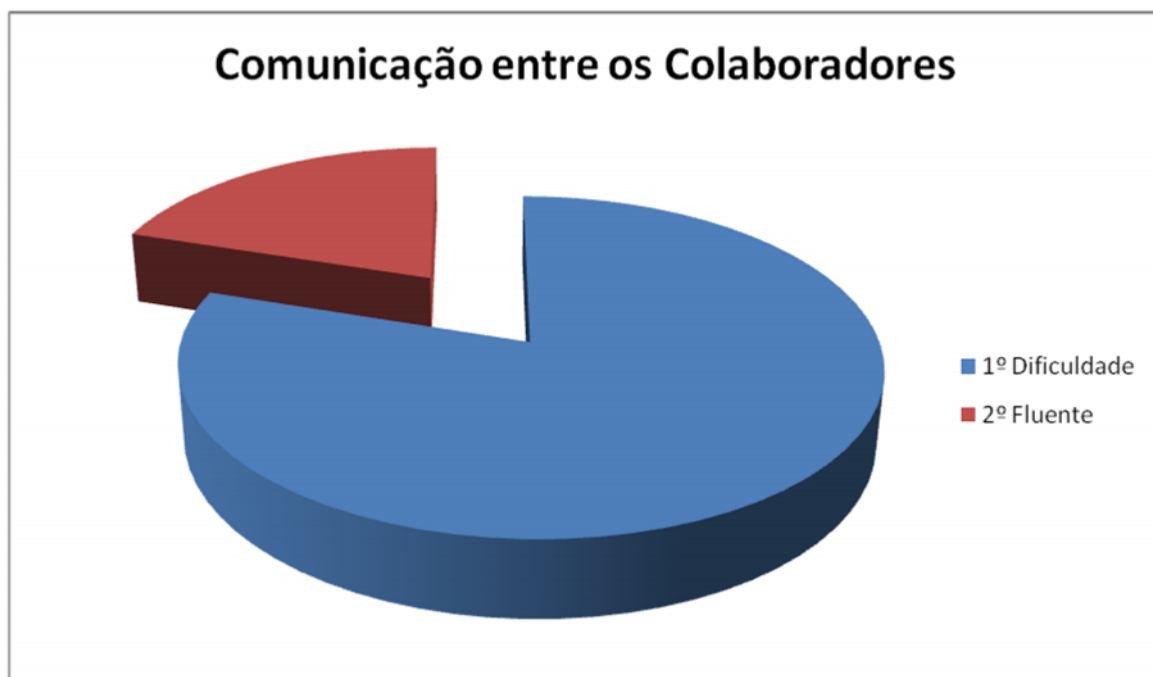
Em relação aos deficientes auditivos, procurou-se compreender as principais dificuldades, os objetivos a serem conquistados com a inclusão e se a sociedade está realmente preparada para este processo.

Entrevista com empresas

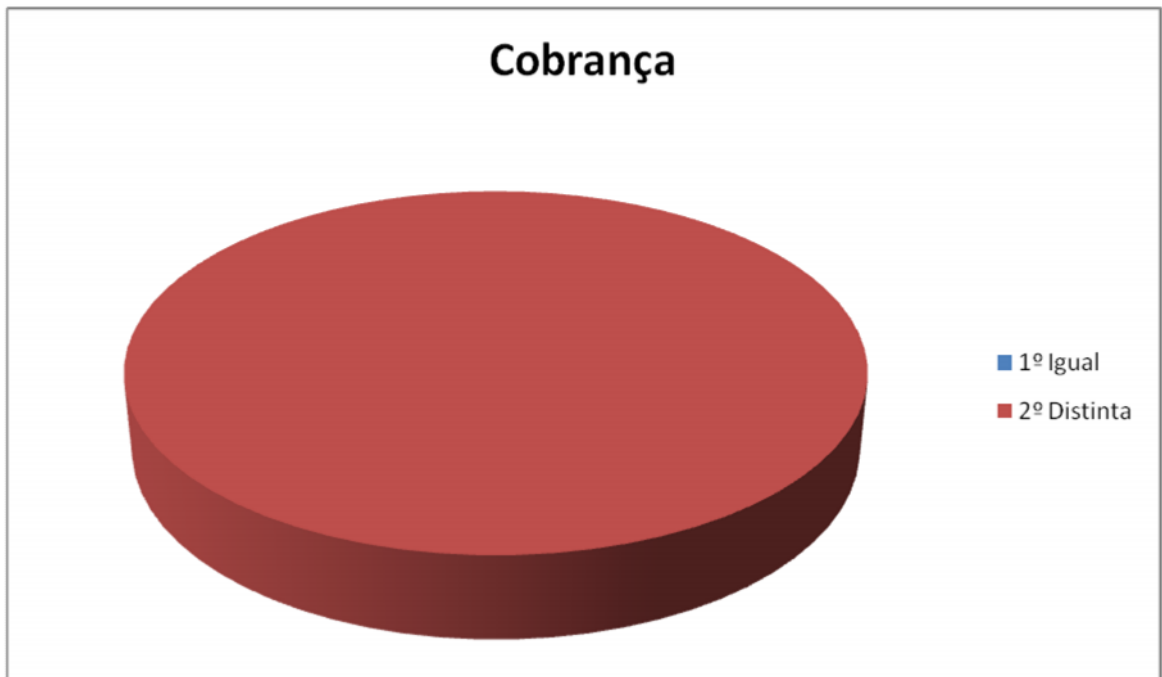
No primeiro momento foi questionado se a presença dos portadores de necessidades especiais motiva os demais colaboradores da organização, o que foi representada pelo gráfico abaixo:



