



UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL

CAMPUS CHAPECÓ

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

SUZANA BOCK

INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO DOS SUJEITOS SURDOS
UMA PESQUISA COM OS MEMBROS DA ASSOCIAÇÃO DE SURDOS EM CHAPECÓ

CHAPECÓ

2016

SUZANA BOCK

INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO DOS SUJEITOS SURDOS
UMA PESQUISA COM OS MEMBROS DA ASSOCIAÇÃO DE SURDOS EM CHAPECÓ

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul, como requisito para obtenção do título de Bacharel.

Orientadora: Prof.^a Dra. Kelly B. Tonani Tosta
Tradução: Elis Gorett da Silveira Lemos

CHAPECÓ
2016

PROGRAD/DBIB - Divisão de Bibliotecas

Bock, Suzana

Inserção no mercado de trabalho dos sujeitos surdos:
uma pesquisa com os membros da Associação de Surdos de
Chapecó/ Suzana Bock. -- 2016.

86 f.:il.

Orientador: Kelly B. Tonani Tosta.

Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal da Fronteira Sul, Curso de
Administração , Chapecó, SC, 2016.

1. Surdos. 2. Gestão de Pessoas. 3. Trabalho de
Mercado. I. Tosta, Kelly B. Tonani, orient. II.
Universidade Federal da Fronteira Sul. III. Título.

SUZANA BOCK

**INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO DOS SUJEITOS SURDOS: uma
pesquisa com os membros da Associação de Surdos em Chapecó.**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado como requisito para obtenção de grau de Bacharel em Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul

Orientadora Profa. Dra. Kelly B. Tonani Tosta

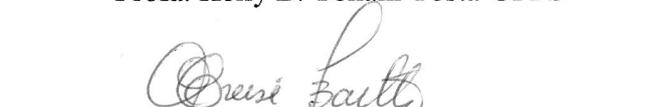
Este trabalho de conclusão de curso foi defendido e aprovado pela banca em:

15/12/2016

BANCA EXAMINADORA



Profa. Kelly B. Tonani Tosta-UFFS



Profa. Enise Barth Teixeira – UFFS



Prof. Carlos Roberto França - UFFS

A Deus, que se mostrou criador, que foi criativo. Seu fôlego de vida em mim me foi sustento e me deu coragem para questionar realidades e propor sempre um novo mundo de possibilidades.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar agradeço a Deus por ter me dado forças para concluir mais essa etapa de estudos na minha vida acadêmica, juntamente com a efetivação desse projeto de pesquisa que se fez na área de meu interesse.

Também quero agradecer a minha família que sempre me incentivou deixando com que eu seguisse meu caminho até alcançar os meus objetivos. Sempre pesquisando e buscando meu espaço na tentativa de encontrar uma forma de realizar meus sonhos e descobrir minha identidade. Ao meu marido para o qual tenho imensa gratidão, pois sempre me ajudou e jamais esquecerei tudo que fez e faz, por ser atencioso e apresentar preocupação e cuidados comigo. Aos meus professores, principalmente a minha orientadora Kelly B. Tonani Tosta, também muito obrigada pela ajuda da interprete de Libras de Elis Gorett Lemos da Fonseca, pela preocupação de ambos em alcançar minha conquista. Parabéns pelo empenho de ambos e muito obrigada.

RESUMO

O mercado de trabalho historicamente exigiu e exige profissionais com conhecimento e qualificação, para tanto, toma medidas de seleções capazes de perceber nos candidatos o perfil desejado. Esta pesquisa que está amparada na discussão da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sendo que foi necessário fazermos um recorte que nos permite abordar apenas uma das deficiências, sem julgar menos importante as outras áreas da Educação Especial. Os objetivos que levou a esse estudo foram de analisar a inserção dos profissionais surdos que compõe a Associação de Surdos de Chapecó - SC no mercado de trabalho, apresentar o perfil profissional dos Surdos que compõe a associação, identificar as principais dificuldades para inserção no ambiente de trabalho, buscar junto aos Surdos quais (verificar) alternativas e solução para as dificuldades encontradas, elaborar diretrizes para as organizações promoverem a inserção de colaboradores Surdos. As pessoas com surdez fazem parte da Associação de Surdos de Chapeco e que estão inseridos no mercado de trabalho da referida cidade como participantes ativos da economia do município, são capazes de perceber de forma crítica as questões que permeiam sua integração no mercado de trabalho. Se comunicação, as informações a troca de experiência são repassadas de forma efetiva a essa minoria linguística que são colaboradores das empresas em que estão incluídos. Na tentativa de compreender melhor a situação em que estamos impostos, buscamos amparo nas Leis e Decretos nacionais de Educação que defendem a inclusão dos Surdos no mercado de trabalho, agregando a esse embasamento teórico um breve histórico das atividades e funções dos setores de Recursos Humanos nas empresas e como lidam com a inclusão dos Surdos entre seus colaboradores. O perfil dos profissionais Surdos que compõem a associação e a identificação das principais dificuldades para sua inserção no ambiente de trabalho, assim como a busca de alternativas de soluções para as dificuldades encontradas por meio de propostas e diretrizes para a organização de uma inserção mais efetiva dos colaboradores Surdos, são as propostas de objetivos específicos que sugerimos para análise nesse trabalho. A metodologia empregada nessa pesquisa foi elencada a partir do problema de pesquisa e dos objetivos propostos. A base fundamental escolhida dentre várias para esse trabalho foi responsável pela opção da metodologia, considerando que envolve todas as partes da pesquisa aproximando ainda mais as classificações adotadas. Para tanto foi necessário compreender o tipo de pesquisa que realizamos. Sendo assim, buscamos elaborar essa pesquisa por meio de leituras de livros, autores e teorias que discutam e contribuam de forma positiva essa problemática que se apresenta, assim como uma análise cuidadosa do conteúdo que se aproxima do tema proposto. Concluímos que, o sujeito surdo inserido no mercado de trabalho de Chapecó e Sócio da ASC são considerados como um indivíduo como deficiente, e que suas particularidades específicas de língua não são atendidas em sua plenitude dentro das empresas em que estão inseridos. Seguindo uma cultura do normal x anormal, que acaba por dificultar a emancipação e a busca pelo trabalho, pois, não é interessante aos empresários a contratação de uma mão de obra que necessite de outras condições para efetuar suas atividades, justificando assim a não contratação ou a empregabilidade em postos com valorização. Contudo, acreditamos que existem outros motivos que envolvem a pessoa surda e a sua inserção no mercado de trabalho, mas, que não foram aprofundadas nesse trabalho, por ser uma pesquisa preliminar. O resultado dessa pesquisa possibilitou perceber a necessidade de uma consciência mais apurada da inclusão e inserção do surdo no mercado de trabalho de Chapecó, a mesma deverá ser vista como uma responsabilidade de todos os envolvidos no processo. O benefício maior é para todos proporcionando uma reflexão mais ampla das diferenças e uma aceitação mais natural do outro.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas, Surdos e Mercado de Trabalho.

ABSTRACT

The labor market has historically demanded and requires professionals with knowledge and qualification. To this end, it takes measures of selections capable of perceiving the desired profile in the candidates. This research is supported by the discussion of the inclusion of people with disabilities in the labor market, and it was necessary to make a cut that allows us to address only one of the deficiencies, without judging the importance of other areas of Special Education. The objectives that led to this study were to analyze the insertion of deaf professionals that compose the Association of Deaf people of Chapecó - SC in the labor market, to present the professional profile of the Deaf that composes the association, to identify the main difficulties for insertion in the environment of Work with the Deaf to find out which (check) alternatives and solution to the difficulties encountered, to elaborate guidelines for the organizations to promote the insertion of Deaf collaborators. People with deafness are part of the Chapeco Deaf Association and are inserted in the labor market of the city as active participants of the municipality's economy, are able to critically perceive the issues that permeate their integration in the labor market. If communication, information exchange experience is effectively passed on to this linguistic minority who are employees of the companies in which they are included. In an attempt to better understand the situation in which we are imposed, we seek protection in the National Laws and Decrees of Education that defend the inclusion of the Deaf in the labor market, adding to this theoretical background a brief history of the activities and functions of the Human Resources sectors in Companies and how they deal with the inclusion of the Deaf among their collaborators. The profile of the Deaf professionals that make up the association and the identification of the main difficulties for its insertion in the work environment, as well as the search for alternative solutions to the difficulties encountered through proposals and guidelines for the organization of a more effective insertion of Deaf collaborators, are the specific objectives proposals that we suggest for analysis in this work. The methodology used in this research was listed based on the research problem and the proposed objectives. The fundamental basis chosen among several for this work was responsible for the methodology option, considering that it involves all the parts of the research, bringing the adopted classifications closer together. For this, it was necessary to understand the type of research that we carried out. Thus, we seek to elaborate this research through book readings, authors and theories that discuss and contribute in a positive way to this problematic that presents itself, as well as a careful analysis of the content that approaches the proposed theme. We conclude that the deaf subject inserted in the job market of Chapecó and ASC Member are considered as an individual as disabled, and that their specific language peculiarities are not fully met within the companies in which they are inserted. Following a culture of normal x abnormal, which ends up hampering emancipation and the search for work, then, it is not interesting for entrepreneurs to hire a workforce that needs other conditions to carry out their activities, thus justifying not hiring or However, we believe that there are other motives involving the deaf person and their insertion in the labor market, but they have not been deepened in this work, as it is a preliminary research. The result of this research made it possible to perceive the need for a more accurate awareness of the inclusion and inclusion of the deaf in the labor market of Chapecó, the same should be seen as a responsibility of all those involved in the process. The greater benefit is for all by providing a broader reflection of the differences and a more natural acceptance of the other.

Keywords: People Management, the Deaf and the Labor Market.

ÍNDICE DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1: etapas da coleta de dados.....	41
Quadro 2: Número de sócios por sexo	46
Gráfico 1: número de sócios por sexo	46
Quadro 3: estado civil, quantidade de filhos e escolaridade.....	47
Gráfico 2: estado civil.....	47
Quadro 4: número de filhos	48
Gráfico 3: número de filhos.....	48
Quadro 5: escolaridade (ilustração).....	49
Gráfico 4: escolaridade.....	49
Quadro 6: idade	50
Gráfico 5: idade	50
Quadro 7: situação de trabalho	51
Gráfico 6: situação de trabalho.....	51
Quadro 8: renda mensal.....	52
Gráfico 7: renda mensal.....	52
Quadro 9: tempo de serviço.....	52
Gráfico 8: Tempo de serviço.....	53
Quadro 10: dificuldade ao procurar emprego.....	54
Gráfico 9: dificuldade ao procurar emprego.....	54
Quadro 11: como conseguiu o emprego	54
Gráfico 10: como conseguiu o emprego.....	55
Quadro 12: vaga destinada ao portador de necessidades especiais divididas por sexo.....	56
Gráfico 11: vaga destinada ao portador de necessidades especiais por sexo	56
Quadro 13: principal dificuldade de comunicação com o RH por sexo.....	58
Gráfico 12: Comunicação com o RH da empresa durante o processo de seleção para seu trabalho.....	59

Quadro 14: interesse do RH em auxiliar o surdo	60
Gráfico 13: interesse do RH em auxiliar o surdo	60
Quadro 15: comunicação com os ouvintes	61
Gráfico 14: comunicação com os ouvintes.....	61
Quadro 16: gostar de trabalhar e se é fácil ou difícil.....	62
Gráfico 15: gostar de trabalhar e se é fácil ou difícil.....	62
Quadro 17: como aprendeu a trabalhar e quem auxiliou.....	63
Gráfico 16: como aprendeu a trabalhar e quem auxiliou.....	63
Quadro 18: qual a sensação quando o colega está conversando e se as informações são repassadas, dividido por sexo	64
Gráfico 17: qual a sensação quando o colega está conversando e se as respostas são repassadas, dividido por sexo	65
Quadro 19: conhecer ou não a história e as regras da empresa	65
Gráfico 18: conhecer ou não a história e as regras da empresa.....	66
Quadro 20: sentimento de inclusão pelos colegas, dividido por sexo.....	67
Gráfico: 19: sentimento de inclusão, dividido por sexo	67
Quadro 21: condições necessárias para um bom trabalho.....	68
Gráfico 20: condições necessárias para um bom trabalho.....	68
Quadro 22: atividade realizada e potencial.....	69
Gráfico 21: potencial e atividade realizada	69
Quadro 23: preocupação da empresa com as necessidades e anseios do surdo	70
Gráfico 22: preocupação da empresa com a necessidade e o anseio do surdo.....	70
Quadro 24: sentimento de inclusão onde trabalha, por sexo	71
Gráfico 23: sentimento de inclusão onde trabalha, por sexo.....	71
Quadro 25: percepção de possibilidades reais de crescimento onde trabalha, por sexo	72
Gráfico 24: percepção de crescimento real na empresa	72
Quadro 26: incentivo da empresa para formação, dividido por sexo	73
Gráfico 25: incentivo da empresa para formação, dividido por sexo.....	73

Quadro 27: possíveis soluções apontadas pelos surdos.....	74
Quadro 28: possíveis do ponto de vista da pesquisadora	76

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
1.1.	OBJETIVOS	15
1.1	Objetivo Geral.....	15
1.2	Objetivos Específicos	15
1.3	JUSTIFICATIVA	15
1.4	Estrutura do trabalho.....	17
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	18
2.1	Recursos Humanos	18
2.2	Processos de Gestão de Pessoas	19
2.3	Mercado de Trabalho.....	22
2.4	Formação profissional	25
2.4.1	Diversidade	28
2.5	Inclusão de pessoas com deficiência	30
2.5.1	Surdez	32
2.5.2	Acessibilidade dos surdos no mercado de trabalho e o conceito da inclusão.....	34
2.5.3	Leis sobre a inclusão de surdos no Mercado de Trabalho	35
3	METODOLOGIA	39
3.1	Tipo da Pesquisa	39
3.2	Universo amostral e sujeitos da pesquisa	41
3.3	Análise e coleta de dados	41
4	RESULTADOS DA PESQUISA	44
4.1	A Associação de Surdos de Chapeco-ASC	44
4.2	Perfil dos Sócios	45
4.2.1	Estado Civil, quantidade de filhos e escolaridade dos surdos da ASC.....	47
4.2.2	Possui Filhos.....	48
4.2.3	Escolaridade.....	48
4.2.4	Idade	50
4.2.5	Situação de Trabalho	50

	13
4.2.6 Renda Mensal	52
4.2.7 Tempo de Serviço	52
4.2.8 Nível de dificuldade ao procurar um emprego	53
4.2.9 Como foi sua inserção no mercado de trabalho.....	54
4.2.10 A vaga pela qual você foi contratado era destinada a portador de necessidades especiais?.....	57
4.3 Principais dificuldades	58
4.3.1 Comunicação com o RH da empresa durante o processo de seleção para seu trabalho.....	58
4.3.2 Interesse em auxiliar o surdo:.....	60
4.3.3 Comunicação com os ouvintes	61
4.3.4 É uma atividade fácil ou difícil:	62
4.3.5 Como foi sua aprendizagem em seu trabalho, como teve auxílio de quem:	63
4.3.6 Qual o sentimento que você tem quando seu colega está conversando? As respostas são repassadas a você?.....	64
4.3.7 História e regras da empresa.....	65
4.3.8 Incluído pelos seus colegas de trabalho ouvintes?	66
4.3.9 Ambiente de trabalho desempenhe o seu trabalho da melhor maneira	67
4.3.10 Você acredita que as tarefas que você desempenha estão de acordo com seu potencial, considerando sua formação profissional?.....	68
4.3.11 Demonstração de preocupação da empresa com suas necessidades e anseios?	69
4.3.12 Sente incluído pela empresa onde trabalha.....	70
4.3.13 Possibilidades de crescimento profissional na empresa	71
4.3.14 A empresa incentiva você a desenvolver-se por meio de cursos ou outro tipo de formação profissional?	72
4.4 Possíveis soluções	73
4.4.1 Soluções possíveis do ponto de vista da pesquisadora.....	76
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	77
REFERENCIAS	80
APÊNDICES	88
Apêndice 1	89
Apêndice 2.....	90

1 INTRODUÇÃO

É de extrema importância a contratação de profissionais com deficiência para o desenvolvimento igualitário da economia brasileira. Essa valorização contribui para a geração de emprego, dignidade humana e integridade pessoal, reforçando a oportunidade de interação do sujeito em uma sociedade mais justa. A prática do profissionalismo e das atividades laborais proporciona uma interação que é fundamental para a formação do sujeito ator da própria história, assim como o sentimento de cidadão produtivo em um grupo social ativo. Aliado a esses benefícios, percebe-se que a presença de pessoas com deficiência no mercado de trabalho contribui para humanizar e enriquecer o ambiente de trabalho, pois proporciona a percepção de novos olhares no meio produtivo.

Atualmente os Surdos de Chapecó ocupam os mais diversos cargos em empresas e indústrias. Estão inseridos como colaboradores em farmácias, lojas, supermercados, escolas, padarias, hospitais, clínicas e indústria de frigorífico, sendo essa última a maior responsável pela contratação de pessoas com surdez da cidade de Chapecó. Esse cenário apresenta uma enorme mudança no conceito de trabalho e pessoas ideais para assumirem os cargos oferecidos pelas empresas e indústrias.

A história aponta que antigamente os indivíduos que apresentavam deficiências auditivas tinham grande dificuldade para ingressar no mercado de trabalho. Isso era consequência da falta de preparo tanto das empresas quanto dos surdos (BORGES, BELLO, LEITE, 1997 apud SASSAKI, 2002, p. 100). Na concepção de Dutra (2011, p. 71) o mercado de trabalho é constituído por relações complexas entre pessoas que ofertam sua capacidade de trabalho e a organização que oferecem oportunidades para o trabalho. Logo, é ainda maior a complexidade dessas relações pela capacidade e organização.

No Brasil, desde a Constituição Federal de 1988 é assegurado o direito dos portadores de deficiência. O art. 205 afirma que a educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento de pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

A constituição Brasileira possui outros dispositivos legais que estabelecem direito de igualdade ao cidadão brasileiro que tenha alguma deficiência, a constituição tem se caracterizado pela defesa desse direito, entre eles a educação e a vagas no mercado de trabalho. Era necessário, então que se equipasse o deficiente auditivo com o conhecimento necessário para exercer uma profissão (BORGES, BELLO, LEITE, 2002 p. 100). Para tanto

Pontes (2010, p. 167) corrobora afirmando da importância em pesquisar sobre sua formação, cursos de especialização, níveis de escolas, tipos de vida social na escola e desejos futuros nesse campo. É fundamental, portanto, conhecer a capacidade e a formação profissional dos surdos.

Os setores responsáveis pela administração de Recursos Humanos das empresas em alguns casos possuem surdos em seu quadro de funcionários, que estão ocupando vagas destinadas a pessoas com deficiência. Alguns surdos já possuem formação profissional e estão trabalhando normalmente ocupando algumas vagas nas empresas. Logo, é importante saber como as empresas se organizam para destinar essas vagas para as pessoas surdas.

Nessa pesquisa pretendemos aprofundar o conhecimento a respeito das especificidades e necessidades dos surdos no mercado de trabalho, perceber como acontece a troca de informações entre empresa e colaborador surdo, assim como de que forma se constitui essa relação. Com uma busca mais geral já nos apresenta de forma clara o nosso problema de pesquisa que se constitui em como ocorre a inserção dos profissionais Surdos no mercado de trabalho em Chapecó/SC?

1.1. OBJETIVOS

Os objetivos gerais e específicos dessa pesquisa serão apresentados a seguir.

1.1 Objetivo Geral

Analisar a inserção dos profissionais surdos que compõe a Associação de Surdos de Chapecó - SC no mercado de trabalho.

1.2 Objetivos Específicos

- a) apresentar o perfil profissional dos Surdos que compõe a associação;
- b) identificar as principais dificuldades para inserção no ambiente de trabalho;
- c) buscar junto aos Surdos quais alternativas e solução para as dificuldades encontradas;
- d)** elaborar diretrizes para as organizações promoverem a inserção de colaboradores Surdos.

1.3 JUSTIFICATIVA

A escolha do campo para essa pesquisa é Associação de Surdos de Chapeco, perceber como inicia a contratação das pessoas surdas para inserção, logo, procuramos analisar a função do trabalho desse sujeito na empresa, o perfil apresentado e sua formação, assim como, quais são as alternativas escolhidas pelo setor de recursos humanos para criar as vagas para esse público, se sabem Libras, sabem escrever, sabem ler quando as normas da empresa são apresentadas. Historicamente existem problemas na contratação desse público, pois não

conseguem se comunicar de forma efetiva com o setor de RH, gerencia e colegas devido a barreira da língua. Porém, não se constata uma grande dificuldade no mercado de trabalho e cargos oferecidos a pessoa surda, mas quando tratamos da comunicação, esse se torna uma das maiores interrogações para as empresas e setores. É importante ressaltar que alguns Surdos fazem uso da leitura labial e conseguem compreender de maneira mais fácil o interlocutor ouvinte, porém, nem todos os Surdos possuem essa habilidade, fazendo com que a maior parte da comunidade surda esteja em desigualdade de oportunidades de emprego e renda. Antigamente conseguir uma vaga para as pessoas com deficiência em empresas era mais difícil e poucas eram ofertadas, atualmente contamos com um aparato legal que asseguram esse direito a todos. A Lei de reconhecimento da Libras como língua oficial, a Lei da Acessibilidade, o Decreto que regulamenta a Libras, entre outras que estão presentes em nossa legislação. Porém, as pessoas surdas ainda enfrentam problemas na contratação, como nas entrevistas, nos questionários e na comunicação do setor de RH ou gerência. Os surdos acabam por entender as regras, normas e avisos à sua maneira, prejudicando muitas vezes a compreensão, desenvolvimento do trabalho e informações da empresa. Essa pesquisa se justifica pela importância em compreender as formas que se desenham as contratações das empresas para as pessoas que não utilizam o mesmo canal de comunicação. A comunidade surda de Chapecó é participativa e ativa em suas áreas de atuação, porém, podem estar prejudicadas pela barreira imposta na comunicação da língua. O trabalho sempre foi considerado uma forma de sobrevivência do ser humano, pois com ele o homem sobrevive ao meio.

O processo de trabalho é atividade deliberada para a adaptação das substâncias naturais aos desejos humanos, é a condição geral necessária para que se efetue um intercâmbio entre o homem e a natureza; é a condição permanente imposta pela natureza à vida humana e, por conseguinte, independente das formas da vida social-ou melhor, é comum a todas as formas sociais. (MARX, 2003, p. 33).

Por meio do trabalho temos a ação do ser humano nas coisas e na natureza, que sofre alterações e conseqüentemente mudanças, as atividades que assumem uma nova forma de ser e de organização, influenciam fortemente o sujeito em seu meio social e pessoal. Nessa perspectiva, incluir as pessoas com surdez não apenas no mercado de trabalho, mas principalmente no ambiente do mesmo é fundamental. É indiscutível que a atividade laboral cria e proporciona oportunidades de convívio, interação e desenvolvimento tanto para o sujeito como para as empresas, sendo assim, discussões acerca do tema proposto é significativo e atual.

1.4 Estrutura do trabalho

Essa pesquisa se estrutura em quatro capítulos. Sendo que o primeiro, está disposto os objetivos e justificativa do trabalho que propomos. No segundo capítulo discorremos sobre a fundamentação teórica que optamos por seguir a luz de autores que nos embasam e orientam. No terceiro e último capítulo buscamos descrever a metodologia a qual optamos por seguir para a realização de nossa pesquisa.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Esta fundamentação teórica traz uma apresentação das ideias presentes nas obras de autores que contribuíam com estudos realizados sobre o tema aqui apresentado como proposta de pesquisa, que busca abranger questões da inclusão do surdo no mercado de trabalho, a relação com a empresa, as características atuais do mercado de trabalho tendo em vista a diversidade do quadro de colaboradores que estão inseridos nas empresas e indústria.

2.1 Recursos Humanos

A organização pode fazer uso de estratégias de mudanças para transformações diárias, assim como aproximar as novas tecnologias para as organizações que buscam diferentes características para melhor estruturar seus processos.

No entender de Bichueti (2011, p. 62) da parte estratégica à operação, é função mais do que básica da área de RH prover todo o apoio à cúpula da empresa e aos responsáveis pelas diversas áreas funcionais.