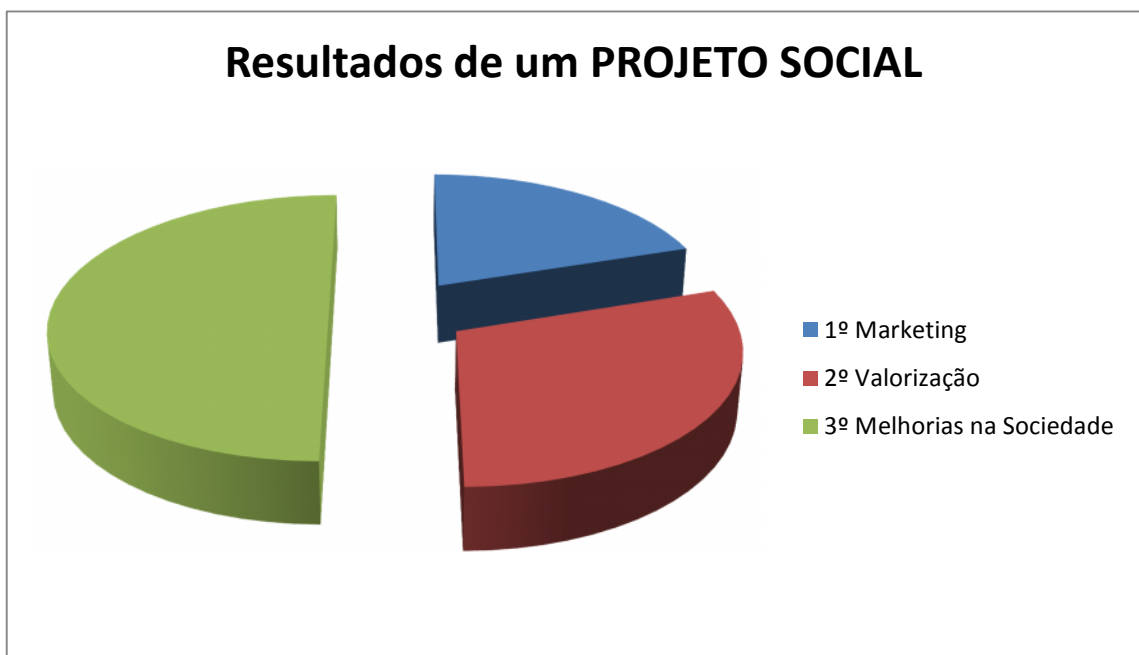
A segunda pergunta foi sobre a comunicação entre os colaboradores sem necessidades e os colaboradores com necessidades especiais. A maioria afirmou que no começo a comunicação é complicada e até gera um constrangimento, os demais responderam que não tem problema com a comunicação.