Como parte de seu papel, compete à área de RH desenvolver ferramentas de apoio para cada etapa do processo da gestão do capital humano da empresa e coloca-las à disposição dos executivos, para que eles possam complementar as atribuições de verdadeiros gestores de seu pessoal. (BICHUETTI, 2011, p. 62).

Entende-se por atividades de Recursos humanos a responsabilidade por desenvolver ferramentas, que ofereçam apoio para cada etapa de processo de gestão da empresa. Essa área específica e que influencia todo o restante da organização de uma empresa.

Na teoria dos sistemas Ludwig V. Bertalanffy defende que todas as partes de uma organização, estão interligadas e sua harmonia/ controle é fundamental para a eficiência das atividades. Essa especificidade do setor de RH assim como sua a necessidade para o bom andamento da empresa, faz com que nas palavras de Chiavenato (2008, p. 15), a gestão de pessoas venha se tornando cada vez mais complexa e assim sendo, também desafiante. Em concordância com essa ideia, Gil (2007, p. 15) afirma que “o fim da Administração de Recursos Humanos, só poderá ocorrer após o fim de todas as outras áreas da Administração, pois todos os demais recursos das organizações são administrados por seus recursos humanos”.

De acordo com Bichueti (2011, p. 62, 63) se a função de RH for gerida da maneira tradicional, dificilmente conseguirá dar apoio para que a empresa tenha os recursos humanos de que necessita.

O profissional de recursos humanos precisa ter a vivência necessária para poder assistir seus colegas na antecipação de demandas por perfis específicos de profissionais que façam a diferença da empresa no mercado. Também devem ter

conhecimento das ferramentas necessárias para garantir um processo eficaz de gestão da cadeia de valor de recursos humanos. (BICHUETTI, 2011, p. 68).

O profissional de recursos humanos deve ter como característica a agilidade e conhecimento das ferramentas do processo, sendo possível uma melhor eficácia na gestão e no plano estratégico da empresa. Em se tratando da contratação de pessoas surdas, é recomendável observar quais as capacidades dessas pessoas, para que sejam encaminhadas ao ramo de atividade que melhor se aproxime de suas habilidades e conhecimento. Assim será possível um modelo de gestão de pessoas que esteja engajada não apenas com o crescimento da empresa, mas também com o desenvolvimento de seus colaboradores.

Porque necessitamos de um novo modelo de gestão de pessoas? Porque o modelo utilizado até aqui tem suas bases formadas na administração científica, em que as pessoas são vistas como responsáveis por uma atividade ou um conjunto de atividades ou funções. (DUTRA, 2011, p. 52).

Para esse novo modelo de gestão de pessoas é interessante que os trabalhadores que dela fazem parte, tenham uma formação específica na área. Uma formação inicial em administração faz com que uma visão diferenciada da distribuição das vagas e observação mais cuidadosa das atividades e responsabilidades dos colaboradores surdos.

De acordo com França (2011, p. 24) a gestão estratégica no âmbito da gestão de pessoas representa efetiva evolução na administração de Recursos Humanos, que resulta na sintonia entre as ações de uma organização nas metas do negócio e o comprometimento das pessoas para o sucesso destes resultados. É possível observar que essas estratégias envolvem processos que possibilitam atingir de forma plena os objetivos elencados pela organização. Esses processos envolvem e aproxima a gestão de pessoas, o RH e outros setores.

2.2 Processos de Gestão de Pessoas

A gestão de pessoas envolve seres humanos que vem a constituir uma parte importante da organização, são responsáveis por introduzir o conhecimento sendo um diferencial competitivo, não mais são observadas como força que gera lucro, mas como seres humanos colaboradores e que são comprometidos com a organização. Por esse ponto de vista, a gestão de pessoas deve ser uma das contribuído as para a eficácia da organização, por meio das pessoas, deve procurar a cooperação dos sujeitos que nela estão inseridos, para que alcancem os objetivos da organização e seus próprios(GIL, 2006). Para isso, a gestão de pessoas desenvolve seis importantes processos: processo de agregar pessoas, processo de aplicar

peças, processo de recompensar pessoas, processos de desenvolver pessoas, processo de manter pessoas e o processo de monitorar pessoas, sendo que cada processo tem sua importância para que a organização alcance seus objetivos. (CHIAVENATO, 2008).

Agregar é um processo que seleciona as pessoas com o perfil adequado para o cargo com o objetivo de consolidar um capital humano com qualificação e capacidade, onde o candidato consiga desempenhar seu conhecimento em uma atividade que tenha escolhido em sua carreira profissional, nesse processo o desenvolvimento é objetivo tanto da empresa quanto do candidato. (VIEIRA, 2010).

Para Chiavenato (2009, p. 74) o recrutamento de pessoal também é uma responsabilidade de linha e uma função de staff. Assim, o início do processo de recrutamento a decisão parte da gerência com o processo de contratação. O recrutamento a recebe verifica se existe algum candidato adequado disponível nos arquivos, caso contrário, o recrutamento e a seleção, são consideradas as ferramentas, mas necessárias da gestão de pessoas dentro das organizações, onde começa a se perceber a importância das pessoas, esses passam de funcionários a parceiros (GUIMARÃES; ARIEIRA, 2005). O recrutamento é fundamental para o equilíbrio da organização.

[...] é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos e oferecer competências para a organização. É basicamente um sistema de informação por meio do qual a organização divulga e oferece ao mercado de RH as oportunidades de emprego que pretende preencher. (CHIAVENATO, 2009, p. 68).

A função do recrutamento é a de suprir a seleção de pessoal com a matéria-prima básica (candidatos) para seu funcionamento adequado (CHIAVENATO, 2009, p. 68). Então, o recrutamento realiza a seleção que é uma parte do processo com maior organização, com a lista de dados e necessidades presentes e futuras para recursos humanos podendo organizar mais atividades relacionando a pesquisa e a intervenção aos candidatos.

O processo de seleção é a base para o desenvolvimento de um quadro de colaboradores que sejam ativos comprometidos com o crescimento da organização. Rocha (1997) descreve essa importância como: “uma boa gestão de pessoas é condição necessária para o sucesso”. Para que isso ocorra, as técnicas adotadas são essenciais para o processo. Conforme Chiavenato (2009 p. 156) uma técnica de seleção, em um o processo sequencial cujas alternativas disponíveis são bastante variadas. No processo sequencial, cada técnica de seleção aplicada representa um estágio de decisão para se verificar se o candidato passara à técnica seguinte: Seleção de estágio único, seleção sequencial de dois estágios e seleção sequencial de três estágios.

A seleção de recursos humanos pode ser definida singelamente como a escolha do homem certo para o cargo certo, ou, mais amplamente, entre os candidatos recrutados, aqueles mais adequados aos cargos existentes na organização, visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal, bem como a eficácia da organização. (CHIAVENATO, 2009, p. 106).

Sabe-se que, o processo de seleção acontece dentro do setor de recursos humanos a organização para acertar a escolha de pessoas adequada para assumir a vaga de trabalho e cargo oferecido, logo, visa também manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do quadro pessoal. O candidato ao cargo é avaliado para que se perceba a sua capacidade e desenvoltura para assumir as tarefas do cargo pretendido.

Para Chiavenato (2008, p.26), o processo de aplicar pessoas significa; "que, uma vez recrutadas e selecionadas, as pessoas deverão ser integradas à organização, posicionadas em seus respectivos cargos e tarefas e avaliadas quanto ao seu desempenho".

O que a avaliação de desempenho está particularmente interessada não no desempenho em geral, mas especificamente no desempenho do cargo, ou seja, no comportamento no papel de ocupante do cargo. É uma apreciação sistemática do desempenho de cada ocupante no cargo, bem como de seu potencial de desenvolvimento. Para Chiavenato (2009, p. 113), a avaliação do desempenho recebe denominações como avaliação do mérito, avaliação de pessoal, relatorias de progresso, avaliação de eficiência individual ou grupal etc.

[...] é um meio que permite localizar problemas de supervisão e gerencia, de integração da pessoa à organização, de adequação ao cargo ocupado, de localizar possíveis dissonâncias, carências de treinamento e, conseqüentemente, estabelecer meios e programas para eliminar ou neutralizar tais problemas. Na verdade, a avaliação do desempenho constitui um poderoso meio de resolver problemas de desempenho e melhorar a qualidade do trabalho e a qualidade de via nas organizações. (CHIAVENATO 2009 p. 113).

A realização do processo, a avaliação do desempenho é organização para cargo local, treinamento, sem problemas, após pode melhores a qualidade do trabalho ou via pela organização. Também tipo de problemas tem identificados, a avaliação de desempenho pode desenvolvimento para RH, necessidade da organização.

Chiavenato (2009 p. 114) relata que a responsabilidade pela avaliação do desempenho das pessoas em uma organização é da competência dos executivos maios, isto é, do presidente. [...] a responsabilidade direta pela avaliação do desempenho das pessoas pode ser atribuída ao gerente, ao próprio ao indivíduo e seu gerente conjuntamente, à equipe de trabalho, ao órgão de RH ou a uma comissão de avaliação de desempenho, onde a participação das pessoas que são as maiores interessadas na eficácia desses planos, é

fundamental para o seu sucesso. Muitas organizações utilizam grupos de pessoas representativas dos diversos níveis e áreas da empresa para discutir e avaliar critério e planos.

O processo de remunerar as pessoas, possui diferentes formas onde, algumas empresas remuneram de forma fixa, padrão e outras de forma variável, dependendo da produção do colaborador. Para Araujo (2006), a remuneração variável tem como foco principal as pessoas, no sentido de recompensá-las pelas suas habilidades, competências e resultados proporcionados a organização que em contrapartida desenvolve seu critério de remuneração que pode ser por habilidades, competências ou resultados.

Para Chiavenato (2008, p.110), afirma que a remuneração constitui os elementos fundamentais para incentivar e motivar os funcionários da organização. Proporcionar o desenvolvimento das pessoas na área de atuação e também no crescimento profissional é um dos objetivos do departamento de gestão de pessoas, porém envolvem algumas questões que vale citar como preparação de lideranças, gestão de aprendizagem, novos talentos e do aprendizado organizacional.

Não se encerra apenas nos processos de recrutar, selecionar, remunerar e desenvolver seus colaboradores a responsabilidade das empresas, a elas também cabe manter esses colaboradores satisfeitos com a organização, a fim de que permaneça um longo prazo dentro das organizações. Esse processo de satisfação e motivação dos colaboradores deve ser trabalhado observando um conjunto de cuidados especiais como, estilos de gerencia, programas de higiene e segurança do trabalho que assegurem a qualidade de vida na organização.

A prática de monitoramento dos colaboradores de uma organização, não objetiva a fiscalização das regras impostas, mas o desenvolvimento do autocontrole em relação às metas e resultados que devem ser alcançados esse processo está diretamente relacionado com a maneira pela qual os objetivos devem ser alcançados através da atividade das pessoas que compõem a organização

2.3 Mercado de Trabalho

Na visão de Chiavenato (2009, p 18) o mercado de trabalho é constituído pelas ofertas de trabalho ou de emprego oferecidas pela organização em um determinado lugar e em determinada época. [...] pode ser segmentado por setores de atividades ou por categorias ou por tamanhos ou ainda por regiões são cada uma desses segmentos tem características

próprias. Então, é trabalho ou emprego pela organização tem uma atividade ou categorias ou tamanho ou regiões, são cada segmento tem próprias com características.

Nas palavras Dutra (2011, p. 70), as oportunidades e as ameaças para as pessoas e para a empresa existente no mercado de trabalho influenciam as decisões sobre a movimentação. Assim, as pessoas como fazer mercado de trabalho mais função pela sobre decisões movimentação.

Na compreensão de França (2011, p.203-204) decidir sobre a contratação ou demissão de um funcionário não é um processo isolado, desencadeado entre quatro paredes de um escritório de chefia. [...] alguma empresa, a relação de trabalho tem apresentado significativas evoluções. Os objetivos, a política e as estratégias organizacionais caminham para maior responsabilidade na empresa.

A atuação dos setores e dos profissionais de Recursos Humanos passa a atingir diretamente as pessoas, a priorização de objetivos, os processos de decisão e a produtividade. Essas características avocam prática baseadas numa proposta de relações humanas com melhor padrão de convivência. [...]Os profissionais de Recursos Humanos estão, portanto, deixando de ser apenas um instrumento administração, para participarem efetivamente com a qualidade de compromisso entre as pessoas, o trabalho e o projeto de vida. (FRANÇA, 2011, p. 204).

O departamento de Recursos Humanos de uma organização tem como objetivos, tomar a decisão por disponibilizar uma vaga de trabalho ou não. Porém é possível que por meio de práticas que percebam as pessoas como participantes desse processo e contribuintes para o seu desenvolvimento pessoal/ profissional e o crescimento da organização, podendo proporcionar uma melhor qualidade de vida e de trabalho.

Percebe-se que o mercado de trabalho na região Oeste de Santa Catarina é diversificado. A região é grande produtora na agroindústria de carne, e grande produtora de leite também, ambas as atividades geram muitas vagas para o mercado de trabalho, tanto para as cidades com as unidades produtoras e também na agricultura tanto familiar quanto em fazendas de produção em grandes configurando uma economia importante para a cidade e região.

Hoje na região oeste se tem muito forte o incentivo por parte da escolas, universidades e cooperativas para que os jovens filhos de agricultores, que chega como uma opção renovadora das propriedades e com lucros muito atraentes, que estudem e retornem para suas propriedades com uma nova proposta ao com o objetivo de diminuir o êxodo rural e capacitar os jovens agricultores transformando-os em gestores e administradores rurais. Isso diminui o inchaço e a falta de emprego nas cidades.

Por sua vez, os frigoríficos laticínios são o carro chefe do mercado de trabalho na região. Dessas empresas pode-se citar algumas das maiores como a BRF (antiga Sadia) que só no município de Chapecó (um dos principais produtores do país) tem 5.308 funcionários (fonte: BRF do Brasil), a Aurora Alimentos que tem matriz também em Chapecó, sendo que no município tem 5 unidades da empresa, e são mais de 26.000 funcionários espalhados entre Chapecó e em várias cidades do oeste catarinense. Existem também espalhados na região vários laticínios como a própria Aurora, a Tirol (que em Chapecó tem mais de 200 funcionários) a Piracanjuba que tem sua unidade fabril na cidade de Maravilha, e emprega 503 funcionários (fonte:Laticinios boa vista-Piracanjuba).

Fora as empresas citadas existem outras unidades menores mas todas com grande importância na geração de emprego e oportunidades no mercado de trabalho.

Se considerarmos o fato de crescer e se tornar competitivo assim como capacitado para o mercado de trabalho, vem em mente algumas instituições de ensino que temos na região e que tem como objetivo preparar as pessoas para o mundo do trabalho. Para falarmos em Chapecó, que é considerado a capital do oeste de Santa Catarina, temos um fluxo de pessoas que aqui buscam as especificidades que necessitam e que tem uma maior dificuldade em encontrar em seus municípios de origem. Dentre as especificidades temos as áreas de saúde, segurança, lazer e educação, para acolher os munícipes Chapecó conta com um aeroporto onde circulam cerca de 40.000 mil pessoas por ano e acordo com site a Prefeitura municipal. Chapecó temos uma universidade federal que é a UFFS (universidade da fronteira sul) temos a estadual UDESC (universidade do estado de Santa Catarina), temos IFSC (instituto federal de Santa Catarina) estas três instituições são públicas e gratuitas e cada uma delas possuem diversos cursos de graduação e de técnicos, como é o caso do IFSC, e mais as instituições de ensino particular tanto para graduação e pós graduação quanto para cursos profissionalizantes e cursos técnicos, ou seja quando se falamos em se preparar para o mercado de trabalho em Chapecó tem muita opção para se qualificar e formar uma carreira nas diversas áreas que a região oferece, a busca pelo funcionalismo público também é marca registrada, considerando as instituições que preparam e capacitam o indivíduo, bem a tornar área bem interessante e atrativa para o mercado de trabalho. Por último, mas não menos importante, temos que citar a expressiva produção de grãos, que movimentam muito o mercado, gerando muitas vagas de trabalho, e renda, para quem trabalha no ramo, essa área exige muita pesquisa e aperfeiçoamento ano após ano.

Com tudo relatei o que há de maior e o que é mais expressivo para geração de empregos e abertura do mercado de trabalho para quem é do oeste catarinense e também para quem busca novas alternativas de trabalho, sendo importante ressaltar que no oeste do estado produz ainda em outros vários ramos, mas estes citados são com certeza os que mais movimentam a região e o mercado de trabalho na região oeste do estado.

2.4 Formação profissional

Para Pontes (2010, p.167) se as candidatas forem jovens, sem nenhuma experiência profissional, esta área merece destaque maior. [...] que permitam melhor correlação com a Área profissional pretendida pelo candidato.

O objetivo da formação profissional para conhecimento e habilidades dos trabalhadores ao longo da vida. De acordo com o mesmo autor em geral, para tem três tipos:

- Formação profissional: a formação profissional específica ou inicial (destinada aos estudantes que decidem iniciar-se na vida)
- Formação profissional ocupacional (para pessoas desempregadas que desejam reintegrar-se no mundo do trabalho)
- Formação profissional contínua (para os trabalhadores que querem adquirir maiores competências e que procuram atualizar permanentemente as suas capacidades, contribuindo assim para aumentar as possibilidades de empregabilidade).

As Propostas resultantes umas participantes de grupo na I conferência:

Propostas do GT: Trabalho:

Formação e qualificação profissional:

1. Assegurar as crianças, adolescentes e adultos surdos educação em todo o nível, como pressuposto a uma capacitação profissional. Possibilitar o ensino noturno para que os surdos possam ingressar no mercado de trabalho.
2. Garantir a participação das entidades representativas e organizadas dos surdos na utilização dos recursos do fundo Amparo ao Trabalhador-FAT. Tanto na organização quanto na realização de cursos de capacitação profissional. Que tais cursos respeitem a capacidade das pessoas as surdas e que sejam de qualidade e real qualificação. (FENEIS, 1998 p.8).

De acordo com a explicar é objetivo da entidade é “a capacidade profissional de pessoa surda e sua completa integração na sociedade como membro participante ativo, com seus direitos e deveres” (Klein, 1993, p.7 apud FENEIS, 2000, p. 7).

O desenvolvimento social e pessoal da pessoa com deficiência, especificamente para trabalho da pessoa surda, cabe não apenas à escola a qual o mesmo frequenta ou frequentou, mas também à empresa em que este se encontra inserido como colaborador. É importante que

as pessoas surdas saibam de suas aspirações, limitações, capacidades, responsabilidades e direitos, para que construam o conhecimento necessário para desenvolver na vida profissional. Por esta razão, faz-se necessário que sejam oferecidos programas que visem perceber quais as áreas de interesse e de quais habilidades os surdos se aproximam, a partir disto, orientar na escolha da vaga na qual será inserido.

É válido encaminhar os surdos para frequentarem cursos profissionalizantes, treinamentos nas empresas, ou mesmo, oferecer recursos de habilitação profissional na própria empresa. Em se tratando da responsabilidade da escola as Normas de Equiparação de Oportunidades para Pessoas com Deficiências (Nações Unidas 1996) em sua norma nº 6 referente à educação estabelece que: as autoridades da educação comum são responsáveis pela educação de pessoas com deficiência em ambientes inclusivos. Elas devem garantir que a educação de pessoas com deficiência seja uma parte integrante do planejamento educacional nacional, do desenvolvimento de currículo e da organização escolar. Essa exposição está ligada a escola regular, porém a educação profissional também deve ter destaque na questão da profissionalização por meio da educação.

O art. 1º do Decreto nº 2208 que regulamenta os artigos 36 e de 39 a 42 da Lei 9.394, estabelece que o objetivo da educação profissional é: *“promover a transição entre a escola e o mundo do trabalho, capacitando jovens e adultos com conhecimentos e habilidades gerais e específicas para o exercício de atividades produtivas”*. E ainda em seu art. 2º estabelece: *“a educação profissional será desenvolvida em articulação com o ensino regular ou em modalidades que contemplem estratégias de educação continuada, podendo ser realizada em escolas do ensino regular em instituições especializadas ou nos ambientes de trabalho.”*

Nesse artigo fica claro que o desenvolvimento do trabalhador surdo também é de responsabilidade da empresa, pois se o mesmo não possui possibilidade em estar frequentando a escola formal, cabe à empresa proporcionar que esse ambiente de aprendizado esteja dentro de seus limites e áreas, estabelecendo uma educação não formal a seus colaboradores.

O PNE - Plano Nacional de Educação proposto pela sociedade brasileira (1998) enfatiza questões sobre a educação profissional, formal e não formal, apresenta sua importância enquanto parte de um projeto educativo global que faz parte de uma política de desenvolvimento nacional e regional. Deverá integrar-se ao sistema regular de ensino e articula-se na luta por uma educação pública, gratuita, laica e de qualidade para todos. Em suas diretrizes oferece: *“Reiterar, ainda em 1998, a educação profissional ao sistema regular*

de ensino, ampliando os recursos orçamentários especificamente destinados a esta modalidade.”

A relação entre educação e trabalho, em se tratando de inclusão da pessoa surda, não devem ser dissociadas. Considerando que a primeira socialização da pessoa surda acontece na maioria das vezes no ambiente escolar. Porém, para que o desenvolvimento profissional e profissional se revele positivamente são necessários objetivos específicos para cada área de deficiência, estabelecer planos concretos estejam de acordo com os objetivos, que o planejamento atenda suas exigências e os levem a um comprometimento na construção da sociedade.

De acordo com Sasaki (1996) os programas de formação profissional que objetivam a inclusão dos surdos no mercado de trabalho, devem levar em conta que o contato deles com o ambiente de trabalho deverá proporcionar a aquisição de conhecimentos que internalizados, lhes dão uma competência social. É participando de situações e práticas sociais que ocorre a aprendizagem que, por sua vez, desencadeia o processo de desenvolvimento.

Os surdos incluídos no mercado de trabalho são expostos a situações de desafio pessoal e profissional diariamente, os obstáculos da língua dificultam e muitas vezes impedem uma comunicação efetiva, a falta sensorial reflete tanto na atividade diária quanto no comportamento do indivíduo.

Para Launay e Maisonny (1996) pessoas com inabilidade nas áreas motora, intelectual e/ou sensorial, apresentam uma série de incapacidades que nem sempre viabilizam o desenvolvimento em nível desejado. No caso da pessoa com surdez as limitações apresentadas podem afetar, em maior ou menor grau, a sua personalidade e afetividade, criando dificuldades de comunicação, mais ou menos notórias.

Os cursos de Libras oferecidos nas empresas com funcionários surdos, podem minimizar a barreira da língua e proporcionar não apenas uma comunicação, mas também uma aproximação e integração entre os colegas e chefias. Considerando a importância da língua e da linguagem para o processo de socialização, a deficiência sensorial auditiva em alguns casos dificulta e até mesmo impede a interação do indivíduo com o meio. Prejudicando o a inclusão dos surdos no mercado de trabalho.

O número de surdos incluídos no mercado de trabalho tem aumentado nas últimas décadas. Esse fato é possível grandemente, devido ao papel das escolas, porém, as leis e decretos que se apresentam no âmbito nacional e internacional são considerados marcos

fundamentais para tais acontecimentos. As dificuldades encontradas estão pautadas em sua grande maioria pela dificuldade em conseguir uma comunicação clara e efetiva com os colegas de trabalho e suas chefias. Esse fato é o causador das queixas e apontamentos dos sujeitos surdos em relação ao seu ambiente de trabalho.

Os cursos de Libras básico seguido do intermediário poderia amenizar ou resolver essa problemática, na maioria das vezes o próprio surdo poderia ministrar as aulas aos colegas, se assim fosse organizado pelas empresas.

Experiências de cursos de Libras oferecidos em locais onde existe pessoas surdas trabalhando, vem mostrando um grande avanço no desenvolvimento relacional positivo no âmbito as empresas. A comunicação efetuada entre os pares traz significativas mudanças tanto nas empresas como entre seus colaboradores.

2.4.1 Diversidade

Atualmente, existem muitas discussões a respeito da valorização e importância de uma sociedade inclusiva, por meio da diversidade. Os princípios da inclusão social defendem as pessoas com deficiência devem participar da vida em sociedade, sendo que esta tem a obrigação de prover os suportes fundamentais para esses sujeitos tenham acesso aos recursos disponíveis, visto que a inclusão prevê o princípio da troca pela interação com outro e a não segregação do indivíduo. A partir desse ponto de vista é importante a elaboração de políticas públicas que visem à inclusão das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho.

O acesso de todas as pessoas, deficientes ou não, aos recursos, serviços, equipamentos e processos disponíveis no meio social, constitui diretiva discutida mundialmente e, na base desse processo, está a emergência de uma nova forma de compreensão das relações entre pessoas com deficiência e sociedade, denominada por Aranha (2002) como *Paradigma dos Suportes*.

Em meados dos anos 90 ocorreu uma mudança profunda em virtude de reivindicações sociais emergentes em diferentes partes do mundo que discutiam a efetivação de uma sociedade mais inclusiva, sendo que esse movimento não era exclusivo apenas para as pessoas com deficiência, mas para toda uma minoria marginalizada que sentem na pele a exclusão social por suas diferenças culturais, individuais, econômicas, políticas, sexuais, étnicas e religiosas (OLIVEIRA, 2006).

Uma das reivindicações se trata do acesso ao trabalho, pois esse é considerado um dos principais direitos civis do sujeito, seja ele com ou sem deficiência. Porém, as pessoas com

deficiência encontram muitas dificuldades e barreiras atitudinais ou arquitetônicas para ingressar no mercado e fazer desse um ambiente de diversidade.

A tendência de medicalização vista por um modelo de cura e incapacidade influencia fortemente para as dificuldades ao acesso ao mercado de trabalho, seguindo um conceito médico acerca da (KASSAR, 2000). Por conseguinte, a garantia do direito e a abertura do mercado de trabalho aqueles que possuem algum tipo de deficiência teve impulso a partir de legislações específicas, embora a sua inserção no contexto de trabalho seja uma discussão vinda de longa data na área de Educação Especial (TANAKA; MANZINI, 2005).

Ainda enfrentamos uma série de dificuldades e condições para efetivar de maneira plena a diversidade e o acesso desses indivíduos podemos destacar o uso inadequado dos recursos disponíveis para desenvolver programas de emprego, elaboração de avaliações através de critérios inadequados e espaços físico e logístico do ambiente de trabalho organizados de maneira excludente. Sendo assim, é importante que os órgãos responsáveis pelo gerenciamento de políticas de emprego avaliem a extensão de suas incumbências para assegurar as condições necessárias à acessibilidade ao trabalho (NATIONAL CONCIL ON DISABILITY, 2002). Para que a diversidade aconteça de forma plena e efetiva em todas as áreas da sociedade, mas principalmente no mercado de trabalho, faz-se necessário que as políticas públicas de emprego voltadas para os deficientes, realizem mudanças fundamentais. Para Zola (2005), a efetividade das políticas de emprego voltadas para as pessoas com deficiência depende de uma mudança atitudinal da sociedade como um todo. Nessa mesma linha de raciocínio, Barnes (2000) acrescenta que, também são necessárias transformações estruturais nas relações de trabalho, sem as quais a aplicabilidade das medidas previstas na área tem efeito inócuo e paliativo.

Algumas características devem ser observadas no âmbito de políticas de emprego para a diversidade. Hillage e Pollar (1998), consideram que as políticas de emprego devem ser elaboradas tomando como parâmetros algumas questões como: a) identificação dos grupos prioritários, para que o direcionamento das ações seja responsivo à população-alvo dessas políticas, b) levantamento das necessidades mais urgentes de cada grupo, tendo em vista a hierarquização das prioridades de investimentos, c) elaboração de objetivos para atender a essas necessidades, levando em consideração o alcance das ações em curto, médio e longo prazos, d) abocamento de recursos de modo a subsidiar as intervenções planejadas e e) medidas de avaliação, a fim de verificar quais os resultados obtidos nestas intervenções e quais os possíveis ajustes a serem realizados.

O Brasil segue por um caminho de legalidade e imposição onde um dos focos principais de análise é o sistema de cotas, sendo a garantia às pessoas com deficiência com acesso ao mercado de trabalho. Em análise a esse sistema, Neri (2002) afirma que parte da eficácia da política de cotas ainda não tem sido alcançada em virtude de fatores como: a competitividade exacerbada no mercado de trabalho, as taxas em geral baixas de oferta de emprego no setor formal, e também a falta de informação dos empregadores acerca da deficiência. Logo, é possível perceber que, segundo o autor, um dos pontos mais problemáticos está no fato de que esse sistema não tem provocado impacto nas empresas de grande porte, situação que necessita ser repensada, pois as mesmas são responsáveis pela absorção de parte considerável da mão-de-obra disponível no mercado.

A diversidade no mercado de trabalho, de um modo geral, está acontecendo, porém é possível perceber dificuldade e limitações a cerca do processo de inclusão que é responsável pela efetivação da diversidade em si. Muitos caminhos foram traçados e percorridos para que a diversidade aconteça de forma real, porém, ainda temos uma grande caminhada alcançar uma situação igualitária no mercado de trabalho e ambiente social. Avanços e divergências nas políticas públicas de emprego são percebidas na atualidade, sendo que estão relacionadas as particularidades de cada contexto vivenciado, porém, sem minimizar a preocupação pela diversidade no mercado de trabalho, por meio da garantia de emprego e atividade profissional as pessoas com deficiência.

2.5 Inclusão de pessoas com deficiência

No mundo contemporâneo, as relações e o convívio entre os seres humanos, precisam de cuidados. Atitudes precisam ser repensadas e voltadas para mudanças necessárias. Conscientes desta realidade e da urgência em proporcionar aos demais e a nós mesmos uma qualidade melhor de vida surgem à preocupação em fazer algo para colaborar com a transformação do ser humano no relacionamento com os demais. Repensando nessas mudanças fica difícil não falarmos em inclusão social, tema esse nada simples, pois é quase impossível acreditarmos que em pleno século XXI existem pessoas excluídas do meio social em razão de características físicas que possuem, as quais não podem ser mudadas e nem podemos ser culpados por tê-las. Toda e qualquer pessoa que não possua as mesmas oportunidades dentro da sociedade estão relacionadas à inclusão, porém sempre existiu muita resistência a mudanças principalmente em relação a essas pessoas, mas no ano de 1981 a

Organização das Nações Unidas (ONU) criou um decreto tornando tal ano como o Ano Internacional das Pessoas Portadoras de Deficiências (AIPPD), percebendo que essas pessoas eram merecedoras dos mesmos direitos que os outros cidadãos. Vagarosamente, o mundo foi se remodelando dando a essas pessoas maiores oportunidades, tornando quase que comuns nos dias atuais vagas para elas, lembrando que nossa cultura tem uma pequena experiência quando se trata de inclusão.

Historicamente, as pessoas com algum tipo de deficiência sempre foram marginalizadas, privados de liberdade, tratados sem respeito e sem direito algum, sendo vítimas de preconceitos e ações impiedosas. Com o passar dos anos, educadores e pais tentam lutar incansavelmente pela inclusão, nos mais diversos setores, as pessoas com algum tipo de deficiência ou necessidade especial, buscam resgatar o respeito e dignidade humana, no intuito de viabilizar o desenvolvimento e o acesso a todos os recursos da sociedade em que vivem. Pela falta de conhecimento da sociedade, em geral, a deficiência tem sido considerada muitas vezes um peso ou um problema, transformando as pessoas com alguma deficiência, seja qual for, em seres sem direitos, indefesos, incapazes, sempre deixados em último lugar na ordem das coisas. Sendo preciso muito esforço para mudança desse conceito. Muitas são as dificuldades encontradas para que empresas, órgãos públicos e educadores se sensibilizem, aparecendo sempre um sentimento de omissão, seja ele consciente ou inconscientemente, quando se faz necessário decidir sobre o atendimento às necessidades ou deficiências. Kunc (1992), discute sobre inclusão:

O princípio fundamental da educação inclusiva é a valorização da diversidade e da comunidade humana. Quando a educação inclusiva é totalmente abraçada, nós abandonamos a ideia de que as crianças devem se tornar normais para contribuir para o mundo.

É válido lembrar, o princípio da sociedade inclusiva, onde todas as pessoas com deficiência tenham suas necessidades especiais atendidas. Para que haja essa verdadeira integração é necessário que todos os profissionais e empresas estejam preparados para atender essa demanda, também é indispensável uma atualização, devendo ocorrer por meio de cursos, palestras informativas e formação desses profissionais. Uma sociedade inclusiva tem o dever com as pessoas que tenham necessidades especiais. A inclusão social tem como objetivo tornar pessoas com deficiência e outras minorias cidadãos produtivos, participantes, conscientes de seus direitos e deveres. A fim de lutar a favor da inclusão social deva ser responsabilidade de todos coletivamente. No entanto essas diferenças se fazem iguais quando essas pessoas são colocadas em um grupo que as aceite, acrescentando valores morais e de respeito ao próximo, recebendo as mesmas oportunidades diante da vida.

2.5.1 Surdez

Historicamente, as pessoas surdas têm um esforço para conseguir inserir-se no ambiente social, seu maior marco foi em meados de 1750, na França, quando um monge chamado Abade Charles Michel de L'Épée, observava pessoas surdas conversando pelas ruas e Paris. Sentiu se provocado e um interesse maior em saber como viviam essas pessoas. Em aproximação e posterior pesquisa percebeu que as pessoas que são privados da audição também tinham capacidade e possibilidades de aprender. Criou “Sinais Metódicos”, uma combinação da língua de sinais com a gramática sinalizada francesa.

Abade teve imenso sucesso na educação de surdos e transformou sua casa em escola, passou a atender 75 alunos, número bastante elevado para a época. Acreditavam que todos os surdos, independentemente de nível social, deveriam ter acesso à educação, e esta deveria ser pública e gratuita. (GOLDFELD, 1997, p. 25-26).

De acordo com Soares (1999), quando Itard seguidor de Lépée, transferiu-se para o Instituto Nacional de Surdos-Mudos de Paris em 1800, a Revolução Francesa estava em período de consolidação: a casa em que a Abade de L'Épée, em 1760, tinha iniciado seu trabalho com surdos, havia se transformado em escola especializada e alguns anos antes, elevada a Instituto Nacional, pela Assembléia Constituinte. Os anseios de Liberdade, Igualdade e Fraternidade estavam no ar e a educação para todos era uma das grandes expectativas.

Segundo Lorenzini (2004) apesar do congresso de Milão, em 1880, ter decretado o ensino oral puro, o método L'Épée continuou no Brasil até 1901. Nos anos seguintes, o Instituto caminhou para a concepção oralista na educação de surdos e, em 1930 instaurou-se definitivamente a visão clínica, quando o Instituto passou a fazer parte do Ministério da Educação e Saúde.

De acordo com Goldfeld (1997), em relação ao Brasil, temos informações de que em 1855 chegou aqui o professor surdo francês Hernest Huet, trazido pelo imperador D. Pedro II, para iniciar um trabalho de educação de duas crianças surdas, com bolsas de estudo pagas pelo governo.

Para Soares (1999), nesse relatório, que enviou para o diretor do Instituto Nacional de Surdos-Mudos do Rio de Janeiro, o professor A. J. de Moura e Silva descreve a respeito das suas observações feitas durante o período de aperfeiçoamento.

Dessa forma, Goldfeld (1997), no Brasil, em 26 de setembro de 1857, é construído o antigo Instituto Nacional de Surdos-Mudos, atual Instituto Nacional de Educação dos Surdos (INES), que visa a ensinar para surdos na escola o uso da língua de sinais.

Conforme Campello (2007) no Brasil, a história da educação de surdos, começou em 26 de setembro de 1857, quando Eduard Huet, com o apoio do Imperador Dom Pedro II, fundou o Imperial Instituto de Surdos-Mundos, no Rio de Janeiro – RJ. Introduziu vários materiais didáticos e o uso da Língua de Sinais Francesa. Com o tempo, misturou a Língua de Sinais Francesa com a língua de sinais regionais brasileira, daí deu o nome de Língua de Sinais Brasileira. Em 6 de junho de 1957, a instituição passou para a denominação de Instituto Nacional de Educação de Surdos, com a criação do Centro de Logopedia que formou os primeiros professores para ministrar a aula juntamente com a terapia da “fala” sem conteúdo educacional.

De acordo com Pinto (2007, p. 2), através da história da Educação no Brasil em meados do século XIX, o presente estudo trata das políticas de Instrução Pública do período de construção do Estado Imperial brasileiro e a influência da elite política no espaço educacional ocorre seguindo as “pegadas” deixadas por Ilmar R. de Mattos. O desenvolvimento da pesquisa se dá através da análise do Regulamento de 1854, a Reforma Couto Ferraz, na medida em que se compreende que suas significativas mudanças influenciaram a criação do Instituto. Por outro lado, realiza o estudo sobre poder, disciplina e medicina na educação de surdos, com base nos preceitos médico-higienistas, em vigor no século XIX, uma vez que a educação dos surdos teve início através da prática médica.

Mesmo que as pessoas surdas sintam a necessidade de aprender uma segunda língua, no caso o português escrito, sempre se evidenciou os feitos das pessoas ouvintes em relação aos surdos e nunca os atos realizados pelos surdos referentes a si próprios. Ainda na atualidade, a história dos surdos tem atenção especial de alguns autores, seu surgimento foi paralelo às iniciativas de professores ouvintes, o progresso da medicina para a “cura” da surdez e por diversas metodologias criadas por ouvintes para a educação de pessoas surdas.

Muito da história dos povos surdos foi desconsiderada, sempre viveram à margem da sociedade e sem muita serventia, a não ser para trabalhos braçais e servirem de chacota para os ditos “normais”. Para Ströbel (2008), anteriormente, não havia reconhecimento da história cultural da comunidade surda. Estes eram conhecidos como deficientes, anormais, doentes ou marginais. A identidade surda assim como sua cultura e construção de caráter, teve sua força

revelada após o reconhecimento da Língua de Sinais. Os Estudos Culturais deram força para esta mudança motivando uma luta por respeito político, social e cultural dos povos surdos.

Segundo Ströbel (2008, p. 90), nestas teorias de história de surdos travam-se lutas pelo poder e se fazem relações de poder de colonizadores (os sujeitos ouvintes) em cima de colonizados (os sujeitos surdos). Nesta história, na visão crítica vemos a superioridade dos sujeitos ouvintes em vários momentos, como na influência mútua rotineira do dia-a-dia dos povos surdos, nas caridades em “proteger” os surdos, nas descobertas de metodologias de educação de surdos. Entra em cena a preocupação de resgatar os sujeitos surdos do anonimato e trazê-los ao convívio social. Pensam-se os surdos como sujeitos surdos com direitos que merecem a atenção de todas as instituições educacionais organizadas e, deste modo, ocorreu a expansão do atendimento especializado com as campanhas de prevenção e identificação da surdez.

2.5.2 Acessibilidade dos surdos no mercado de trabalho e o conceito da inclusão

A motivação pela elaboração deste trabalho foi a partir do interesse em conhecer e compreender a realidade vivenciada pelas pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho.

A expressão “pessoa surda” tem procurado abrir um espaço social para as pessoas com deficiência auditiva, respeitando suas especificidades e buscando sua identidade social e como comunidade linguística diferenciada, igualmente as expressões pessoa com deficiência auditiva e pessoa surda.

O trabalho tem um papel fundamental na vida do ser humano, sendo que sua significação está diretamente relacionada com a cultura e tradição de um povo.

Na linguagem cotidiana a palavra trabalho tem muitos significados. Embora pareça compreensível, como uma das formas elementares de ação dos homens, o seu conteúdo oscila. Às vezes, carregada de emoção. Lembra dor, tortura, suor do rosto, fadiga. Noutras, mais que aflição e fardo, designa a operação humana de transformação da matéria natural em objeto de cultura. (ABORNOZ, 2004, p.8).

A prática de trabalhar para adquirir bens é uma ação unicamente humana, nenhum outro ser na face da terra possui esse hábito. Isso justifica as diferentes significações que o esmo possui considerando as especificidades de cada região, cultura e etc. É um dos conceitos do trabalho ou como “uma obra moral de um homem moral”; quanto ao econômico “toda energia humana empregada, considerando que desprende um esforço físico e mental para sua realização”, já do ponto de vista do Jurídico o trabalho é um “objeto de uma prestação devida

ou realizada por um sujeito em favor de outro”, enquanto que aos olhos do jurídico-trabalhista, o trabalho é uma prestação de serviço que não é eventual, é onerosa e existe uma relação contratual entre o empregado e o empregador. A formação e desenvolvimento das cidades e regiões dependem diretamente das práticas de trabalho que seus cidadãos realizam. Não existe produção e riqueza sem a ação do homem sobre a natureza e/ou animais. O trabalho e o direito a ele está amparado pela legislação brasileira.

Dos fatores da inclusão e permanência das pessoas com deficiência auditiva, inseridas no mercado formal de trabalho, o perfil da pessoa surda no âmbito do trabalho, identifica-se que essa inclusão seria efetivada somente por cumprimento da lei 8.291/91, e também a compreender os parâmetros facilitadores e dificuldades da inclusão social daquele público no mercado de trabalho.

A inclusão da pessoa surda no mercado formal de trabalho é uma preocupação que vem adquirindo espaço na sociedade, hoje um pouco mais atenta à diversidade humana. Apesar de existir um esforço por parte das legislações para a inclusão da pessoa com deficiência, ainda se observam ações excludentes, visto que, muitas vezes, ao se tentar incorporar a pessoa com deficiência em diversas esferas da sociedade, avigoram-se os preconceitos e as medidas segregatórias. (PAIVA et. al 2013, p.04).

Para que se entenda como fazer inclusão de pessoa surda para trabalho é preciso mais atenção na diversidade dos surdos, por isso tem legislações para inclusão em empresa funcionários com pessoas de deficiência.

Em 2000 foi criada a Lei nº 10.098 (lei de acessibilidade), regulamentada pelo Decreto nº 5.296, estabelecendo, por meio de poder públicos, a eliminação de barreiras físicas, atitudinais, de transportes e de comunicação.

Conforme Carreira (2009, p. 220) há quem possa imaginar que as pessoas portadoras de deficiências exigem condições especiais de trabalho. [...] algumas adaptações que, se for o caso, precisam ser feitas são exemplificadas a seguir: “Sinais luminosos para deficientes auditivos em locais que exijam atenção ou nos telefones.”.

De acordo com Carreiro (2009, p 221), ao contratar um projeto arquitetônico para o novo edifício da empresa, o administrador deverá exigir o cumprimento da legislação sobre acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência a logradouros e edifício.

2.5.3 Leis sobre a inclusão de surdos no Mercado de Trabalho

Promulgada em 1988, a Constituição Federal é nossa carta maior, a mesma tem como objetivo garantir desde os direitos sociais básicos até o exercício pleno de liberdade, seu como princípio está na igualdade e tratamento idêntico perante a lei. Conforme prevê no seu Art. 60

são direitos sociais, a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, dentre outros. Sendo que o Estado tem o dever de assegurar e garantir os direitos de justiça, que tem como objetivo diminuir as desigualdades sociais dos cidadãos, como condições imprescindíveis para o gozo dos direitos. Ainda em seu Art. 3º, IV, assegura a promoção do bem de todos, sem que haja preconceito de qualquer origem: raça, sexo, cor, idade, ou quaisquer outras tentativas de discriminação. Mesmo com um aparato legal significativo que se apresenta para a defesa do cidadão, o Estado brasileiro não consegue erradicar a maldade que a prática discriminativa é capaz de provocar criando dificuldades e barreiras para as pessoas que não se encaixam nos padrões sociais.

Algumas normas e regras internacionais e nacionais são base para conceituar as deficiências, assim como para determinar se uma pessoa pode ser incapaz de realizar determinado trabalho, determinando o tipo de deficiência física, mental, sensorial ou múltipla. Tendem a seguir uma visão da medicalização da doença, assegurando legalmente determinada deficiência. Essa incapacidade exposta em tais normas pode provocar a dificuldade de inserção no mercado de trabalho pela pessoa com deficiência, provocando sua exclusão social.

Normas internacionais são aceitas no Brasil e foram devidamente oficializadas. Estabelecem conceitualmente as deficiências e determinam que pela deficiência a pessoa esteja incapacitada para exercer atividades normais e que por serem incapazes possuem dificuldades de inserção. Elas conceituam a deficiência, como uma norma e proteção legal e determinam quando a pessoa pode ser considerada como deficiente físico, mental, sensorial ou múltipla. Eles assumem uma visão médica, laudo médico que determina a deficiência do sujeito, que é assegurada com base legal.

Alguns países oferecem cotas e/ou reservas de vagas de emprego para as pessoas com deficiência, enquanto que outros optam por determinar orientações que auxiliem na contratação pelas empresas. As ações desprendidas por um ou outro país visam à inserção e inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Outras leis e decretos como Decreto nº. 3.956, DE 8 de outubro de 2001, também conhecida como a convenção da Guatemala, decreto Nº. 3.298/99 sobre o conceito da pessoa com deficiência, decreto Nº. 5.296/04, art. 5º. § 1º, I, “B”. / DEFICIÊNCIA AUDITIVA, a Lei de Libras, a Lei do interprete dentre outras, assumem o papel de incluir a pessoa com deficiência em um meio social que até pouco tempo não lhe era atendido

No Brasil, os surdos no mercado de trabalho são favorecidos pela Lei 8213/91, que determina a reserva de vagas para a contratação de pessoas com deficiência, Lei:

Art. 93 - a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção:

- I- Até 200 funcionários..... 2%
- II- De 201 a 500 funcionários..... 3%
- III- De 501 a 1000 funcionários..... 4%
- IV- De 1001 em diante funcionários... 5% (CUSTÓDIO, 2012 p. 7)

O referido artigo apresenta uma regra a qual tem que ser respeitada pela empresa com mais e 100 funcionários. Oferecendo um percentual para as pessoas com deficiência.

A lei 8213/91 reserva um percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e define os critérios de sua admissão. A lei 8.112/1990 regulou a matéria, no que diz respeito aos cargos públicos federais do Poder Executivo, nos seguintes termos:

2.º Às pessoas portadoras de deficiências é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso. (ALEXANDRINO; PAULO, 2012, p.285).

Entende-se que ao iniciar as vagas em concurso público os cargos, devem ser distribuídas também as pessoas de deficiências podendo ser 20%, assim como nas empresas.

As organizações que não respeitar essa lei corre o risco de ser multada, devido a fiscalizações realizadas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), por auditores-fiscais (art. 36, 5º, do Decreto nº 3.298/99).

No pensamento de Peixoto e Anjos (2011 p. 5) somente em 1990 foi implementada uma lei que trata especificamente do trabalho para portadores de deficiência, lei nº 8.112 em 11 de dezembro, que abre vaga para deficientes nos concursos públicos, definindo um percentual de 20%. Com a lei nº 8.213, de 24 de julho 1991 é determinada uma cota, junto a empresas privadas.

Quanto ao direito de pessoas com deficiências ao trabalho, de acordo com a Lei nº 8.213/ 91 (Lei de Cotas), outros autores argumentam que: tem que obrigatoriedade da empresa com 100 ou mais funcionários de reservar de 2% a 5% das vagas para pessoas com deficiência.

Mas, apesar da imposição da lei, por preconceito ou falta de informação muita empresa não contratam o surdo, alegando que a maioria possui baixa escolaridade, falta de capacitação profissional, dificuldades de comunicação com ouvintes. (CUSTÓDIO, 2012 p. 2)

A barreira da comunicação provoca um grande desafio as empresas que contratam ou pretendem contratar as pessoas surdas. Com base nessa questão muitas empresas deixam de

oferecer oportunidades a pessoas que não escutam, porém em muitos casos possuem formação e capacitação para atender a demanda.

Para Pastore (2000 p.19), as políticas impostas pela lei aos surdos e a pessoa com deficiência inserida ao mercado de trabalho, estigmatizam como doentes pelos empregadores e a sociedade. Apesar da importância, necessidade para leis educacionais e profissionais, é preciso observar uma prática e uma simples real mudança na educação ou na participação no mercado de trabalho.

3 METODOLOGIA

A metodologia é uma das partes mais importantes do trabalho acadêmico, deve estar de acordo com a proposição dos objetivos e alinhados ao problema de pesquisa. Os procedimentos metodológicos utilizados nesta pesquisa foram elencados a partir do problema de pesquisa e dos objetivos propostos. A base fundamental escolhida dentre várias para esse trabalho foi responsável pela opção da metodologia, considerando que envolve todas as partes da pesquisa aproximando ainda mais as classificações adotadas. Para tanto foi necessário compreender o tipo de pesquisa que realizamos.