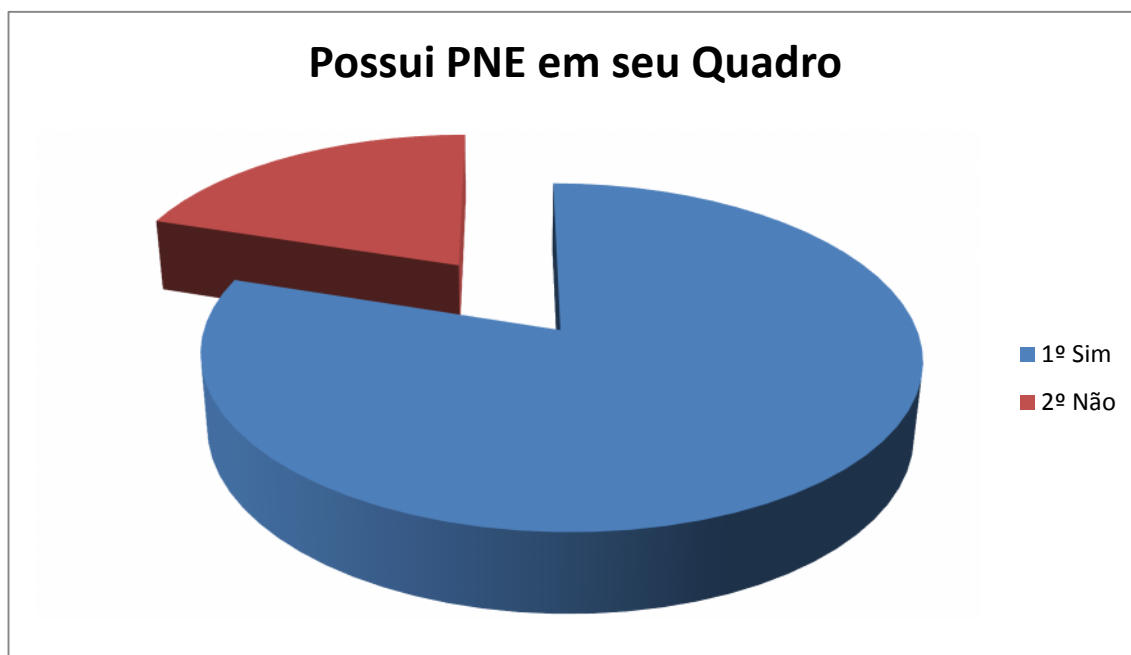
A terceira pergunta foi se a cobrança dos Portadores de Necessidades é igual ao dos demais colaboradores. Todos questionados responderam que a cobrança é diferente, levando em consideração as limitações de cada um.



A quarta pergunta foi sobre os resultados que se esperam de uma implantação de um projeto social, resultado descrito no gráfico abaixo.

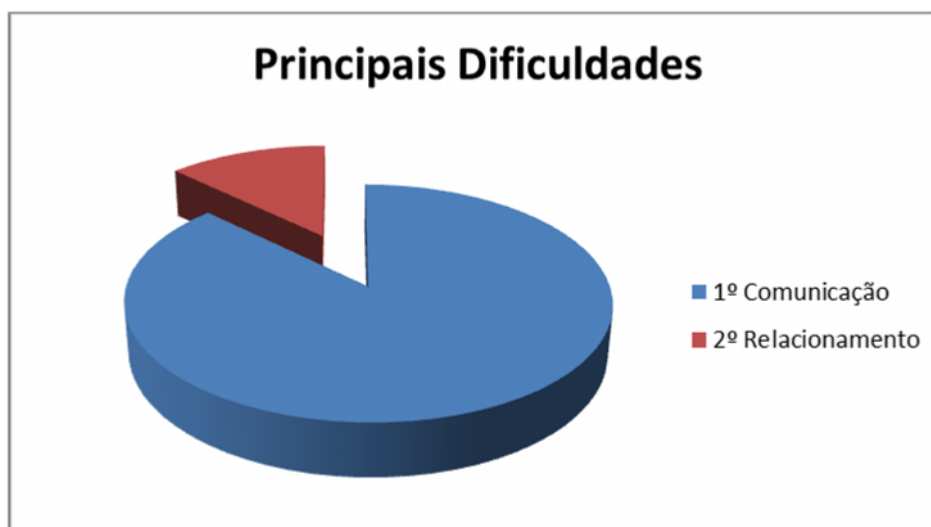


A quinta e última pergunta trata sobre a presença dos portadores de necessidades especiais na organização, ou seja, se a organização tem em seu quadro de funcionários, portadores de necessidade especiais.

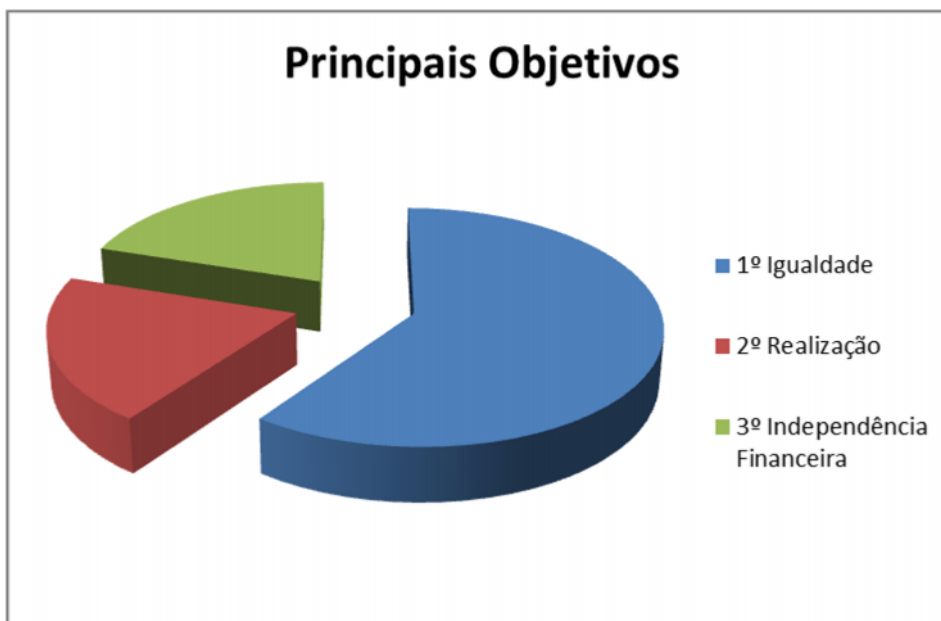


Entrevista com Portadores de Necessidades Auditivas

A primeira pergunta foi sobre a principal dificuldade encontrada na inclusão de portadores de necessidades auditivas na organização, tendo como principal problema a comunicação.



A segunda pergunta foi sobre o que eles buscam no mercado de trabalho, quais são os seus objetivos a serem alcançados, respondido conforme o gráfico abaixo.



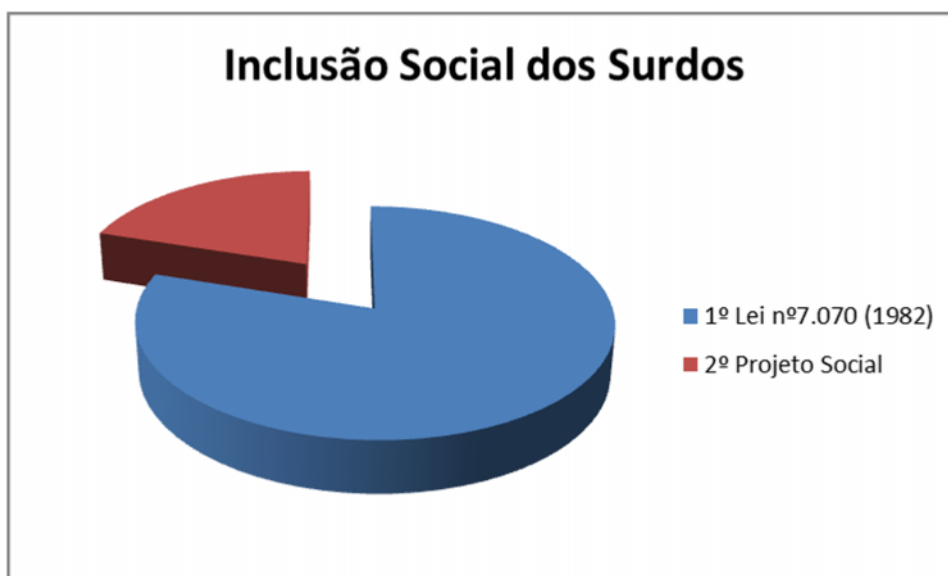
Na terceira pergunta foi questionado se na opinião deles sob a sociedade está preparada para a inclusão.



A quarta pergunta foi se eles sofreram algum tipo de discriminação nas empresas por serem portadores de necessidades especiais.



A quinta e última pergunta foi qual o motivo da colocação dos mesmos no mercado de trabalho, sendo respondido pela maioria que é pela existência da Lei que obriga a contratação, e apenas uma respondeu que é pela existência de um projeto social na organização.



RESULTADO E DISCUSSÃO

Pode-se verificar através dos gráficos, que a principal dificuldade encontrada, tanto para a empresa quanto para os PNEs é a comunicação, confirmando o que foi estudado no referencial bibliográfico. Essa barreira tão discrepante seria facilmente resolvida com a adaptação das empresas incorporando em seu quadro de funcionários pessoas que tem habilidade com libras, para que facilitasse a comunicação dos portadores de necessidades auditivas.

Essa falta de capacidade de estar recebendo PNEs pode estar acontecendo pela falta de interesse das organizações em estar incluindo essas pessoas para a realização do objetivo comum da empresa, pois observa-se que a inclusão só é realizada para o cumprimento da lei nº 7.070/82, não sendo por vontade espontânea. Devido a isso, obteve-se o resultado de que a sociedade não está preparada para a inclusão de deficientes auditivos.