3.1 Tipo da Pesquisa

Para Minayo (2011, p. 16) é a pesquisa que alimenta a atividade de ensino e a atualiza frente à realidade do mundo [...] a resposta a esse movimento do pensamento geralmente se vincula a conhecimentos anteriores ou demanda a criação de novos referenciais. A pesquisa científica deve ser uma atividade prazerosa para o pesquisador é de extrema importância que seu conhecimento de mundo esteja presente em sua análise, quando isso não é possível partimos para a criação de uma nova lista de referências que embasem o trabalho. A pesquisa pode ser de cunho qualitativo e quantitativo. Onde para esse estudo optamos por uma abordagem qualitativa e quantitativa com dimensão de estudo de caso, descritiva e aplicada.

A pesquisa qualitativa trabalha com um universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo nas relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos a operacionalização de variáveis. (MINAYO et al., 2011, p.21-22).

Essa pesquisa tem a intenção de medir e quantificar, o grau de satisfação dos surdos sócios da ASC que são trabalhadores na cidade de Chapecó. Para tanto, optamos também pela pesquisa quantitativa, pois a mesma traduz por tudo aquilo que pode ser quantificável, ou seja, traduzem em números as opiniões e informações para então obter a análise dos dados e, posteriormente, chegar a uma conclusão.

Outra característica de esta pesquisa é o estudo de caso que pode ser caracterizado como “um estudo de uma entidade bem definida como um programa, uma instituição, um sistema educativo, uma pessoa, ou uma unidade social” (FONSECA, 2002, p. 33). Não pretendemos intervir sobre o objeto de estudo, pretensão é apenas revelar como ele se

percebe, qual o ponto de vista dos participantes surdo sócios da Associação de surdos de Chapeco a respeito das condições de trabalho que são ofertadas a eles no município. Após a percepção do ponto de vista, pretendemos aplicar os conhecimentos adquiridos na prática, configurando nosso trabalho também como uma pesquisa aplicada que tem como Objetivo gerar conhecimentos para aplicação prática, dirigidos à solução de problemas específicos. Envolve verdades e interesses locais.

A abordagem qualitativa e quantitativa possui diferentes funções na pesquisa. Para Terence e Filho (2006, p. 3) “convém reiterar, no entanto, que os métodos quantitativos e qualitativos, apesar de suas especificidades, não se excluem. Pelo contrário eles se completam. Para melhor compreendê-los, apresentamos, a seguir, as suas principais características”. Sendo possível perceber as diferentes abordagens de pesquisa que estão de acordo com os métodos escolhidos.

A pesquisa qualitativa para Serapion (2000 p. 191) são métodos que: analisam o comportamento humano, do ponto de vista do ator, utilizando a observação naturalista e não controlada; são subjetivos e estão perto dos dados (perspectiva de dentro, insider), orientados ao descobrimento; são exploratórios, descritivos e indutivos; são orientados ao processo e assumem uma realidade dinâmica; são holísticos e não generalizáveis.

Para esse mesmo autor a pesquisa Quantitativa são métodos quantitativos: são orientados à busca da magnitude e das causas dos fenômenos sociais, sem interesse pela dimensão subjetiva e utilizam procedimentos controlados; são objetivos e distantes dos dados (perspectiva externa, outsider), orientados à verificação e são hipotético-dedutivos; assumem uma realidade estática; são orientados aos resultados, são replicáveis e generalizáveis.

Segundo Godoy (1995 p. 62, no trabalho intensivo de campo, os dados são coleta dos utilizando-se equipamentos como videoteipes e gravadores ou, simplesmente, fazendo-se anotações num bloco de papel.

Chizzoti (2006) revela que o estudo de caso possibilita o agrupamento de informações sobre um assunto em seu contexto específico. A pesquisa aqui apresentada envolveu a coleta de dados sobre as vivências no ambiente profissional dos surdos de Chapeco que frequentam a Associação de Surdos. O objetivo foi compreender como acontece a interação e inclusão dos mesmos nos espaços em que estão inseridos como colaboradores. Assim como suas dificuldades e limitações. Corroborando com Chizzoti (2006) quando destaca que o estudo de caso pode se deter em um grupo de pessoas que compartilhem algumas características homogêneas e identitárias, além de relações interacionais mais intensas. Esta pesquisa foi um

estudo de caso que trata de profissionais com diferentes histórias, mas que compartilham aspectos como familiar de surdo, formação básica ou a falta dela, a características do seu cotidiano na empresa.

3.2 Universo amostral e sujeitos da pesquisa

De acordo com Cruzzeta (2012, p. 14) a população pesquisada integrou 59 surdos que são funcionários, todos com vínculo empregatício, assim como os setores distintos nas empresas de Chapecó, todos são constituindo nossa unidade de análise para essa pesquisa.

De acordo Peixoto e Anjos (2011, p. 2568) os sujeitos da pesquisa foram os surdos frequentadores da Associação de Surdos de Chapecó que atuam de alguma forma no mercado de trabalho. A escolha desses sujeitos se deu em função da necessidade de adquirir o maior número de informações possíveis e não restringir nenhum dos sujeitos que fazer parte da relação dentro da empresa.

Hoje, a ASC está representada por 59 surdos associados e participantes ativos da comunidade surda da cidade. Dentre os sócios frequentadores estão inseridos no mercado de trabalho de Chapecó, contribuindo para o desenvolvimento do município assim como para seu próprio crescimento. Sendo assim, foram participantes 35 surdos que trabalham em indústrias, seis que trabalham como professores em escolas e dois que trabalho em comércio próprio. Foram excluídos da pesquisa, quatro que são aposentados, seis que residem fora da cidade e dois agricultores.

3.3 Análise e coleta de dados

A coleta de dados deu-se em duas etapas. A primeira delas foi a aplicação de um questionário e a segunda, a realização de um grupo focal, como mostra o quadro a seguir:

Quadro 1: etapas da coleta de dados

Objetivos específico	Sujeitos	Instrumentos Coleta	Análise
Apresentar o perfil profissional dos surdos que compõe a associação.	Surdos da Associação	Questionário	Estatística

Identificar as principais dificuldades para inserção no ambiente de trabalho.	Surdos da Associação	Questionário	Estatística
Identificar junto aos surdos quais alternativas e solução para as dificuldades encontradas	Surdos da Associação	Grupo focal	Análise Discurso
Elaborar diretrizes para as organizações promoverem a inserção de colaboradores surdos.			Convenção Resultados e Teoria

Fonte: elaborado pela autora

Optamos por utilizar o questionário escrito, com 25 perguntas sendo que foram do tipo fechadas do tipo abertas. O objetivo das perguntas foi de possibilitar ao participante uma interação com as questões, em princípio pensamos em fornecer o questionário com as perguntas aos participantes e deixá-los livres para responder. Porém, percebemos que alguns participantes alguns tem pouca relação com a língua portuguesa, configurando uma dificuldade em ler, compreender e responder as perguntas. Assim, resolvemos realizar a aplicação das entrevistas por meio de filmagem das respostas considerando que todos compartilham da mesma forma de comunicação e expressão. Toda a entrevista foi filmada e, posteriormente, analisada pela pesquisadora. Não foi necessário nesse momento de intervenção a presença do intérprete de Libras, considerando que todos os envolvidos são fluentes na língua de sinais.

Grupo focal é um grupo de discussão informal com o propósito de obter informação qualitativa. As pessoas são convidadas para participar da discussão. Para o grupo focal foram escolhidos 35 membros da ASC, de forma intencional, selecionando aqueles mais envolvidos com o tema da inclusão. Segundo foram escolhidos quatro participantes no grupo focal os participantes possuem alguma característica em comum, no caso dessa pesquisa todos os participantes são surdos associados da Associação de surdos de Chapecó, que estão inseridos no mercado de trabalho no município e região, logo compartilham das mesmas características demográficas.

Para analisar os dados dessa pesquisa optamos em utilizar gráficos e tabelas que auxiliem em uma melhor percepção das respostas fornecidas pelos participantes. A forma escolhida para a intervenção foi o questionário que se encontra anexo no final da pesquisa. Nele estão dispostas 25 perguntas, sendo que perguntas são consideradas abertas e perguntas são consideradas fechadas, porém para uma melhor clareza objetividade e confiabilidade da

pesquisa, todas as respostas foram apresentadas aos participantes na modalidade escrita e sinalizada, todas foram respondidas de forma autônoma e sem a influência ou intervenção da pesquisadora. As perguntas que foram abordadas no devido questionário apresentam características específicas dos participantes, como o perfil pessoal, perfil profissional, as principais dificuldades encontradas junto a empresa, quais as possíveis soluções apontadas pelos surdos que estão inseridos no mercado de trabalho de Chapeco, soluções que podem minimizar os problemas e dificuldades. Assim, apresentaremos a tabela seguida do gráfico que representam numericamente a análise dos dados de cada pergunta, na sequência buscamos discorrer da análise textual dos mesmos para melhor compreensão do leitor.

4 RESULTADOS DA PESQUISA

4.1 A Associação de Surdos de Chapeco-ASC

A Associação de Surdos de Chapecó (ASC) é uma associação civil, pessoa Jurídica e de direitos privados, sem fins econômicos e de caráter beneficente, educacional, recreativa, social, cultural e desportiva.

A ASC é uma das responsáveis pela interação das pessoas surdas e pelo reconhecimento de sua identidade cultural por meio de encontros, integração e lazer. A ASC foi fundada em 1987, com apenas 15 surdos. Não possuíam e não possuem até hoje uma sede própria para os encontros, sendo assim realizavam organizavam suas interações, festas, churrascos em lugares alternativos, a fim de conversarem sobre diversos assuntos, na busca de trazerem esportes, jogos e diversão de outras cidades para Chapecó.

Nessa perspectiva, o campeonato de futsal masculino tornou-se um dos principais responsáveis por essa interação entre os pares. 1998 constituíram-se uma nova diretoria, agregando mais 45 Surdos sócios, que criaram o voleibol de feminino, entre outras modalidades de jogos interativos. Os Surdos sócios sempre ativos em sua associação decidiram convocar uma assembleia, com o intuito de repassar diversas informações e tomadas de decisões e ideias que alavancariam a ASC. Discutiam a criação de um novo projeto com o objetivo de conquistarem uma sede própria para os surdos.

Atualmente, a Associação de Surdos de Chapecó está com 29 anos de fundação e em sua carteira de sócios conta com um número significativo de 59 pessoas que vivem ativamente a vida da ASC. Em comemoração a seus quase 30 anos de luta e valorização pela comunidade surda de Chapeco, conseguiram recentemente uma área de terra, juntamente com o município pretendem iniciar a construção de uma sede própria visando uma escola bilíngue para os surdos de Chapecó e região. A esperança da comunidade surda de Chapecó é que com a efetivação desse espaço educacional o mercado de trabalho e as vagas oferecidas as pessoas com surdez recebam uma especial atenção dos empresários da cidade, refletindo em uma melhor remuneração.

A ASC é uma associação civil, pessoa Jurídica de direito privado, sem fins econômicos e de caráter beneficente, educacional, recreativa, social, cultural e desportiva. Com sede na cidade de Chapecó, a ASC, atualmente está representada por 59 surdos que são associados e representam de forma participativa da comunidade surda do município.

Dentre os sócios devidamente registrados e frequentadores aqueles que participam da associação de forma esporádica e não contínua, temos homens e mulheres adultos que estão inseridos no mercado de trabalho, em comércios, indústrias, escolas, universidades e fábricas da cidade colocando de forma ativa e efetiva seu valor de trabalho, contribuindo não apenas para o desenvolvimento financeiro e social a cidade e região, mas também para o seu próprio crescimento.

Os números representados e divididos entre os associados trabalhadores seguem assim exposto: são 35 Surdos que trabalham em indústrias, seis efetuam atividades de professores, em escolas do Estado e Município, uma desenvolve suas atividades laborais em comércio próprio como microempresário, quatro são aposentados, dois são agricultores, quatro são menores de 18 anos e atuam como estudante e não possuem atividades de trabalho, por último temos seis surdos que moram em outras cidades.

Nessa, pesquisa optou- se por excluir os estudantes, os aposentados e os surdos que não residem na cidade de Chapecó, os primeiros pelo fato de que esses não atingem a proposta e objetivo do trabalho, e os que não residem em Chapecó foram retirados pela dificuldade em encontrá-los para a realização das gravações.

A coleta de dados ocorreu por meio de entrevista, por meio de um questionário realizado pela pesquisadora sem a intervenção da intérprete de Libras, considerando a fluência da língua entre os atores dessa pesquisa. Optou- se pela gravação das perguntas e respostas dos entrevistados, para que não se perca nenhum ou pouco das falas sinalizadas, considerando que e alguns dos participantes não possuem conhecimento suficiente da escrita, leitura e interpretação do Português, assim como ao optar pela gravação, a pesquisadora poderá estar atenta as respostas visuais sem preocupar- se em anotar cada detalhe, lidando com o risco de deixar passar alguma informação importante ou fundamental no momento em que baixa a cabeça anotar a resposta.

Dentre os 59 sócios da ASC, as entrevistas foram disponibilizadas e respondidas por 41 surdos, entre 13 mulheres e 28 homens. Essa porcentagem está representada no gráfico a baixo para melhor expor as questões da pesquisa.

4.2 Perfil dos Sócios

Os participantes dessa pesquisa possuem algumas características em comum, todos são surdos e usuários da língua de sinais. Trabalham e vivem com suas famílias, contribuem

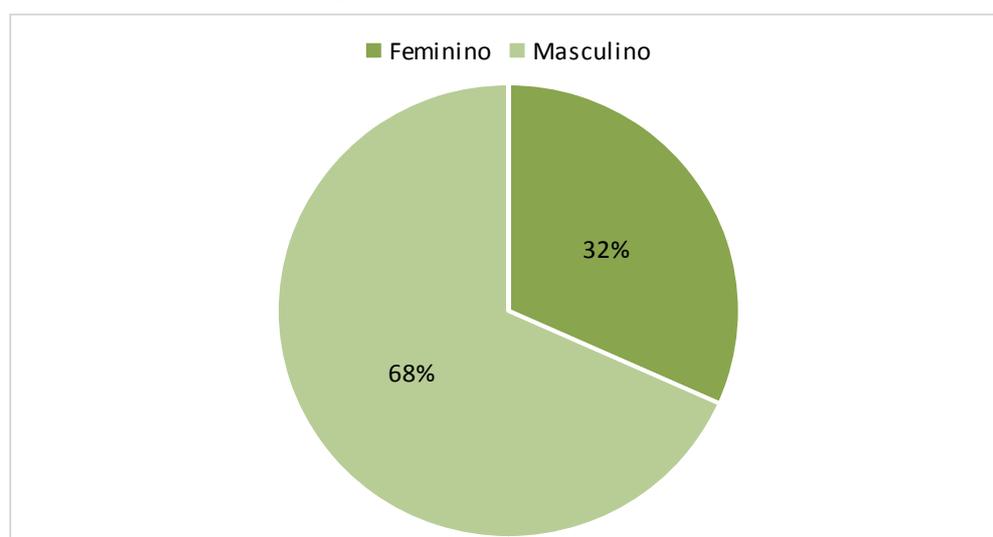
financeiramente para seu sustento e de seus familiares. A grande maioria trabalha 40 horas semanais, sendo que alguns superam essa carga horária. Os locais em que desenvolvem suas atividades são em empresas, indústrias, escolas e farmácias, todos trabalham em ambientes em que não há a necessidade da audição ou em que existem ruídos que incomodam a sensibilidade dos ouvidos preservados. Tanto os homens como as mulheres são maiores de idade, a maioria é casado ou com união estável, quase todos com filhos de uma união atual ou anterior. Os surdos participantes da pesquisa começaram a trabalhar muito cedo, em atividades informais e sob vigilância da família. Já as surdas iniciam no mercado de trabalho após atingirem a maior idade, também, sob vigilância dos pais, responsáveis ou dos maridos. Todos são fluentes em Libras, língua materna e de instrução. O Português é considerado como segunda língua, utilizada para alfabetização nas escolas regulares, o domínio do Português é do nível básico ao médio, não havendo entre os participantes um sequer que seja fluente na leitura e escrita do Português.

Quadro 2: Número de sócios por sexo

Sócios	41	%
Feminino	13	32
Masculino	28	68

Fonte: elaborado pela autora.

Gráfico 1: número de sócios por sexo



Fonte: elaborado pela autora

De acordo com o gráfico e tabela acima, é possível perceber que a Associação de surdos de Chapecó conta atualmente com 59 sócios ativos, são 28 surdos do sexo masculino e 13 do sexo feminino. Na história da ASC predomina mais homens do que mulheres, já em sua

fundação por um grupo de surdos que se reuniram com o objetivo de se organizarem para jogar bola e bater papo. Essa característica ainda se mantém até os dias atuais.

Os participantes dessa pesquisa possuem algumas características em comum, todos são usuários da língua de sinais. Trabalham e vivem com suas famílias, contribuem financeiramente para seu sustento e de seus familiares. A grande maioria trabalha 40 horas semanais, sendo que alguns superam essa carga horária. Os locais em que desenvolvem suas atividades são em empresas, indústrias, escolas e farmácias, todos trabalham em ambientes em que não há a necessidade da audição ou em que existem ruídos que incomodam a sensibilidade dos ouvidos preservados.

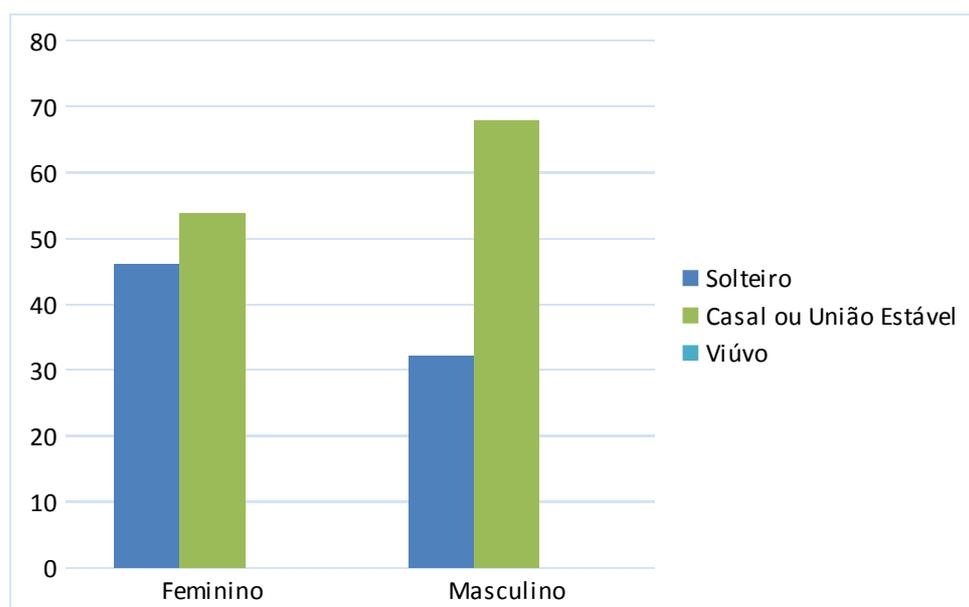
4.2.1 Estado Civil, quantidade de filhos e escolaridade dos surdos da ASC

Quadro 3: estado civil, quantidade de filhos e escolaridade

Estado Civil	Feminino	%	Masculino	%
Solteiro	6	46	9	32
Casal ou União Estável	7	54	19	68
Viúvo	0	0	0	0
	13	100	28	100

Fonte: elaborado pela autora.

Gráfico 2: estado civil



Fonte: elaborado pela autora.

Em relação ao estado civil dos surdos da ASC, temos os que são solteiros, casados e com união estável, não há surdo viúvo. O número de homens solteiros é maior do que as

mulheres, sendo nove homens para seis mulheres. Essa maioria é seguida quando tratamos de surdos casados ou com união estável, onde temos 19 casados para homens enquanto apenas sete para mulheres.

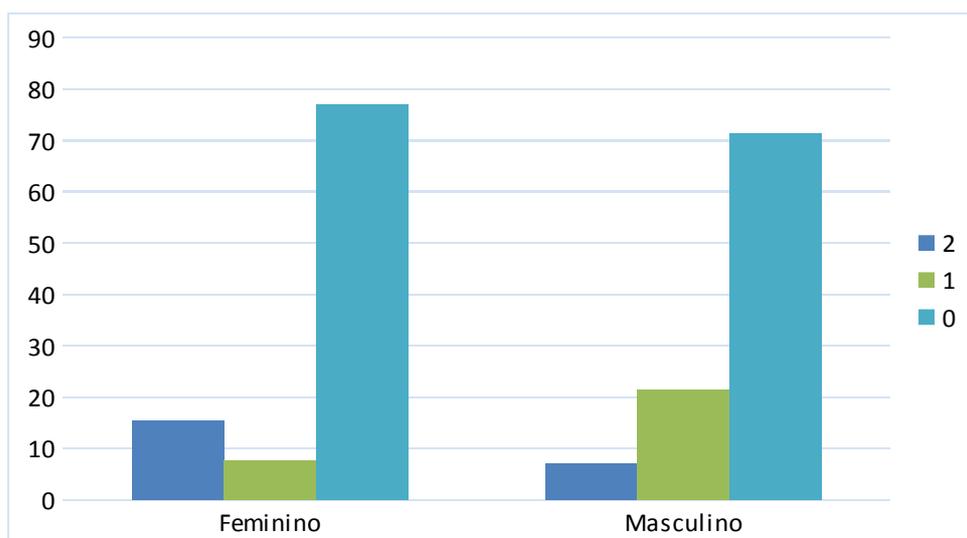
4.2.2 Possui Filhos

Quadro 4: número de filhos

Possui Filhos	Feminino	%	Masculino	%
2	2	15	2	7
1	1	8	6	21
0	10	77	20	71
	13	100	28	100

Fonte: elaborado pela autora.

Gráfico 3: número de filhos



Fonte: elaborado pela autora

Tanto os homens como as mulheres são maiores de idade, a maioria é casado ou com união estável, quase todos com filhos de uma união atual ou anterior, mas não sua maioria, considerando que de acordo com o gráfico apresentado. As mulheres possuem um número inferior em relação aos homens. Observa-se que 10 mulheres não possuem filhos, enquanto que 20 homens os possuem. Dos surdos que tem filhos, 6 homens tem um, para uma mulher com a mesma quantidade, se notarmos os surdos que possuem apenas uma filho, temos 2 para 2, de acordo com o que se apresenta o gráfico e a tabela. Ao analisarmos os dados, é visível que mais de 70 por cento dos surdos não possuem filhos.

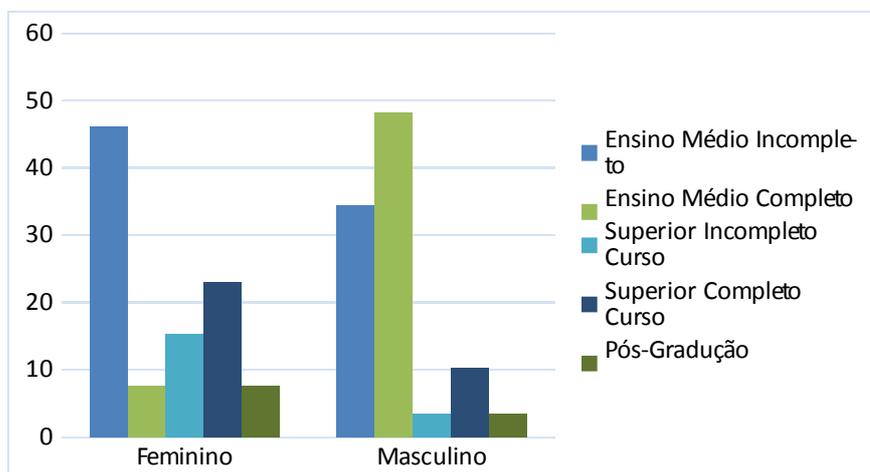
4.2.3 Escolaridade

Quadro 5: escolaridade (ilustração)

Escolaridade	Feminino	%	Masculino	%
Ensino Médio Incompleto	6	46	9	32
Ensino Médio Completo	1	8	14	50
Superior Incompleto Curso	2	15	1	4
Superior Completo Curso	3	23	3	11
Pós-graduação	1	8	1	4
	13	100	28	100

Fonte: elaborado pela autora

Gráfico 4: escolaridade



Fonte: elaborado pela autora

Observe-se que em relação ao EMI e EMC os homens estão em numeração superior as mulheres sendo 10-14 para os surdos e 6-1 para as surdas respectivamente. Porém o inverso acontece quando analisamos o ESI, quando o número de 2-1 respectivamente.