Outro problema apontado na pesquisa é que 100% dos surdos sofrem ou já sofreram discriminação dentro das organizações. Esse fato é comprovado na entrevista com as empresas em que a maioria descreve uma cobrança distinta dos portadores de necessidades especiais, mostrando que há um tratamento diferenciado a essas pessoas.

Entretanto, as organizações confirmaram uma melhora na motivação dos funcionários, pela inclusão de PNEs, confirmando que o benefício dessa inclusão não é apenas o cumprimento da lei, mas também uma melhora no ambiente interno e na produtividade. Além disso, esperam com a inclusão uma melhora na sociedade como um todo, não utilizam apenas como ferramenta de marketing.

Já os surdos, esperam com a inclusão no mercado de trabalho a igualdade de tratamento e reconhecimento na sociedade, além de realização pessoal e independência financeira, confirmando a importância que esse processo tem para essas pessoas, dependendo da sociedade como um todo para a realização de seus objetivos pessoais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com essa pesquisa realizada para o estudo do processo de inclusão de portadores de necessidades auditivas nas empresas de Goiânia pode-se relatar que o principal problema neste processo é a comunicação, ou melhor expressando a falta da mesma.

Sozinha, a implantação de leis e projetos sociais não é eficaz, é necessário um projeto de ensino de LIBRAS mais qualificado, além de uma campanha de conscientização da importância em estar aprendendo essa língua.

É necessário também a conscientização das empresas dos diversos benefícios a serem alcançados pela contratação de PNEs em seu quadro de funcionários, eliminando essa ideia de alavancagem do marketing e cumprimento de

leis, que só reforçam o preconceito e discriminação dessas pessoas no mercado de trabalho, sendo tratadas como uma obrigação para as organizações.

A inclusão de portadores de necessidades especiais ainda está em desenvolvimento e muito terá que ser feito para que esse projeto consiga os resultados esperados. A adaptação das empresas, principalmente, é primordial para o sucesso desse projeto e não é tido como prioridade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CARUSO, L. A. C. Política de Formação Profissional Elementos para Discussão. In: GOLDFIELD, M. *A Criança Surda - Linguagem e Cognição numa perspectiva sócio-interacionista*. Plexus, 1997.

<http://ilo-mirror.library.cornell.edu/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/oit.htm>

<http://www.acessobrasil.org.br/libras/>

http://www.anpad.org.br/trabalho_popup.php?cod_edicao_trabalho=959. Acesso em 13/02/2012

<http://www.ethos.org.br>

<http://www.feneis.org.br/page/mercadodetrabalho.asp>. Acesso em 14/03/2012

[.http://surdosegentequeluta.blogspot.com/](http://surdosegentequeluta.blogspot.com/)

http://www.fgv.br/ibre/cps/deficiencia_br/index2.htm. Acesso em 13/03/2012.

<http://www.ibge.gov.br>. Acesso em 14/03/2012.

<http://www.ogerente.com.br/novo/artigos>

http://www.qualidadebrasil.com.br/artigo/385/inclusao_do_surdo_no_mercado_de_trabalho

<http://www.uepg.br/revistaconexao/revista/edicao02/edicao02%20-%2023-28%20a%20relacao%20do%20surdo%20com%20mercado.pdf>

INSTITUTO BRASILEIRO DOS DIREITOS DO DEFICIENTE. Leis. Disponível em: <<http://www.ibdd.org.br>>. Acesso em: 15/03/2012

Livro Caminhos da Inclusão – Angela maria Costa de Souza, Marilena nascimento , sergio Daher editora Kelps edição 2008

MACHADO, L. R. S. Mudanças Tecnológicas e Educação da Classe Trabalhadora. In:_____. Trabalho e educação. 2. ed. Campinas: Papyrus, 1994. p. 15

MACHADO, L. R. S. Trabalho e educação. 2. ed. Campinas: Papyrus, 1994. p. 13

MONTEIRO, Myrna. História do movimento dos surdos e o reconhecimento da libras no Brasil. Educação Temática Digital, Campinas, v.7, n.2, p.279-289, jun.2006.

SALLES, Heloisa; FAULSTICH, Enilde; CARVALHO, Orlene; RAMOS, Ana. Ensino de língua portuguesa para surdos: Caminhos para a prática pedagógica. Ministério da Educação, Brasília, 2004, p.54,55.

Sasaki, Romeu kazumi Livro Inclusão construindo uma sociedade para todos – 5ª edição

www.solidariedade.pt/UserFiles/File/