Já no ESC e Pós-Graduação, há uma igualdade de escolarização entre homens e mulheres e esse fato nos apresenta uma questão positiva em relação ao desenvolvimento e aprendizagem da pessoa surda.

Considerando que o Português, após o Decreto 5626/2005 é a segunda língua, utilizada para alfabetização nas escolas regulares dos alunos com surdez, o domínio dessa língua escrita e com gramática diferente da LIBRAS, para os surdos é do nível básico ao médio, não havendo entre os participantes um sequer que seja fluente na leitura e escrita do Português, mesmo naquele percentual dos que possuem Pós-Graduação.

A escolarização para os surdos, que estão inseridos no mercado de trabalho em Chapecó, significa uma melhor expectativa de vida pessoal e profissional, assim como para as pessoas não surdas. Porém, nem sempre os mesmos conseguem estar desenvolvendo suas atribuições de acordo com seu grau de escolaridade, causando conforme relato informal de alguns, uma frustração e insatisfação em relação a empresa.

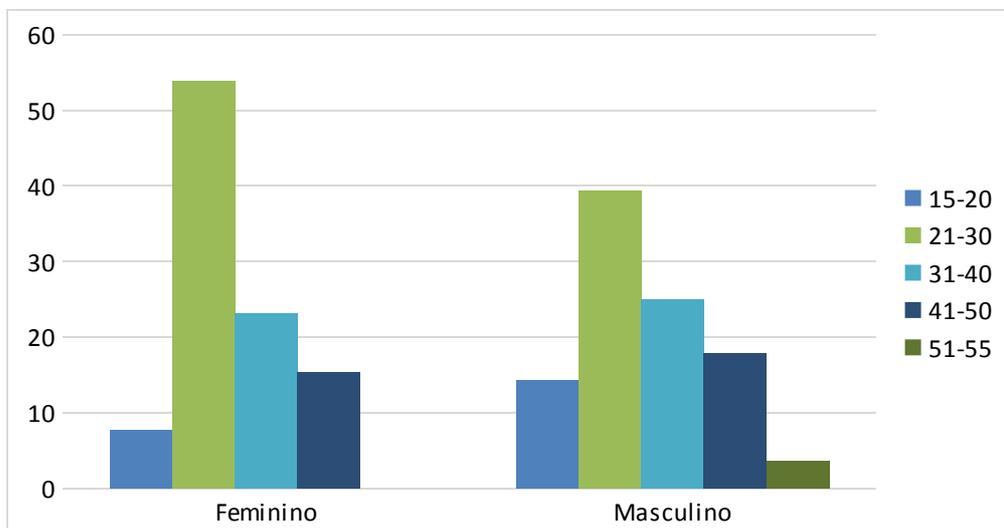
4.2.4 Idade

Quadro 6: idade

Idade	Feminino	%	Masculino	%
15-20	1	8	4	14
21-30	7	54	11	39
31-40	3	23	7	25
41-50	2	15	5	18
51-55	0	0	1	4
	13	100	28	100

Fonte: elaborado pela autora

Gráfico 5: idade



Fonte: elaborado pela autora

O quadro e tabela acima apresenta a idade dos participantes da pesquisa. Entre 15- 20 anos quatro deles são masculinos enquanto uma é feminino. Na faixa etária de 21- 30 temos 11homens e sete mulheres. Entre 31- 40 anos são sete homens para três mulheres, de 41- 50 são cinco homens para dois mulheres e finalmente na faixa etária de 51- 55, curiosamente temos apenas um homem.

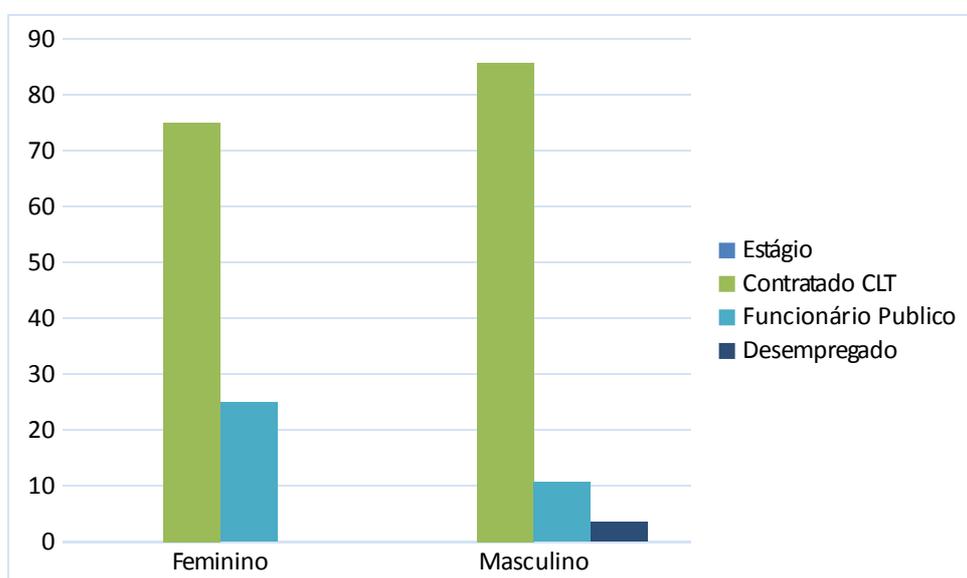
4.2.5 Situação de Trabalho

Quadro 7: situação de trabalho

Situação de Trabalho	Feminino	%	Masculino	%
Estágio	0	0	0	0
Contratado CLT	9	75	24	86
Funcionário público	3	25	3	11
Desempregado	0	0	1	4
	12	100	28	100

Fonte: elaborado pela autora

Gráfico 6: situação de trabalho



Fonte: elaborado pela autora

Os dados apresentados no gráfico e no quadro revela fatores importantes da situação de trabalho do surdo. A grande maioria está em situação de CLT, que é o contrato com carteira assinada, onde novamente observamos um número superior dos homens para as mulheres com 24- 9 respectivamente. Na situação de funcionalismo público a quantidade se iguala para ambos atingindo uma marca de 3-3. O número de estagiários com surdez não foi computado, pois não consta dentro da ASC nenhum surdo com essa situação de trabalho, o que aparentemente é positivo para o cenário que se apresenta.

Porém, seguido a esse fato temos 1-1 de surdos desempregados, revelando igualmente um cenário atual, mas dessa vez mais negativo. A quantidade de surdos que estão inseridos no mercado de trabalho em Chapecó atualmente é considerável, conforme podemos observar nos gráficos apresentados nessa pesquisa, assim como observado em opiniões informais junto a

alguns participantes da ASC, os mesmos informaram que até 3 anos atrás poucos os surdos tinham carteira assinada e que a maioria trabalhava na informalidade ou autonomia, muitos atuavam como vendedores de cartelas com o alfabeto em Libras nos semáforos da cidade.

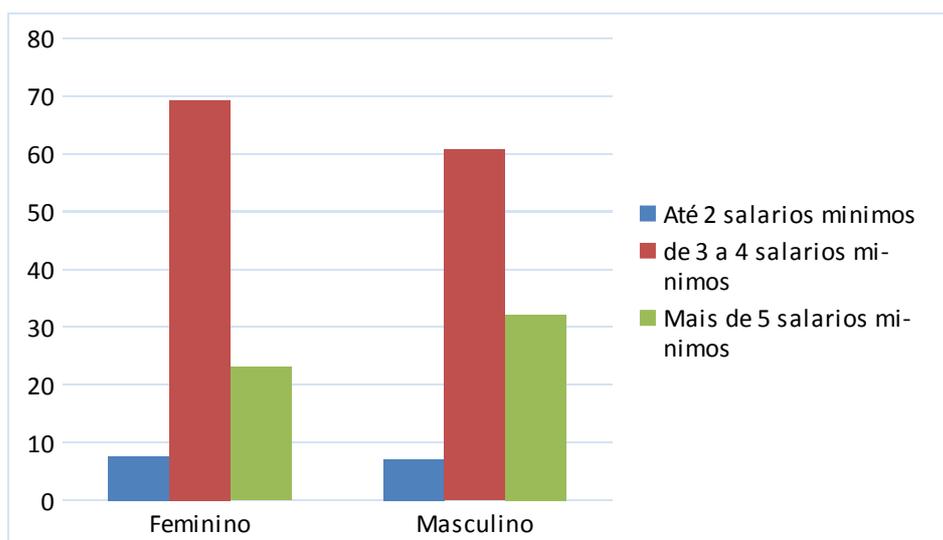
4.2.6 Renda Mensal

Quadro 8: renda mensal

Renda Mensal	Feminino	%	Masculino	%
Até 2 salários mínimos	1	8	2	7
De 3 a 4 salários mínimos	9	69	17	61
Mais de 5 salários mínimos	3	23	9	32
	13	100	28	100

Fonte: elaborado pela autora

Gráfico 7: renda mensal



Fonte: elaborado pela autora

Ao analisar o Gráfico e que apresenta como característica a renda mensal dos participantes, é possível perceber que nos 3 níveis salariais que optamos em relacionar que são: Até 2 salários mínimos, de 3 a 4 salários mínimos e superior a 5 salários mínimos, os homens estão novamente em número maior em relação as mulheres, mesmo nos casos em que as mulheres possuem mesmo nível de escolaridade.

4.2.7 Tempo de Serviço

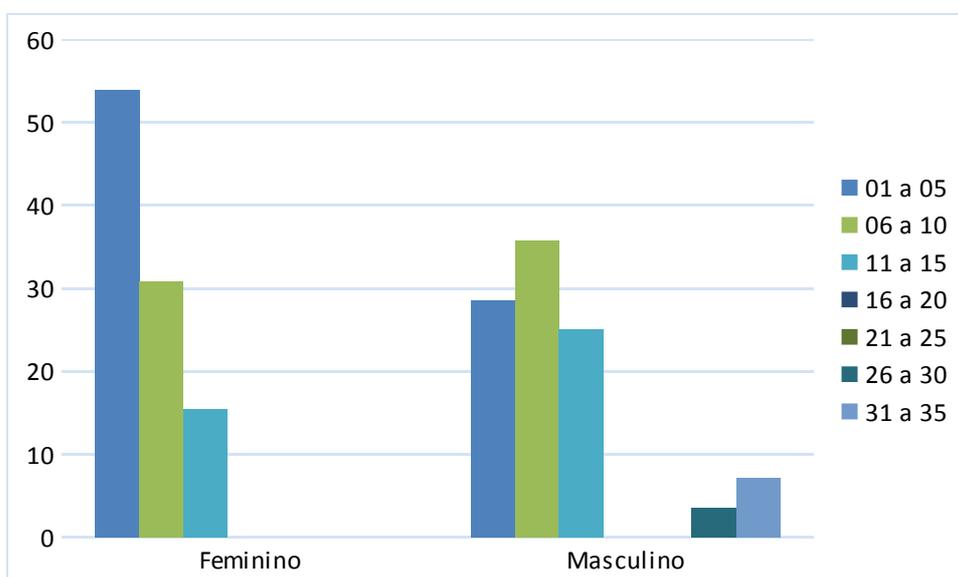
Quadro 9: tempo de serviço

Tempo de serviços na empresa	Feminino	%	Masculino	%
------------------------------	----------	---	-----------	---

01 a 05	7	54	8	29
06 a 10	4	31	10	36
11 a 15	2	15	7	25
16 a 20	0	0	0	0
21 a 25	0	0	0	0
26 a 30	0	0	1	4
31 a 35	0	0	2	7
	13	100	28	100

Fonte: elaborado pela autora

Gráfico 8: Tempo de serviço



Fonte: elaborado pela autora

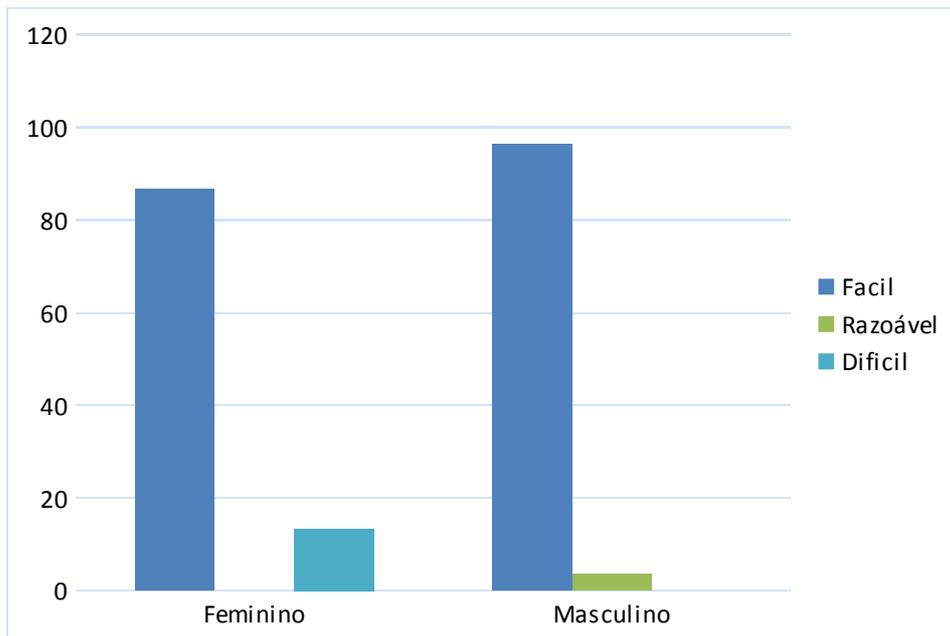
Quando o assunto é o tempo de serviço, a tabela e o gráfico da pesquisa revela que do período de 1 ano a 35 anos de serviço, os homens disparam com números de 6 anos a 10 anos contra os 1 anos e 5 anos das mulheres, respectivamente. No período entre 16 e 25 anos a tabela está em numeração zerada, para ambos sexos, seguida do período dos 35 anos que os homens atingem a numeração de respectivamente, enquanto que as mulheres permanecem zeradas, de acordo com a tabela. É possível perceber então que o sexo feminino permanece em atividade de trabalho por no máximo 15 anos, enquanto que o sexo masculino permanece em sua maioria por até 35 anos.

4.2.8 Nível de dificuldade ao procurar um emprego

Quadro 10: dificuldade ao procurar emprego

Quando você decidiu trabalhar, encontrar um emprego foi	Feminino	%	Masculino	%
Fácil	13	87	27	96
Razoável	0	0	1	4
Difícil	2	13	0	0
	15	100	28	100

Fonte: elaborado pela autora

Gráfico 9: dificuldade ao procurar emprego

Fonte: elaborado pela autora

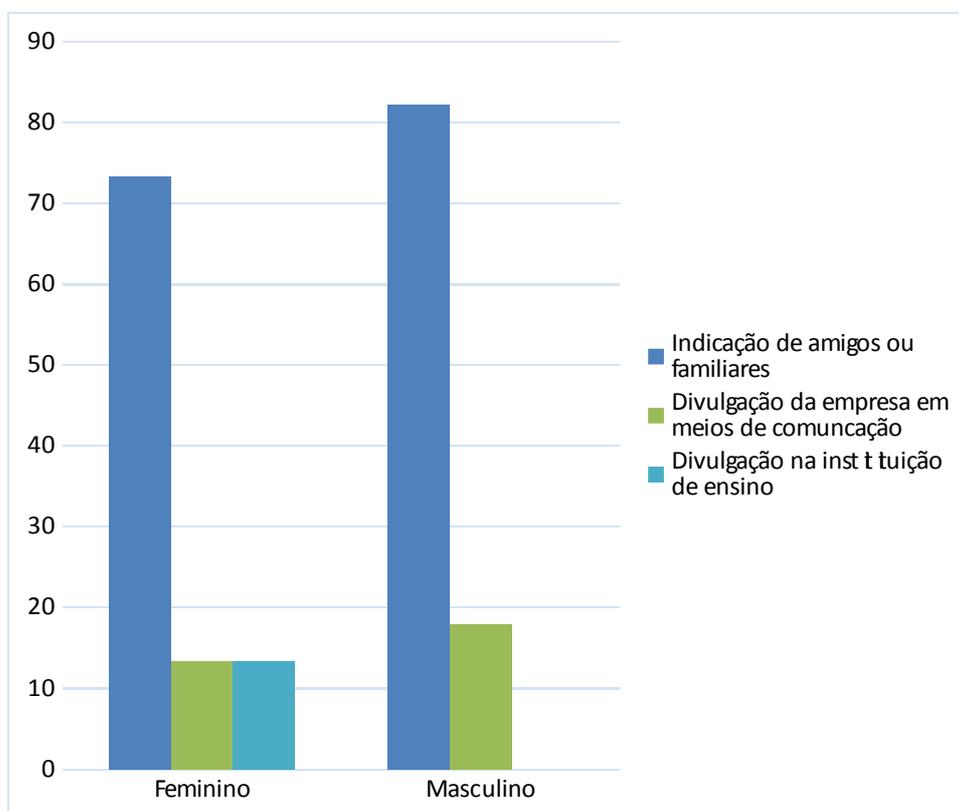
Em se tratando do nível de dificuldade para encontrar um emprego, podemos perceber que a tabela revela para os homens foi mais fácil do que para as mulheres. A marca de 27- 13 respectivamente revela a maior dificuldade que as mulheres encontraram para inserir-se no mercado de trabalho. Porém, nenhum deles considerou difícil essa conquista, no máximo razoável para um deles, conforme exposto na tabela. Talvez a facilidade maior encontrada pelos homens esteja relacionada a mão de obra braçal que os mesmos podem oferecer, enquanto que a mulher a oferta é para vagas mais internas.

4.2.9 Como foi sua inserção no mercado de trabalho

Quadro 11: como conseguiu o emprego

Como você conseguiu seu emprego	Feminino	%	Masculino	%
Indicação de amigos ou familiares	11	73	23	82
Divulgação da empresa em meios de comunicação	2	13	5	18
Divulgação na instituição de ensino	2	13	0	0
	15	100	28	100

Fonte: elaborado pela autora

Gráfico 10: como conseguiu o emprego

Fonte: elaborado pela autora

Percebemos que na grande maioria as famílias e amigos são responsáveis pela inserção dos surdos no mercado de trabalho, seguindo a marca de 23 para homens e 11 para mulheres, podemos considerar que o sexo masculino além de começar a trabalhar mais cedo, também é encaminhado ou indicado em maior grau também. No item divulgação da empresa em meios de comunicação, é possível perceber que essa alternativa não é muito apreciada ou alcançada pelos surdos, talvez pela barreira da comunicação ou até mesmo pela dificuldade da mesma, assim os números seguem de 5 para homens e 2 para mulheres. No terceiro e último item está

a divulgação na instituição de ensino, aqui temos uma questão um pouco delicada, considerando os programas como trainees, estágios, menor aprendiz entre outros que perpassam pelas escolas em busca de novos talentos, fica o questionamento de como os surdos não tem conhecimento de nenhuma dessas vagas de emprego, dentro de uma instituição que tem o papel de incluir dentro e fora de seus espaços.

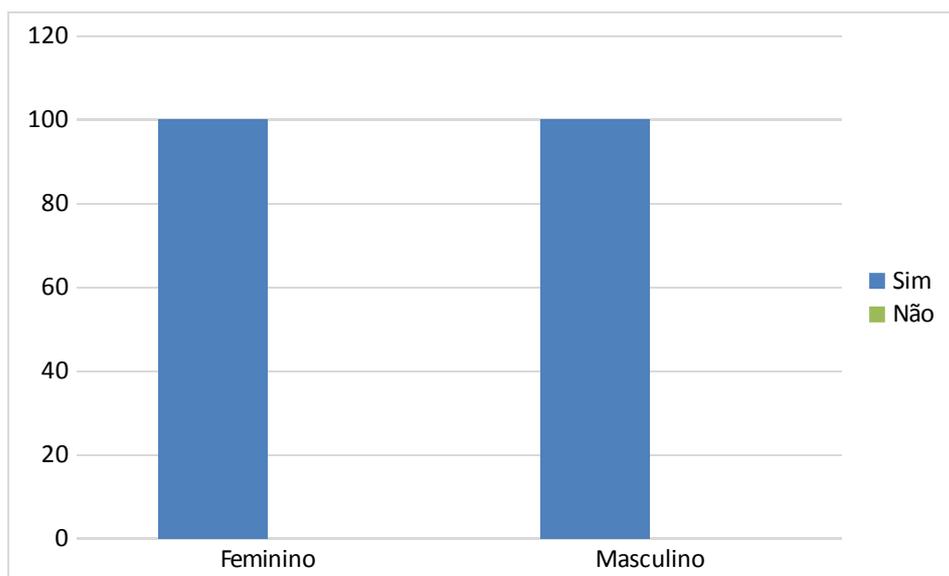
4.2.10 A vaga pela qual você foi contratado era destinada a portador de necessidades especiais?

Quadro 12: vaga destinada ao portador de necessidades especiais divididas por sexo

A vaga pela qual você foi contratado era destinada a portador de necessidades especiais?		Feminino	%	Masculino	%
Sim		13	100	28	100
Não		0	0	0	0
		13	100	28	100

Fonte: elaborado pela autora

Gráfico 11: vaga destinada ao portador de necessidades especiais por sexo



Fonte: elaborado pela autora

Quando questionados se a vaga pela qual foram contratados era destinada a pessoas portadoras de necessidades especiais, todos os participantes responderam positivamente. Essa afirmativa nos revela que as empresas estão teoricamente cumprindo a lei que destina um percentual para os deficientes, a questão é se essa vaga era adequada para tal deficiência, nesse caso a surdez. A inclusão da pessoa surda no mercado de trabalho não deve se restringir à aplicação de leis e de projetos de responsabilidade social por parte das empresas. É preciso que a pessoa com deficiência seja, antes de tudo, capacitada para atuar de forma eficaz no mercado de trabalho, para tanto o envolvimento com a empresa, escola, associações e pessoa surda, são fundamentais.

De acordo com análise realizada na pesquisa, percebeu-se que as áreas de atuação dos surdos frequentadores da associação de surdos de Chapecó são diversificadas. Seis são os professores surdos com formação educacional que atuam nas escolas Estaduais e Municipais, não desejam migrar da área da educação para a área das indústrias ou comércio, revelam que a educação é mais significativa para o sujeito surdo enquanto cidadão representante de uma comunidade linguística minoritária.

Um empresário com formação em logística que revela diferentes dificuldades encontradas do ponto de vista do empregador surdo. Três trabalhadores estão inseridos no comércio da cidade, e que possuem formação incompleta em áreas como da administração, técnico em mecânica e ciências contábeis, revelam que, ter surdez e trabalhar em meio a uma sociedade majoritária ouvinte, vem a ser um grande desafio para a sobrevivência profissional, pois aparentemente as empresas não acreditam na capacidade profissional de contador surdo, pelo menos em Chapecó. Esse relato é de uma estudante do curso de contábeis que não consegue vaga se que como estagiária na área contábil dentro da cidade. A 31 restantes não tem formação superior ou técnica. De maneira geral, estão concluindo ou concluíram o ensino médio, optam pelo trabalho e não pelos estudos ou formação. Observa-se que o perfil profissional dos surdos trabalhadores surdos atuantes do mercado de trabalho de Chapecó, em sua maioria formação superior, importando-se com a realização do trabalho cumprimento das tarefas. Observa-se que mesmo com a formação na área, alguns não atual como tal, É fundamental que se perceba que a questão da inclusão da pessoa surda no mercado de trabalho não é apenas uma luta de quem possui alguma deficiência, mas de todos, o que denota a necessidade de uma mudança na sociedade, visando a beneficiar todo e qualquer cidadão.

4.3 Principais dificuldades

Muitas foram as dificuldades apresentadas pelo grupo, porém, uma delas chama a atenção pelo fato de que acontece nos dois grupos femininos e masculinos. A não comunicação é uma das formas mais importantes para o desenvolvimento humano, se não a principal responsável pela interação sadia entre os seres. A falta da LIBRAS nos meios em que esses surdos estão inseridos como colaboradores é apontada como a mais importante das soluções para as barreiras comunicativas.

A sensação de solidão e abandono aparece em todos os relatos, marcando fortemente a necessidade de aprendizagem dessa língua para um convívio saudável entre colegas e chefias. Com o uso da Libras não há a necessidade da alternativa da escrita quando se apresenta a dificuldade da compreensão na comunicação.

Considerando que muitos surdos não entendem o Português escrito e se esforçam para a compreensão da oralização precária. Quando os recursos aparentemente se esgotam, apelam para o auxílio da família sem que a empresa se preocupe com a privacidade profissional do sujeito.

Outro agravante representado nas dificuldades é o desinteresse e o descrédito da língua de sinais como meio de comunicação da comunidade surda. Em nenhum dos grupos foi relatado que a empresa solicitou a presença de um profissional intérprete de Libras para mediar a conversa entre as partes. Optando em últimos casos para a família, sendo que ao transferir a responsabilidade de fornecer uma comunicação clara com o colaborador para a mesma é além de constrangedor é perigoso.

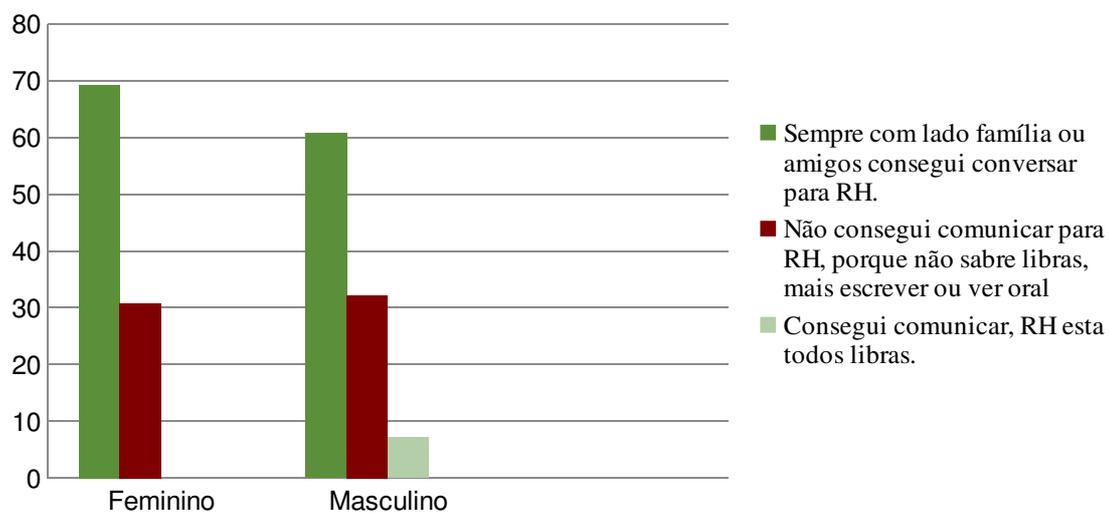
É possível perceber que sem a LIBRAS, sem a compreensão da escrita e com pouca ou quase nada de compreensão de forma clara da oralização dos ouvintes, a vida profissional dos sujeitos surdos de Chapecó é extremamente vulnerável e dificultosa. Cabe à empresa pensar nas formas de não apenas inserir, mas também incluir esses colaboradores profissionais na vida da empresa.

4.3.1 Comunicação com o RH da empresa durante o processo de seleção para seu trabalho

Quadro 13: principal dificuldade de comunicação com o RH por sexo

Como foi sua comunicação com o RH da empresa durante o processo de seleção para seu trabalho?	Feminino	%	Masculino	%
Sempre com lado família ou amigos consegui conversar para RH.	9	69	17	61
Não consegui comunicar para RH, porque não sabre libras, mais escrever ou ver oral	4	31	9	32
Conseguir comunicar, RH estas todas libras.	0	0	2	7
	13	100	28	100

Fonte: elaborado pela autora

Gráfico 12: Comunicação com o RH da empresa durante o processo de seleção para seu trabalho

Fonte: elaborado pela autora

No item principais dificuldades, buscamos perceber qual a opinião dos surdos frente as questões junto a comunicação com o RH e durante o processo de seleção. Novamente percebemos uma negativa em relação a interação e tratamento destinados as pessoas com surdez. Praticamente nenhum dos participantes conseguiu se comunicar com o RH de forma efetiva. A maioria faz uso da família ou amigos sendo de 17 homens para 9 mulheres. Os que tentaram uma comunicação via oralização são 9 homens para 4 mulheres. Percebe-se que nesses dois primeiros itens nenhum dos participantes apesar de serem fluentes em Libras,

conseguiram se comunicar em sua língua materna. Talvez esse seja o gargalo da contratação das pessoas surdas, a dificuldades de comunicação com seus colegas e chefia. Por fim, a tabela e o quadro nos apresenta que apenas 2 homens conseguiram comunicação com o RH em Libras, confirmando o fato de que a dificuldade de comunicação é uma das inquietações da comunidade surda em geral.

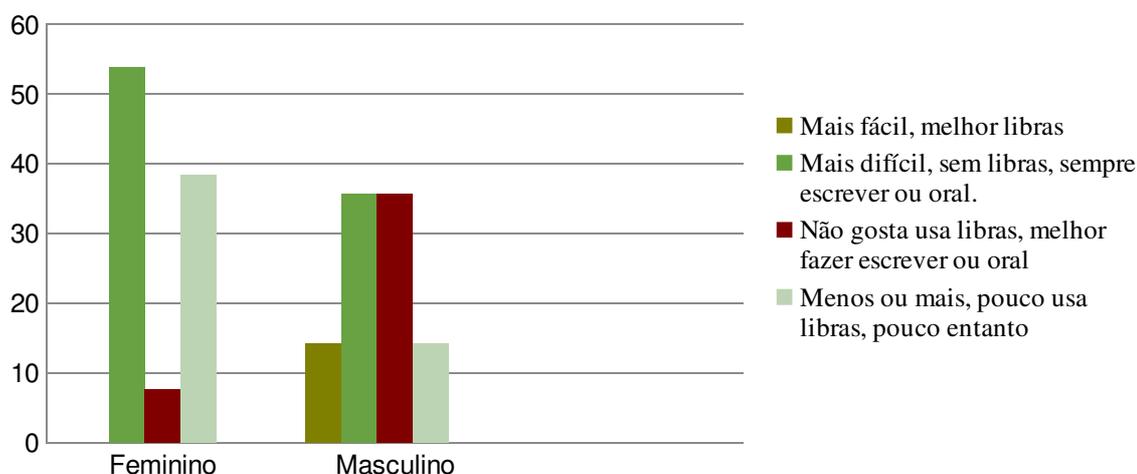
4.3.2 Interesse em auxiliar o surdo:

Quadro 14: interesse do RH em auxiliar o surdo

Com relação aos recursos humanos, você percebe um interesse em auxiliar o surdo:	Feminino	%	Masculino	%
Mais fácil, melhores libras	0	0	4	14
Mais difícil, sem libras, sempre escrever ou oral.	7	54	10	36
Não gosta usa libras, melhor fazer escrever ou oral	1	8	10	36
Menos ou mais, pouco usa libras, pouco entanto	5	38	4	14
	13	100	28	100

Fonte: elaborado pela autora

Gráfico 13: interesse do RH em auxiliar o surdo



Fonte: elaborado pela autora

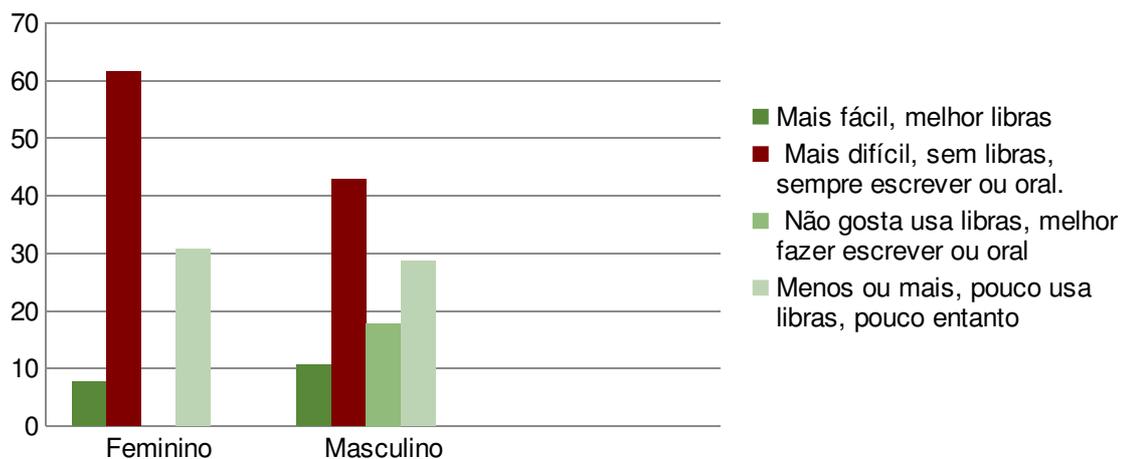
Nesse item a tabela e o gráfico nos apresenta uma determinada resistência ao uso da LIBRAS por parte do RH, talvez por desconhecimento. Quando questionados do interesse do RH em auxiliar na comunicação por meio da LIBRAS, 4 homens responderam que o uso da LIBRAS é mais fácil para se comunicar e as mulheres não houve manifestação. A pergunta que direciona para uma dificuldade ou não gostar do uso da LIBRAS e o uso de estratégias como a escrita e a oralização vem seguido de um número muito considerável de 10-7 e 10-1 para homens e mulheres respectivamente. Enquanto que o meio de comunicação que é considerado natural para a pessoa surda que é a LIBRAS é tratado como mais ou menos, pouco usada em respostas de 4 homens e 5 mulheres. A boa relação entre o colaborador e o setor de RH que quase sempre são ouvintes, deve ser uma das preocupações da empresa, pois se não há troca entre eles é inevitável o surgimento de problemáticas como a falta de comunicação que podem ser provocadas por essa não interação.

4.3.3 Comunicação com os ouvintes

Quadro 15: comunicação com os ouvintes

Você consegue se comunicar com a ouvinte	Feminino	%	Masculino	%
Mais fácil, melhores libras	1	8	3	11
Mais difícil, sem libras, sempre escrever ou oral.	8	62	12	43
Não gosta usa libras, melhor fazer escrever ou oral	0	0	5	18
Menos ou mais, pouco usa libras, pouco entanto	4	31	8	29
	13	100	28	100

Fonte: elaborado pela autora

Gráfico 14: comunicação com os ouvintes

Fonte: elaborado pela autora

Quando questionados se conseguem estabelecer uma comunicação junto as pessoas não surdas, a maioria responde que a comunicação se LIBRAS é mais complicada e difícil. Também informam que nem sempre a escolha da oralização é a melhor, pois muitas vezes não conseguem compreender o que está sendo dito, ou não tem conhecimento fluente da oralização. A dificuldade ou não compreensão do que está sendo expressado pelo interlocutor ouvinte, prejudica o acesso a informações da empresa.

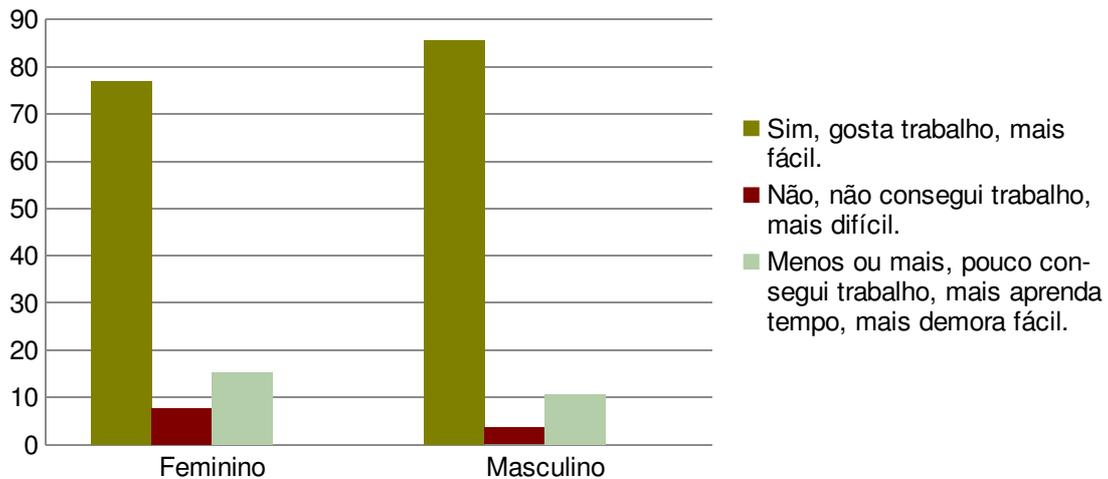
4.3.4 É uma atividade fácil ou difícil:

Quadro 16: gostar de trabalhar e se é fácil ou difícil

Você gosta de trabalhar. É uma atividade fácil ou difícil:	Feminino	%	Masculino	%
Sim, gosta de trabalho, mais fácil.	10	77	24	86
Não, não consegui trabalho, mais difícil.	1	8	1	4
Menos ou mais, pouco consegui trabalho, mais aprenda tempo, mais demora fácil.	2	15	3	11
	13	100	28	100

Fonte: elaborado pela autora

Gráfico 15: gostar de trabalhar e se é fácil ou difícil



Fonte: elaborado pela autora

Em relação a gostar da atividade que exerce e se a mesma é fácil ou difícil, observamos que de acordo com o que a tabela e o gráfico nos traz é que mais da metade dos surdos gostam do trabalho que efetuam e que é uma atividade fácil, são 24 homens para 10 mulheres. Dos que não gostam do seu trabalho e tem dificuldades no mesmo são apenas 1-1 seguidos de 3-2 daqueles que julgam suas atividades mais ou menos difícil, consideram que aprenderam com o tempo. Por vezes a dificuldade exposta em relação a dificuldade da atividade do trabalho, pode ter uma ligação direta em como esse surdo aprendeu o seu ofício, como foi transmitida as informações necessárias para que fizesse parte do processo.

4.3.5 Como foi sua aprendizagem em seu trabalho, como teve auxílio de quem:

Quadro 17: como aprendeu a trabalhar e quem auxiliou

Como você aprendeu seu trabalho, como teve auxílio de quem	Feminino	%	Masculino	%
Sim, mais auxílio de funcionários (as)	11	85	22	79
Não, sem auxílio de funcionários (as)	0	0	0	0
Sim, pouco aprendo auxílio de funcionários (as)	1	8	3	11

Menos ou mais, não consegui comunicar funcionário, mais tempo aprenda.	1	8	3	11
	13	100	28	100

Fonte: elaborado pela autora

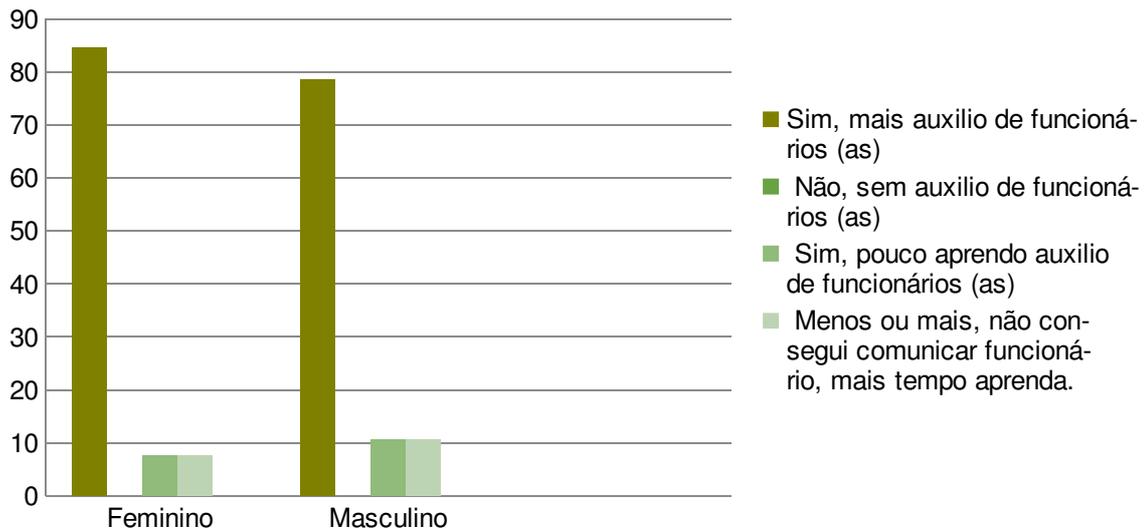


Gráfico 16: como aprendeu a trabalhar e quem auxiliou

Fonte: elaborado pela autora

Sobre como o surdo aprendeu seu trabalho, se teve auxílio de alguém 22 homens contra 11 mulheres deram resposta positiva de que mesmo com dificuldades de comunicação, tiveram o auxílio de funcionários.

Nenhum deles respondeu que não teve auxílio ou apoio. 3- 1 de homens para mulheres responderam que tiveram pouco auxílio dos funcionários e por último 3 masculinos para 1 feminino dizem que não conseguiram se comunicar e que aprenderam mais ou menos seu ofício já que não tiveram auxílio, mas que acreditam que com o tempo irão aprender seu trabalho, apresentando uma confiança de que com o tempo irá melhorar tanto a prática do trabalho como a relação com os colegas ouvintes.

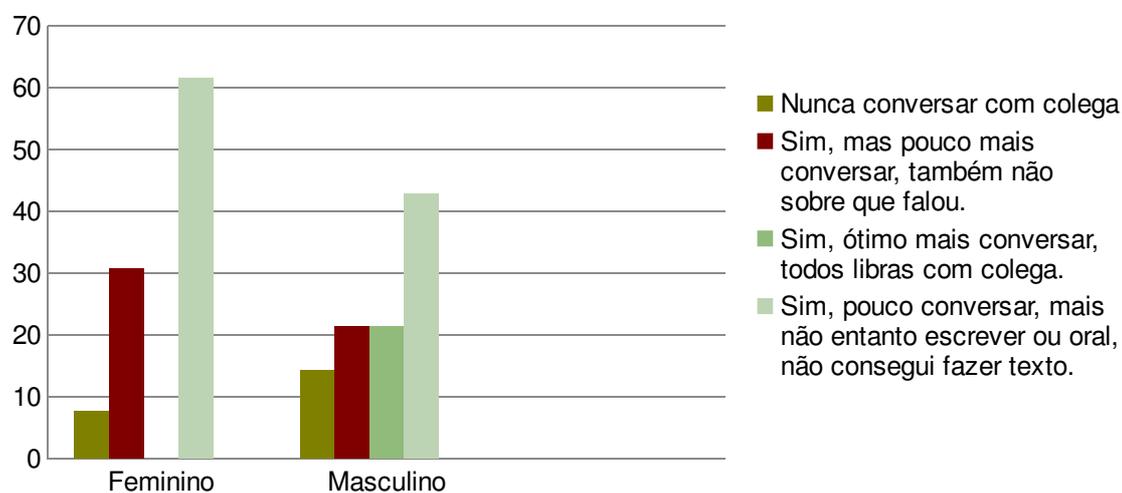
4.3.6 Qual o sentimento que você tem quando seu colega está conversando? As respostas são repassadas a você?

Quadro 18: qual a sensação quando o colega está conversando e se as informações são repassadas, dividido por sexo

Qual a sensação que você tem quando seu colega está conversando? As respostas são repassadas a você?	Feminino	%	Masculino	%
Nunca conversar com colega	1	8	4	14
Sim, mas pouco mais conversar, também não sobre que falou.	4	31	6	21
Sim, ótimo mais conversar, todas libras com colega.	0	0	6	21
Sim, pouco conversar, mais não entanto escrever ou oral, não consegui fazer texto.	8	62	12	43
	13	100	28	100

Fonte: elaborado pela autora

Gráfico 17: qual a sensação quando o colega está conversando e se as respostas são repassadas, dividido por sexo



Fonte: elaborado pela autora

Um dos pontos que causou inquietação no momento da pesquisa foi em relação a pergunta de qual a sensação o entrevistado tem quando seu colega está conversando, e se as respostas são repassadas a ele. O homem tem um número maior de respostas e participação de conversas com os colegas enquanto que as mulheres permanecem mais tímidas. 4-1 respondem que nunca conversam com os colegas, 6- 4 dizem as informações são repassadas,

mas que conversam pouco com os colegas e que não sabem sobre o que conversam. 6- 0 relatam que sim, recebem as informações, e que mantém conversas em LIBRAS com os colegas seguidos de 12- 8 que dizem que sim, as informações são repassadas que mantém pouca conversa e não compreendem a escrita e a oralização, relatam que não conseguem ler e escrever os textos. Sendo assim, os surdos se sentem excluídos em seu ambiente de trabalho tanto pelos colegas quanto pela chefia.

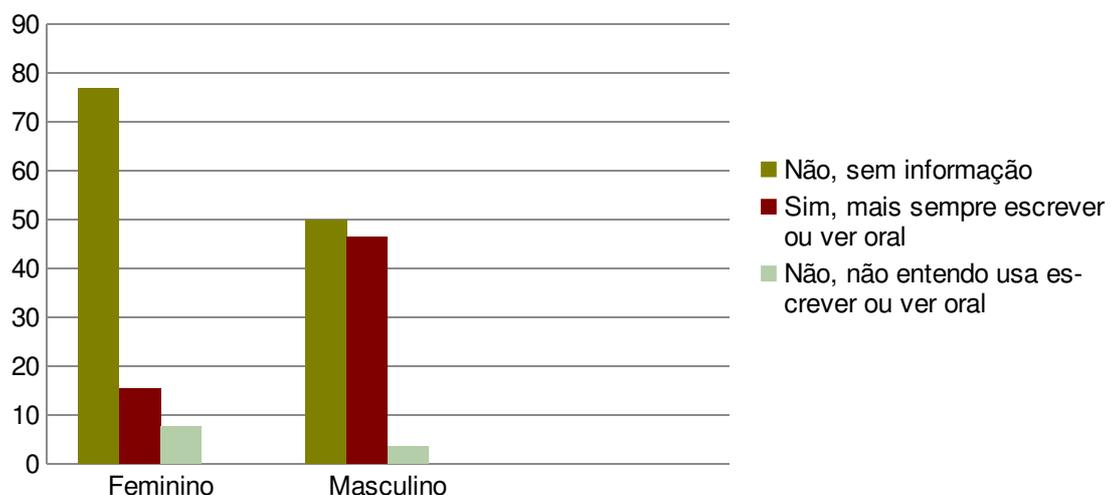
4.3.7 História e regras da empresa

Quadro 19: conhecer ou não a história e as regras da empresa

Você está sobre todas regras de empresa, historias	Feminino	%	Masculino	%
Não, sem informação	10	77	14	50
Sim, mais sempre escrever ou ver oral	2	15	13	46
Não, não entendo usa escrever ou ver oral	1	8	1	4
	13	100	28	100

Fonte: elaborado pela autora

Gráfico 18: conhecer ou não a história e as regras da empresa



Fonte: elaborado pelos autores

Quando questionados se conheciam todas as regras da empresa que trabalhavam, mais de 70 por cento dos participantes respondeu que não. Entre os homens foram 14 seguidos de 10 negativas femininas. Os que conhecem a história e que sabem as regras da empresa são 13 homens e 2 mulheres apenas. Enquanto que 1- 1 afirma que não conhecem, não compreendem e não conseguem entender a escrita ou a utilização da oralização. Esse fato nos revela que existe um desconhecimento por parte do surdo do histórico e regras da empresa, causando uma sensação de isolamento.

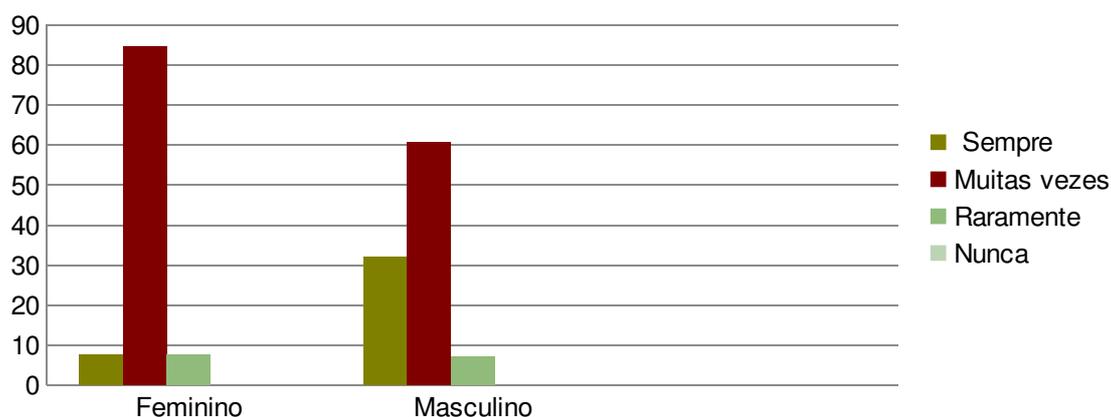
4.3.8 Incluído pelos seus colegas de trabalho ouvintes?

Quadro 20: sentimento de inclusão pelos colegas, dividido por sexo

Você se sente incluído pelos seus colegas de trabalho ouvintes?	Feminino	%	Masculino	%
Sempre	1	8	9	32
Muitas vezes	11	85	17	61
Raramente	1	8	2	7
Nunca	0	0	0	0
	13	100	28	100

Fonte: elaborado pela autora

Gráfico: 19: sentimento de inclusão, dividido por sexo



Fonte: elaborado pela autora

De acordo com a tabela e o gráfico os surdos que trabalham nas empresas sentem-se incluídos pelos seus colegas ouvintes muitas vezes, esse fato contribui para o bem-estar e

autoestima da pessoa surda em meio a um ambiente de não surdos. De acordo com o gráfico e a tabela 9 homens para 1 mulher informam que sempre sentem que a inclusão acontece com seus colegas ouvintes. 2 homens para 1 mulher afirmam que 2 homens para 1 mulher raramente sentem- se incluídos e nenhum dos entrevistados revelam que nunca se sentiram incluídos.

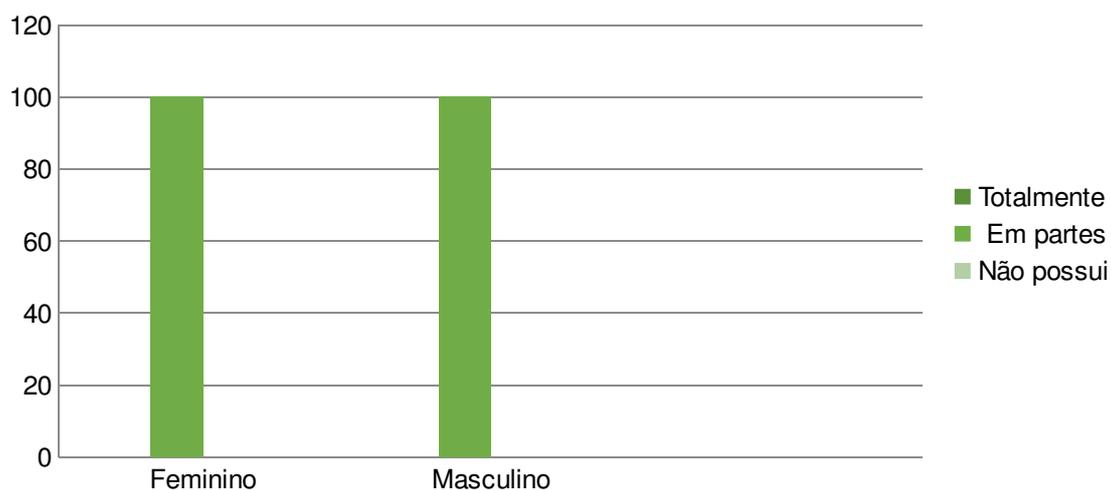
4.3.9 Ambiente de trabalho desempenhe o seu trabalho da melhor maneira

Quadro 21: condições necessárias para um bom trabalho

O seu ambiente de trabalho possui as condições necessárias para que você desempenhe o seu trabalho da melhor maneira?		Feminino	%	Masculino	%
Totalmente		0	0	0	0
Em partes		13	100	28	100
Não possui		0	0	0	0
		13	100	28	100

Fonte: elaborado pela autora

Gráfico 20: condições necessárias para um bom trabalho



Fonte: elaborado pela autora

Em relação as condições que o ambiente de trabalho oferece para o desempenho das funções, a maioria respondeu que em partes o ambiente de trabalho possui condições necessária foram 28 homens para 13 mulheres. Nenhum deles respondeu totalmente, assim com nenhum deles responde que não possui.

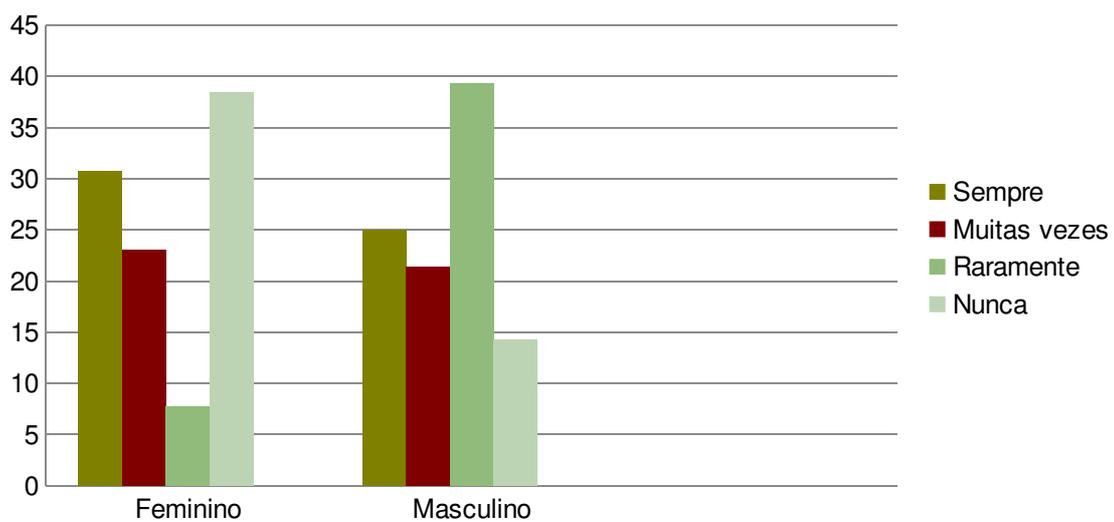
4.3.10 Você acredita que as tarefas que você desempenha estão de acordo com seu potencial, considerando sua formação profissional?

Quadro 22: atividade realizada e potencial

Você acredita que as tarefas que você desempenha estão de acordo com seu potencial, considerando sua formação profissional?	Feminino	%	Masculino	%
Sempre	4	31	7	25
Muitas vezes	3	23	6	21
Raramente	1	8	11	39
Nunca	5	38	4	14
	13	100	28	100

Fonte: elaborado pela autora

Gráfico 21: potencial e atividade realizada



Fonte: elaborado pela autora

Mesmo com formação na área de atuação, a maioria dos surdos relata que as tarefas que desempenha não estão de acordo com seu potencial, considerando sua formação profissional esse número está representado por uma sequência de 11 homens para 1 mulher. Porém temos aqueles que relatam que sempre está de acordo, sendo 7 homens e 4 mulheres. Seguido de muitas vezes de 6 homens e 3 mulheres. Porém temos um número de 4 homens para 5 mulheres que afirmam que essas tarefas nunca estão de acordo.

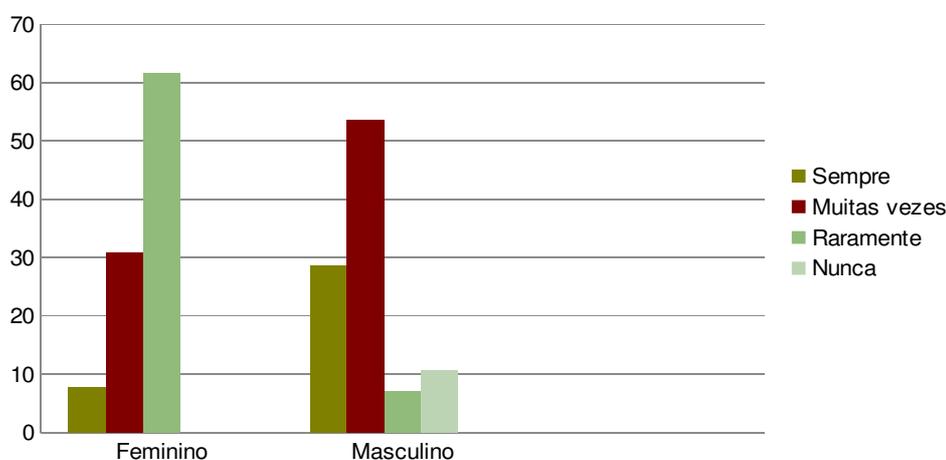
4.3.11 Demonstração de preocupação da empresa com suas necessidades e anseios?

Quadro 23: preocupação da empresa com as necessidades e anseios do surdo

A empresa demonstra preocupação com suas necessidades e anseios?	Feminino	%	Masculino	%
Sempre	1	8	8	29
Muitas vezes	4	31	15	54
Raramente	8	62	2	7
Nunca	0	0	3	11
	13	100	28	100

Fonte: elaborado pelos pela autora

Gráfico 22: preocupação da empresa com a necessidade e o anseio do surdo



Fonte: elaborado pela autora

A maioria dos surdos homens revelam que a empresa a qual estão inseridos muitas vezes demonstra preocupação com suas necessidades e anseios, essa afirmativa esta representada entre 15 homens e 4 mulheres. Os que relataram que a empresa sempre se preocupa são 8 homens para 1 mulher seguidos da marca de 2 homens para 8 mulheres em raramente e de 3 homens para 0 mulheres para nunca

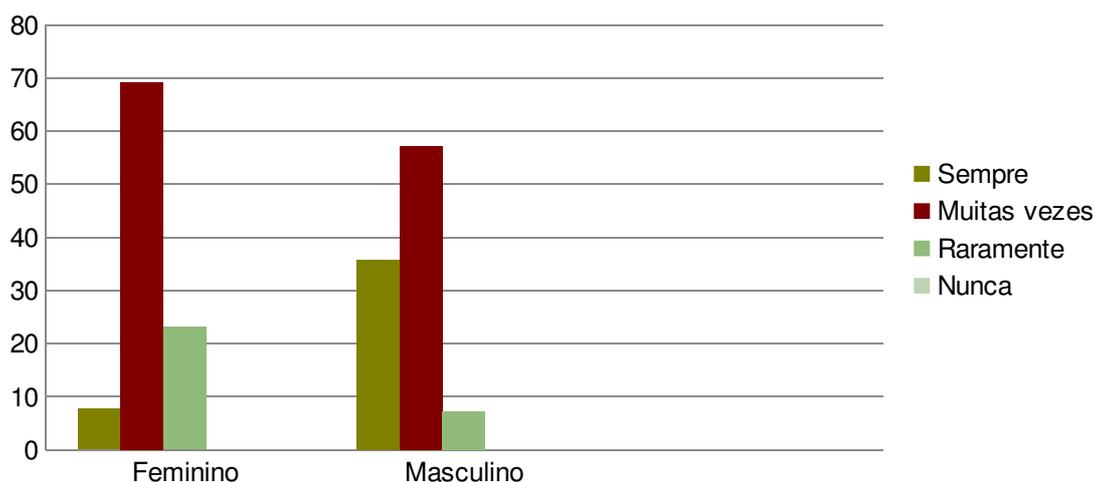
4.3.12 Sente incluído pela empresa onde trabalha

Quadro 24: sentimento de inclusão onde trabalha, por sexo

Você se sente incluído pela empresa onde trabalha?	Feminino	%	Masculino	%
Sempre	1	8	10	36
Muitas vezes	9	69	16	57
Raramente	3	23	2	7
Nunca	0	0	0	0
	13	100	28	100

Fonte: elaborado pela autora

Gráfico 23: sentimento de inclusão onde trabalha, por sexo



Fonte: elaborado pela autora

Muitas vezes é a resposta dos surdos que se sentem incluídos pela empresa onde trabalham foram 16- 9, seguidos de 10- 1 e raramente 2- 3 de homens para mulheres

respectivamente. Nenhum dos surdos respondeu que nunca se sente incluído pela empresa que trabalha.

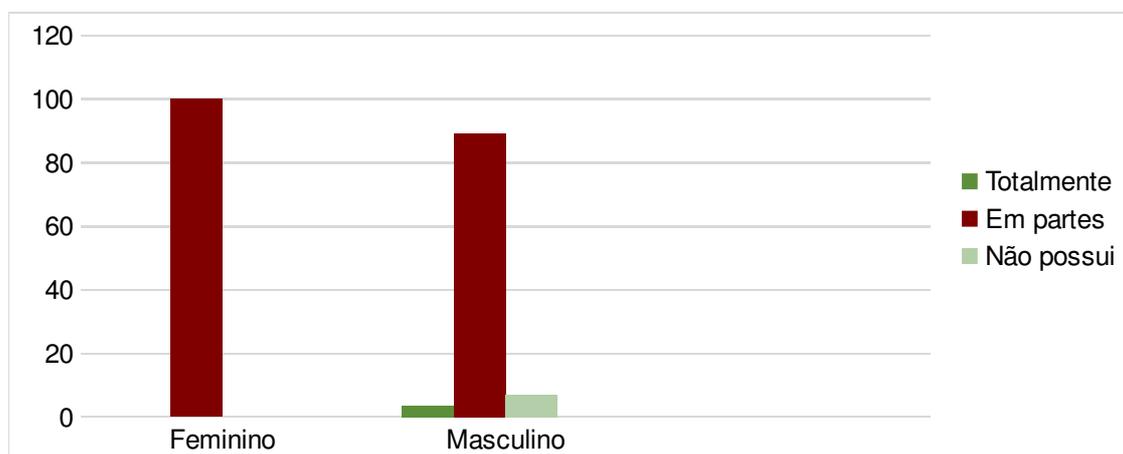
4.3.13 Possibilidades de crescimento profissional na empresa

Quadro 25: percepção de possibilidades reais de crescimento onde trabalha, por sexo

Você percebe possibilidades reais de crescimento profissional na empresa onde trabalha?				Feminino	%	Masculino	%
Totalmente				0	0	1	4
Em partes				13	100	25	89
Não possui				0	0	2	7
				13	100	28	100

Fonte: elaborado pela autora

Gráfico 24: percepção de crescimento real na empresa



Fonte: elaborado pela autora

O crescimento profissional é algo que todo profissional almeja, deseja crescer não apenas dentro da empresa mas como também que esse crescimento reflita em sua vida pessoal e social, quando questionados em relação as possibilidades reais de crescimento profissional dentro da empresa, 25 homens e 13 mulheres respondem em parte, 1- 0 responde que totalmente e 2- 0 que não possui.

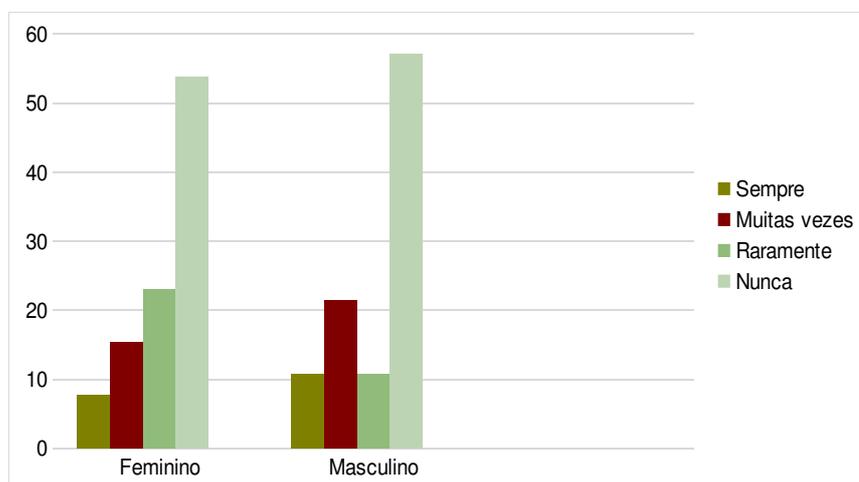
4.3.14 A empresa incentiva você a desenvolver-se por meio de cursos ou outro tipo de formação profissional?

Quadro 26: incentivo da empresa para formação, dividido por sexo

A empresa incentiva a desenvolver-se por meio de cursos ou outro tipo de formação profissional?	Feminino	%	Masculino	%
Sempre	1	8	3	11
Muitas vezes	2	15	6	21
Raramente	3	23	3	11
Nunca	7	54	16	57
	13	100	28	100

Fonte: elaborado pela autora

Gráfico 25: incentivo da empresa para formação, dividido por sexo



Fonte: elaborado pela autora

Em relação ao incentivo de desenvolvimento por meio de cursos ou outro tipo de formação profissional, 6 homens para 2 mulheres respondem que muitas vezes, 3-1, 3-3 respondem sempre e raramente, respectivamente. Porém o que mais chama a atenção e provoca preocupação é que a maioria 16 homens e 7 mulheres respondem que que a empresa nunca incentiva seu desenvolvimento.

Os espaços empresariais estarão disponíveis ao surdo, se todos os ambientes organizacionais, sejam eles ambientes físicos, internos e externos, sejam equipamentos, aparelhos e utensílios, mobiliários, humanos, nos procedimentos técnicos, nas formas de comunicação (visual, por sinais, por computador) e nos paradigmas de todas as pessoas, inclusive da própria pessoa com deficiência, com o intuito de que ocorram as modificações necessárias para atender, acolher e incluir a pessoa com deficiência ao mercado de trabalho.

4.4 Possíveis soluções

Tendo em vista as questões abordadas no questionário que foi respondida pelos surdos, realizamos a segunda etapa de nossa pesquisa, que foi a de questionar aos participantes, quais seriam as possíveis soluções dos problemas.

Para tanto, organizamos o nosso segundo grupo focal que foi a escolha de 4 surdos, aqueles com maior fluência em LIBRAS e Português escrito, aqueles que estão a mais tempo no mercado de trabalho e por últimos aqueles que participam com mais assiduidade da ASC. Optamos em organizar outra tabela que apresenta os problemas mais recorrentes e as soluções possíveis. Segue a baixo para melhor compreensão do leitor.

Quadro 27: possíveis soluções apontadas pelos surdos

Dificuldades	Propostas Grupo Focal
Comunicação em Libras com colegas e a chefia	É necessário o curso de Libras de forma sequencial, para que os ouvintes consigam aprender e se desenvolver na Libras.
Vagas direcionadas para a formação Profissional do surdo	Os surdos que possuem formação na área pretendida podem ser encaminhados para assumir as mesmas, por é, é importante que seja oferecido um período de prática do exercício da profissão, perceber como se sente, depois analisar se tem possibilidade de assumir a vaga ofertada.
A escrita e leitura de textos muito longos	É necessário que ao usarem os recursos como a escrita para se comunicar com o surdo, respeitem as regras da estrutura da língua de sinais ou que seja feito um resumo do

	enunciado, considerando a dificuldade de compreensão da estrutura do Português.
Oralização muito rápido	Ao usar o recurso da comunicação, sugerir-se que a mesma seja feita com calma, pois alguns surdos não possuem essa prática.
Sempre ao lado da família, nunca resolvem sozinhos.	Sugerem evitar o uso da família dos surdos nas informações da empresa. Consideram que o surdo é capaz de resolver os problemas do trabalho sozinhos se os colaboradores ouvintes aprenderem Libras por meio de cursos.
Pouca informação das regras e normas da empresa.	Propõem a criação de um CD em Libras com as informações e normas das empresas, assim não será necessário o uso do intérprete quando forem repassar as particularidades da empresa.
Dificuldade de comunicação	Criar uma central de intérpretes de Libras para chamar quando for necessário.

Fonte: elaborado pela autora

Muitas são as soluções apontadas pelos entrevistados para minimizar os problemas nas empresas. Os surdos são sujeitos que vivem uma experiência visual por todo o tempo e momento de sua vida, não há experiências audíveis, a menos que tenha resquícios de audição.

Se a atividade for visual, é considerada como apropriado para esse indivíduo, pois seu foco e atenção está voltado para os estímulos visuais, sendo que assim, há maior agilidade e concentração no mesmo.

Em relação a compreensão da escrita e leitura, os mesmos relatam que não é o Português uma língua natural do sujeito surdo, logo conseguir entender e produzir de maneira clara e objetiva uma comunicação via escrita de bilhetes e recados torna-se extremamente difícil e inviável.

Porém, todos revelam que a maior dificuldade está na interação entre colegas e chefias, refletindo no recebimento das normas, regras e informações da empresa. Revelam que uma central de intérpretes de LIBRAS teria grande valor na troca de experiência e

aprendizagem entre os colegas e que não precisariam depender da família em situações de contato com a empresa, como reuniões e informes.

Apesar de serem excelentes aprendizes e ágeis na execução das atividades depois de internalizadas, ainda assim a barreiras da comunicação impede um melhor desenvolvimento. Acreditam que um curso de LIBRAS básico, intermediário e avançado, seria o suficiente para minimizar a situação de exclusão linguística que acomete os sujeitos surdos. Mesmo sem formação superior e em alguns casos sem o ensino meio completo, os sujeitos surdos participantes dessa pesquisa são enfáticos em revelar que a aprendizagem da Libras por parte dos colegas e por parte da chefia é extremamente importante para uma relação saudável para todos os envolvidos. A barreira comunicativa formada entre esses sujeitos faz com que o convívio entre eles torne-se dificultoso, sendo assim a aprendizagem da Libras é fundamental para que a pessoa surda esteja realmente incluída no mercado de trabalho.

4.4.1 Soluções possíveis do ponto de vista da pesquisadora

Após a realização da entrevista com todos os participantes da ASC, do ponto de vista da pesquisadora, foi possível perceber uma angustia maior de todos em relação a comunicação ineficaz. Assim, percebemos que muitas soluções foram apontadas com o objetivo de sanar todos os problemas de interação, comunicação, autoestima, desenvolvimento profissional, entre outros.

Porém, enquanto pesquisadora e também membro da ASC, trabalho em uma empresa de Chapecó, percebo todos esses problemas apontados, mas as soluções que os participantes apontaram por vezes parecem inviáveis para que a empresa/ empresário coloque em prática, seja pelo valor empregado, tempo para execução, disponibilidade de profissional que realize. Assim, como pesquisadora apresenta um quadro com as soluções possíveis e viáveis de acordo com o meu ponto de vista.

Quadro 28: possíveis do ponto de vista da pesquisadora

Dificuldades	Facilidades
Colegas e a chefia não sabem Libras	Empresa pode oferecer um curso de Libras com duração de 5 a 7 meses, com professores surdos para a equipe.

<p>As vagas preenchidas pelos surdos não são de acordo com sua formação.</p>	<p>A empresa pode observar a formação acadêmica do surdo e alocar para a vaga que seja compatível, oferecendo orientações e práticas antes de encaminhá-los.</p>
<p>Textos muito longos são de difícil compreensão para o surdo.</p>	<p>Os textos longos para informação e comunicação devem ser evitados. Para substituir essa forma de comunicação pode-se optar pelo uso de classificadores, desenho da imagem no ar, facilitando a compreensão.</p>
<p>A oralidade muito depressa.</p>	<p>Se optar pela oralidade é necessário que essa seja realizada com calma e com palavras curtas e diretas.</p>
<p>Dificuldade em compreender as regras e informações da empresa.</p>	<p>As regras e informações básicas da empresa podem ser gravadas em Libras por um profissional intérprete. Essa gravação pode ficar à disposição de todos e ser usada obrigatoriamente ao novo surdo colaborador. Assim, não há a necessidade de contratação de intérprete sempre que tiver que repassar as informações básicas, dando autonomia ao surdo e a empresa.</p>

Fonte: elaborado pela autora

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise dos quadros e tabelas dessa pesquisa revelou que as oportunidades de visualizar e identificação do sujeito, Libras/cultura surda/ interação, e inserção no mercado de trabalho, podemos concluir que, os sujeitos surdos sócios da ASC são, em sua maioria, adultos, casados, possuem filhos, estudam, trabalham, recebem em média 01 (um) salário mínimo e executam cargos que não exigem uma qualificação profissional específica mesmo aqueles que possuem formação. Acreditam na importância da inserção do surdo ao mercado de trabalho e que as condições para a atividade tende a melhorar se acontecer uma comunicação mais efetiva com os colegas e chefia. Com essa afirmativa, alcançamos nosso objetivo geral que é de analisar a inserção dos profissionais surdos que compõe a Associação de Surdos de Chapecó - SC no mercado de trabalho. A apresentação do perfil profissional dos surdos que compõe a associação está igualmente na análise dos dados, assim como a apresentação e identificação das principais dificuldades para inserção no ambiente de trabalho, a buscar junto aos surdos quais alternativas e solução para as dificuldades encontradas e a elaboração das diretrizes para as organizações promoverem a inserção de colaboradores surdos.

Os homens que participaram da pesquisa são maiores de idade, a maioria deles é casado ou com união estável, possuem filhos surdos ou não. Começaram a trabalhar muito cedo, em atividades informais sob a vigilância da família, mais de 50% deles não possuem nível superior e mais de 10% possui nível básico de leitura e escrita do Português. Estão incluídos no mercado de trabalho desde muito cedo, acostumar a trabalhar e a auxiliarem no sustento da família. As surdas que participaram da entrevista, também estão inseridas no mercado de trabalho da cidade, porém suas queixas são entorno da dificuldade de comunicação entre colegas e chefias, revelam ainda um fato interessante, que fazem uso do recurso da escrita no Português para tentar minimizar as barreiras da comunicação. Porém, ainda assim as regras e informações não chegam de forma clara e objetiva, considerando suas dificuldades em compreender a estrutura e vocabulário ambíguo do Português. Assim como os homens, revelam que em muitas situações que não conseguem estabelecer um diálogo claro com a empresa, buscam o auxílio da família para efetuar a comunicação e esclarecimentos dispostos no ambiente de trabalho. No relato das surdas, há uma informação nova, existem queixas de que as empresas exigem que as atividades sejam feitas com mais agilidade com poucos minutos para o descanso, em consequência, sentem-se cansadas e esgotadas, esse é um dos motivos que revelam sua insatisfação em algumas empresas, fazendo com que venham a buscar novas vagas de trabalho. Busquem a realização de sonhos como

cursos e retorno aos estudos. Desejam uma nova profissão, sonhem e fazer novos cursos profissionalizantes para melhorar sua qualidade de vida. Dentre as surdas associadas temos as que trabalham no cuidado com os filhos e da casa, são consideradas como do lar, porém não possuem salário ou direitos trabalhistas, enquanto que outras optaram por sair de casa e assumir um papel social mais ativo e financeiro. Optaram em trabalhar fora de casa, porém, revelam as mesmas queixas com a dificuldade em comunicação, fazendo com que permaneça sozinha a maior parte do tempo dentro da empresa. Essa angustia provoca uma sensação de solidão que contribui para a certeza de que a comunicação em Libras para as pessoas surdas é fundamental. Mesmo quanto em alguns casos seja possível a oralização com vistas a facilitar a comunicação.

No relato dos homens surdos percebemos que os mesmos gostam de trabalhar nas empresas e comércio da cidade. Relatam que conseguem se concentrar e focar nas atividades exigidas, mesmo sendo necessário agilizar ainda mais o trabalho. O mesmo problema relatado pelas mulheres encontra-se nos entrevistados homens, que é além da barreira da comunicação é a dificuldade em compreender por meio da escrita e leitura de recados e bilhetes todas as informações da empresa e das chefias, desgastando a relação entre eles. Alguns deles revelam que não desejam permanecer na mesma empresa por muito tempo, e que preferem a busca de uma nova vaga de trabalho. Acreditam que a comunicação por meio de classificadores em Libras- CL podem contribuir para melhorar e minimizar as dificuldades de comunicação. Assim não é necessária a escrita em tinta. Também nesse grupo, alguns conseguem fazer a oralização, porém essa necessita ser realizada com calma e paciência, fato que muitas vezes não é respeitado.

Os participantes revelam de forma geral que a maior dificuldade no seu trabalho é a comunicação efetiva com colegas e chefias. Relatam que as informações e regras explanadas pela empresa não alcançam seus olhos de forma suficiente a cumprir as normas da empresa. Apresenta ainda, uma dependência das famílias que se submetem a acompanhar os familiares surdos para que a interpretação seja efetuada e que seu ente tenha acesso as informações da empresa para não ser prejudicado. Os entrevistados em sua maioria trabalham e estudam no contra turno, mas também temos os que optaram apenas pelo trabalho.

Percebemos que as empresas ainda, não acreditam nas capacidades profissionais das pessoas surdas. Ainda, possuem mentes cristalizadas em preconceitos e estigmas de que o surdo é um ser humano com deficiência e que por ter uma especificidade não consegue exercer funções mais complexas. E por esta razão não oferecem verdadeiras oportunidades de

emprego que coloque o sujeito surdo em um patamar de igualdade com o sujeito ouvinte, não qualificam profissionalmente, não dão oportunidades reais, porque não acreditam e empregam por uma questão de cumprimento da lei de cotas para deficientes. O que também é possível perceber com essa pesquisa é que mesmo com tantas barreiras e descaminhos enfrentados pelos surdos, eles não ficam inertes a uma condição imposta pela comunidade ouvinte, que os julga incapaz, não aceitam de forma passiva a exclusão ou com a inclusão oferecida como bondade. Demonstram uma resistência, solidificação cultural e identidade o que impulsiona como uma alavanca para o desenvolvimento da comunidade e de seus integrantes. Percebemos com a análise dos dados, que os surdos buscam informação, formação e escolarização. Acreditam que através do trabalho irão demonstrar suas capacidades profissionais e irão obter independência financeira da família.

O processo e efetivação da inserção do surdo no mercado de trabalho, tem raízes na exclusão histórica imposta às pessoas com deficiência. Porém acreditamos que isso deve ser superado por intermédio de políticas afirmativas e pela conscientização da sociedade civil e empresarial acerca das potencialidades desses sujeitos.

Esse estudo trouxe a consciência mais apurada da inclusão e inserção do surdo no mercado de trabalho de Chapecó, como uma responsabilidade de todos os envolvidos no processo, desde os colaboradores até a direção da empresa. O benefício maior com é a reflexão aberta de um assunto até então proibido, perceber a certeza de que necessitamos urgentemente nos adaptar a novas culturas, a novas regras, a pessoas com especificidades diferentes, com valores e crenças diversas, a fim de que a diversidade humana venha enriquecer nossos conhecimentos e ofereça uma visão ampla, aberta e livre de preconceitos para a concretização de uma sociedade mais justa e igualitária.

REFERENCIAS

ALEXANDRO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Direito Administração Descomplicado**. 20. ed. Rev. E atual. Rio Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODOS, 2012.

APPOLINÁRIO, Fabio. **Metodologia da ciência**: filosofia e prática da pesquisa. 1. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

ARANHA, M.S.F. **A sociedade brasileira, a pessoa que apresenta necessidades especiais, a acessibilidade e a construção de uma sociedade inclusiva**. *Boletins*, 2002.

ARANHA, M.S.F. **Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência**. Revista do Ministério Público do Trabalho, Ano XI, n. 21, p. 160-173, 2001.

ARAÚJO, L. C. **Gestão de Pessoas: estratégias e interação organizacional**. São Paulo: Atlas, 2006.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Trad. Luis Antero Reto e Augusto Pinheiro. São Paulo: Martins Fontes, 1977.

BARNES, C. **A working social model? Disability, work and disability politics in 21st century**. *Critical Social Policy*, v. 20, n. 4, 441-457, 2000.

BARNES, C. **Disability and employment**. British Council and Organizations of Disabled People, Department of Sociology, University of Leeds, 1992.

BATISTA, Cristina Abranches Mota. **Inclusão: construção na diversidade**. Belo Horizonte: Armazém de Idéias, 2004

BICHUETTI, José Luiz. **Gestão de Pessoas não é com o RH**. São Paulo, Editora Lafonte, 2011.

BORGES, Luciana; BELLO, Rafaella; LEITE, Sarah. **O Deficiente auditivo e o mercado de trabalho**. Salvador, UFBA, 2002.

BRASIL, Constituição da República Federativa de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em 11 de nov., 2015

BRF do Brasil, Disponível em< <https://www.brf-global.com/brasil/> >Acesso em: 28 nov. 2016.

BURKE, C. **A special kind of hero**. Nova York, Barron's, 1993.

BUSCAGLIA, L. **Os deficientes e seus pais**. Rio de Janeiro, Record, 1993.

CAMPELLO, Ana R. e S. **“Olhar Cultural dos Surdos na Educação através das Narrativas.”** Programa de Pós-Graduação de Educação - Educação Inclusiva. Universidade Federal de Santa Catarina 2007. Disponível em: www.cfh.ufsc.br/abho4sul/pdf/Ana%20Regina%20Campello.pdf. Acesso em: 26 nov. 2015.

CARREIRA, Dorival. **Organização, sistemas e métodos: ferramentas para racionalizar as rotinas de trabalho e a estrutura organizacional da empresa**. 2 ed. Ver. E ampl. São Paulo. Saraiva, 2009.

CHIVANATO, Idalberto. **Desempenho humano nas empresas: como desenhar cargos e avaliar o desempenho para alcançar resultados**. 6 ed, Barueri-SP: Manole, 2009 a.

CHIVANATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CHIVANATO, Idalberto. **Planejamento, Recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa**. 7 ed, Barueri-SP: Manole, 2009 c.

CHIVANATO, Idalberto. **Remuneração, Benefícios e relações de trabalho: como reter talentos na organização**. 6 ed, Barueri-SP: Manole, 2009 b.

COSTA, Carlos Eduardo. **Os processos de Gestão de Pessoas**. Disponível em <http://www.administradores.com.br/informe-se/producao-academica/os-processos-de-gestao-de-pessoas/519/> Acesso em 27 set, 2016.

CRUZZETA, Fernanda. **A inclusão de Pessoas com Deficiência auditiva no mercados de trabalho: um estudo de caso.** UNIVILLE, Joinville, 2012.

CUSTÓDIO, Adriana Cristina de Castro. **A inserção do surdo no mercado de trabalho, frente às políticas publicas de inclusão: as duas faces de uma mesma moeda.** Uberlândia, CEPAE, 2012.

DECRETO nº 5.626 de 2005. Disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/D5296.htm. Acesso em: 27 nov. 2010.

Disponível em < www.auroraalimentos.com.br> Acesso em: 28 nov. 2016.

Disponível em <<http://conceito.de/formacao>> Acesso em: 28 nov. 2016.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas.** 1. Ed. São Paulo: Atlas, 2011.

FELIPE, Tanya A. de Souza; MONTEIRO, Myrna Salerno. **Libras em Contexto: Curso Básico: Livro do Professor.** Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Especial, 2006. 6. Ed. 448 p.: Il.

FENEIS -Federação Nacional de Educação e Integração dos Surdos. **Relatório de participação na X Congresso Mundial de surdos-** Espoo, Finlândia: 20 a 28 de julho de 1987. RIO de Janeiro: FENEIS, 1987.

FONSECA, J. J. S. Metodologia da pesquisa científica. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

FRANÇA. Ana Cristina Limongi. **Práticas de Recursos Humanos - PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos.** 1. Ed. São Paulo: Atlas, 2011.

GIL, A.C. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais.** São Paulo: Atlas, 2006.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas. Enfoque nos Papéis Profissionais.** 1ª ed. São Paulo, Atlas, 2007.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GODOY, Arilda Schmidt. **Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades**. São Paulo 1995 p. 62. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n2/a08v35n2.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2016

GOLFELD, Marcia. **A criança surda: Linguagem e cognição numa perspectiva sócio-interacionista**. São Paulo: Plexus, 1997.

GUIMARÃES, Marilda Ferreira e ARIEIRA, Jailson de Oliveira. O Processo de Recrutamento e Seleção como uma Ferramenta de Gestão. Rev. Ciências Empresariais da UNIPAR, Toledo, v.6, n.2, jul./dez., 2005.

HILLAGE, J.; POLLAR, E. **Employability: developing a framework for policy analysis**. **Institute for Employment Studies**, n. 85, 1998. Disponível em: dfes.gov.uk. Acesso em: 07 out. 2016.

KASSAR, M.C.M. **Conhecimento - Direito ao conhecimento e modos de conhecer: novas condições**. III Conferência de Pesquisa Sócio-cultural. Campinas: SP (julho,2000). Disponível em: www.fae.unicamp.br/br2000/conh9.htm - 13k>. Acesso em: 09 out. 2016.

LACERDA, Cristina B. F. **O processo dialógico entre aluno surdo e educador ouvinte**, 2007.

LACERDA, Cristina B. **Intérprete de Libras**. Porto Alegre: Mediação/ FAPESP, 2009.

Laticínios boa vista-Piracanjuba,< <http://www.piracanjuba.com.br/>> Acesso em: 28 nov. 2016.

Lei de Libras - Lei 10.436 de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/2002/L10436.htm>. Acesso em: 27 nov. 2010.

LEMOS, Mario Luiz Freitas, ROSA, Sergio Eduardo Silveira da, TAVARES, Colaboração de Marina Mendes: **Os setores de comércio e de serviços**. Disponível em

<http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_pt/Galerias/Arquivos/conhecimento/livro_setorial/setorial07.pdf> Acesso em 30 de jul., 2016

LORENZINI, Nydia Mara Pinheiro. **“Aquisição de um Conceito Científico por Alunos Surdos de Classes Regulares do Ensino Fundamental.”** Programa de Pós-graduação em Educação Científica e Tecnológica da Universidade Federal de Santa Catarina 2004. Disponível em: www.ppgect.ufsc.br/dis/08/Dissert.pdf. Acesso em: 27 nov. 2010.

MACHADO, Paulo Cesar. **A política educacional de integração/ inclusão: um olhar do egresso surdo.** Florianópolis: Ed. Da UFSC, 2008.

MEIRELES, M. **Ferramentas administrativas para identificar, observar e analisar problemas. Organizações com foco no cliente.** São Paulo, Arte e ciência, 2001.

MESQUITA, Jaqueline Loss de. **As manifestações da cultura de inclusão do aluno surdo no sistema público municipal de ensino na cidade de Chapecó.** Trabalho de Conclusão de curso, 2005.

Métodos de pesquisa / [organizado por] Tatiana Engel Gerhardt e Denise Tolfo Silveira ; coordenado pela Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

MINAYO, Maria Cecília de S. (organizadora). **Pesquisa Social: Teoria, Método e Criatividade.** DESLANDES, Suely Ferreira; NETO, Otávio Cruz; GOMES, Romeu. 30. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2011.

NATIONAL CONCIL ON DISABILITY. **National Disability Policies: A Progress Report.** December 2000-December 2001, Washington, DC, 2002.

NERI, M.; CARVALHO, A. P.; COSTILLA, H. G. **Políticas de cotas e inclusão trabalhista de pessoas com deficiência.** Ensaio Econômico da EPGE/FGV, Rio de Janeiro, v. 462, 2002. Disponível em:< <http://www.epge.fgv.br/portal/arquivo/1310.pdf>>. Acesso em: 08 out. 2016.

OLIVEIRA, A. A. S.; LEITE, L. P. O papel da Educação Especial no sistema educacional inclusivo. *Jornal Diário de Marília*. Marília, SP. 29 out. 2002. Acesso em: 14 out. 2016.

OLIVEIRA, Marileide Antunes de; JÚNIOR, Edward Goulart e FERNANDES, José Munhoz. **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: considerações sobre políticas públicas nos Estados Unidos, União Europeia e Brasil** Disponível em [:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382009000200004>](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382009000200004). Acesso em: 14 out. 2016.

PAIVA, Ana Paula; MAIA, Fernanda Gontijo; SILVA, Hortência Angélica; FERREIRA, Marco Túlio da Costa ; SILVA, Renan do Couto e; SANTOS, Rosilene: **A INCLUSÃO DO SURDO NO MERCADO DE TRABALHO** Disponível em [<http://funedi.edu.br/files/arquivos%20de%20noticias/2013/resultadolibras/inclusaodosurdo.pdf>](http://funedi.edu.br/files/arquivos%20de%20noticias/2013/resultadolibras/inclusaodosurdo.pdf) Acesso em 11/11/2015.

PEIXOTO, Elisângela Barreto; ANJOS, Isa Regina Santos dos: **A inserção do surdo no mercado de trabalho no município de itabaiana/se**. Disponível em [<http://www.uel.br/eventos/congressomultidisciplinar/pages/arquivos/anais/2011/TRABALHO/238-2011.pdf >](http://www.uel.br/eventos/congressomultidisciplinar/pages/arquivos/anais/2011/TRABALHO/238-2011.pdf) Acesso em 02 de nov., 2015.

PENA, Rodolfo F. Alves. Mundo educação: Inclusão social. Disponível em: [<http://mundoeducacao.bol.uol.com.br/educacao/inclusao-social.htm. >](http://mundoeducacao.bol.uol.com.br/educacao/inclusao-social.htm) Acesso em: 14 out. 2016.

PERKE, R. **New life in the Neighborhood**. United States, Paternon, 1980.

PINTO, Fernanda Bouth. **“Vendo vozes: a história da educação dos surdos no Brasil oitocentista”**. Disponível em: http://www.cultura-sorda.eu/resources/Bouth_vendo_vozes.pdf. Acesso em: 26 nov. 2010.

QUADROS, Ronice Müller de. PERLIN, Gladis. (org). **Estudo Surdo II**. Petrópolis, RJ: Arara Azul, 2007.

ROSA, Elenice Santos. Recrutamento e Seleção de Pessoal. **Quais as vantagens este processo para uma organização?** Disponível em <http://www.oswaldocruz.br/download/artigos/social22.pdf>. Acesso em: 31 out. 2012.

Santa Catarina. Fundação Catarinense de Educação Especial. **Política para educação de Surdo no Estado de Santa Catarina**. São José: FCEE, 2004. Disponível em: www.cultura-sorda.eu/.../Politica_Educacao+_Surdos_Estado+_Santa_Catarina_BRASIL.pdf. Acesso em: 15 dez. 2010.

SANTOS, Loraine Meneses dos e MOREIRA, Ivan Targino: **Condições do mercado de trabalho no setor de serviços nordestino**. Disponível em: http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2006/docspdf/ABEP2006_781.pdf Acesso em 28 de ago., 2016.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 3. Ed. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SERAPIONI, Mauro. **Métodos qualitativos e quantitativos na pesquisa social em saúde: algumas estratégias para a integração**. 200. p. 191. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csc/v5n1/7089>. Acesso em: 05 nov. 2016

SOARES, Maria Aparecida Leite. **A educação do surdo no Brasil**. 2. ed. – Campinas, SP: Autores Associados, 2005.

SOARES, Maria Aparecida Leite. **A educação do surdo no Brasil**. Campinas, SP: Autores Associados; Bragança Paulista, SP: EDUSF, 1999.

STRÖBEL, Karin. **As imagens do outro sobre a cultura surda**. Florianópolis: Ed. da UFSC, 2008.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. O que pensam os empregadores sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, v. 11, n. 2, p. 273-294, 2005.

TERENCE, Ana Cláudia Fernandes e FILHO, Edmundo Escrivão. **Abordagem quantitativa, qualitativa e a utilização da pesquisa-ação nos estudos organizacionais.**

2006 p 3. Disponível em:

http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2006_TR540368_8017.pdf. Acesso em: 05 nov. 2016.

UNICEF, OMS, UNESCO. **Medidas vitais.** Brasília, Seguradoras, s/d.

VIEIRA, Fabio Lopes. **O impacto do Recrutamento e Seleção na empresa: Sant Louis**

Seguros. Disponível em:< http://www.unipacto.com.br/revista2/arquivos_dia_09-04/impacto.pdf> Acesso em: 18 out. 2016

ZOLA, I. K. Toward the necessary universalizing of disability policy. *The Milbank Quarterly*, v. 83, n. 4, 2005. Disponível em: <http://www3.interscience.wiley.com/cgi-bin/fulltext/118657326/PDFSTART>. Acesso em: 14 out. 2016.

APÊNDICES

Apêndice 1

APÊNDICES

Apêndice 2

QUESTIONÁRIO

Este questionário faz parte da coleta de dados para o desenvolvimento de meu trabalho de conclusão de curso de graduação em Administração da UFFS, cujo objetivo geral é analisar a inserção dos profissionais surdos que compõe a Associação de Surdos de Chapecó - SC no mercado de trabalho.

Sua participação é de extrema importância para o meu trabalho. As repostas serão analisadas em bloco e sua identidade será mantida em sigilo.

Obrigado pela colaboração!

1. Sexo:

a) () Feminino

b) () Masculino

2. Idade: _____ (anos)

3. Estado civil:

a) () Solteiro

b) () Casado ou união estável

c) () Viúvo

4. Possui filhos:

a) () Sim: Quantos? _____

b) () Não

5. Escolaridade:

a) () Ensino médio incompleto

b) () Ensino médio completo

c) () Superior incompleto Curso: _____

d) () Superior completo Curso: _____

e) () Pós-graduação – Lato Sensu Curso: _____

6. Situação de Trabalho:

a) () Estágio

b) () Contratado CLT

c) () Funcionário público

d) () Desempregado

7. Qual a sua renda mensal?

- a) () Até 2 salários mínimos (colocar valores)
- b) () De 2 a 4 salários mínimos (Colocar valores)
- c) () Mais de 4 salários mínimos (Colocar valores)

8. Tempo de serviço na Empresa: _____(anos)**9. Quando você decidiu trabalhar, encontrar um emprego foi:**

- a) () Fácil
- b) () Razoável
- c) () Difícil

10. Como você conseguiu seu emprego?

- a) () Indicação de amigos ou familiares
- b) () Divulgação da empresa em meios de comunicação
- c) () Divulgação na instituição de ensino
- d) () Outro: _____

11. A vaga pela qual você foi contratado era destinada a portador de necessidades especiais?

- a) () Sim
- b) () Não

12. Como foi sua comunicação com o RH da empresa durante o processo de seleção para seu trabalho?:

- a) () Sempre com lado família ou amigos consegui conversar para RH.
- b) () Não consegui comunicar para RH, porque não sabre libras, mais escrever ou ver oral
- c) () Consegui comunicar, RH esta todos libras.

13. Com relação aos recursos humanos, você percebe um interesse em auxiliar o surdo:

- a) () Mais fácil, melhor libras
- b) () Mais difícil, sem libras, sempre escrever ou oral.
- c) () Não gosta usa libras, melhor fazer escrever ou oral
- d) () Menos ou mais, pouco usa libras, pouco entanto .

14. Você consegue se comunicar com os ouvinte:

- a) () Mais fácil, melhor libras

- b) () Mais difícil, sem libras, sempre escrever ou oral.
- c) () Não gosta usa libras, melhor fazer escrever ou oral
- d) () Menos ou mais, pouco usa libras, pouco entanto .

15. Você gosta de trabalhar. É uma atividade fácil ou difícil:

- a) () Sim, gosta trabalho, mais fácil.
- b) () Não, não consegui trabalho, mais difícil.
- c) () Monos ou mais, pouco consegui trabalho, mais aprenda tempo, mais demora fácil.

16. Como você aprendeu seu trabalho, como teve auxilio de quem:

- a) () Sim, mais auxilio de funcionários (as)
- b) () Não, sem auxilio de funcionários (as)
- c) () Sim, pouco aprendo auxilio de funcionários (as)
- d) () Menos ou mais, não consegui comunicar funcionário, mais tempo aprenda.

17. Qual a sensação que você tem quando seu colega esta conversando? As respostas são repassadas a você?

- a) () Nunca conversar com colega
- b) () Sim, mas pouco mais conversar, também não sobre que falou.
- c) () Sim, ótimo mais conversar, todos libras com colega.
- b) () Sim, pouco conversar, mais não entanto escrever ou oral, não consegui fazer texto.

18. Você esta sobre todos regras de empresa, historias:

- a) () Não, sem informação
- b) () Sim, mais sempre escrever ou ver oral
- c) () Não, não entendo usa escrever ou ver oral

19. Você se sente incluído pelos seus colegas de trabalho ouvintes?

- a) () Sempre
- b) () Muitas vezes
- c) () Raramente
- d) () Nunca

20. O seu ambiente de trabalho possui as condições necessárias para que você desempenhe o seu trabalho da melhor maneira?

- a) () Totalmente

- b) () Em partes
- c) () Não possui

21. Você acredita que as tarefas que você desempenha estão de acordo com seu potencial, considerando sua formação profissional?

- a) () Sempre
- b) () Muitas vezes
- c) () Raramente
- d) () Nunca

22. A empresa demonstra preocupação com suas necessidades e anseios?

- a) () Sempre
- b) () Muitas vezes
- c) () Raramente
- b) () Nunca

23. Você se sente incluído pela empresa onde trabalha?

- a) () Sempre
- b) () Muitas vezes
- c) () Raramente
- d) () Nunca

24. Você percebe possibilidades reais de crescimento profissional na empresa onde trabalha?

- a) () Totalmente
- b) () Em partes
- c) () Não possui

25. A empresa te incentiva a desenvolver-se por meio de cursos ou outro tipo de formação profissional?

- a) () Sempre
- b) () Muitas vezes
- c) () Raramente
- d) () Nunca