

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL
UNIDADE UNIVERSITÁRIA DE JARDIM COORDENAÇÃO DO
CURSO DE LICENCIATURA EM GEOGRAFIA**

MÁRCIO ROBERTO CABREIRA DIAS

**A INSERÇÃO DO SURDO NO MERCADO DE
TRABALHO NA CIDADE DE JARDIM/MS**

JARDIM

2014

MÁRCIO ROBERTO CABREIRA DIAS

**A INSERÇÃO DO SURDO NO MERCADO DE
TRABALHO NA CIDADE DE JARDIM/MS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação do Curso de Geografia da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, Unidade Universitária de Jardim, como pré-requisito para obtenção do grau de Licenciado em Geografia, sob a orientação da Prof^a. Dr^a. Ana Maria Soares de Oliveira.

JARDIM

2014

TERMO DE APROVAÇÃO

MÁRCIO ROBERTO CABREIRA DIAS

**A INSERÇÃO DO SURDO NO MERCADO DE TRABALHO NA
CIDADE DE JARDIM/MS**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado como requisito parcial para obtenção do grau de Licenciado em Geografia, da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, pela seguinte Banca Examinadora:

Orientador: Prof^a. Dr^a. Ana Maria Soares de Oliveira _____
Curso de Geografia, UEMS

Examinador 1: Prof. _____
Curso de Geografia, UEMS

Examinador 2: Prof. _____
Curso de Geografia, UEMS

Jardim, 17 de novembro de 2014

DEDICATÓRIA

A minha esposa Claudia, pelo incentivo nas horas difíceis, pelo apoio incondicional na minha luta e busca pela realização profissional. Lembro-me das suas palavras: “nunca desista dos seus sonhos”. Seu carinho e confiança oxigenaram a minha alma e acalentaram o meu coração quando pensei em desistir.

Ao meu filho Joab, que desde pequeno, muitas vezes, se privou da minha presença em função dos desafios traçados para a manutenção de uma vida profissional com vistas à construção de um mundo melhor...és a minha inspiração. Quando olho-te, sei que posso muito mais, e ao mesmo tempo, tenho certeza: “serás maior do que eu”.

A minha mãe Arlete e a o meu pai Esdras, que sempre me apoiaram na dedicação aos estudos. Trago dentro de mim valores e princípios que refletem cada um de vocês. Obrigado pela minha existência!

AGRADECIMENTOS

Cheguei ao final de mais uma etapa da minha vida, até aqui foi uma grande caminhada e, ninguém caminha sozinho, por isso a realização deste trabalho só foi possível graças ao incentivo, apoio e consideração de algumas pessoas as quais faz-se necessário registrar os mais sinceros agradecimentos.

Primeiramente, a Deus que me concedeu a vida e permitiu que eu pudesse conhecer trabalhar e ser amigo de alguns surdos aqui na minha cidade, em especial ao Luiz que muito contribuiu na realização deste trabalho.

A meu pai, por tudo que me ensinou e ensina e por seu incondicional apoio. A minha mãe - guerreira incansável na criação dos filhos – por seu permanente incentivo na minha vida de estudos. A ambos, por seus princípios e valores incontestáveis.

A minha esposa, Claudia, companheira nos dias de luta, nos momentos bons e difíceis. Ao meu filho Joab, pelo seu carinho e pela sua compreensão nas minhas ausências.

Aos meus irmãos, Alessandro Cabreira e Jussara Cabreira, principalmente a Jussara, que sempre me incentivou na busca por ideais e na superação de desafios ao longo das lutas, em busca de dias melhores.

A todas as pessoas que estudaram comigo e com quem dividi sonhos, alegrias, dificuldades ao longo dos estudos da graduação na UEMS/Jardim.

A minha orientadora, Professora Doutora Ana Maria Soares de Oliveira, pela amizade, pela confiança e por acreditar na proposta deste estudo e principalmente pela sabedoria em nortear a condução desta construção.

EPÍGRAFE

“A gente, para a gente, é a gente. Raramente consegue ser o outro. A gente para o outro, não é a gente; é o outro. Deve estar confuso. Tento de novo: cada um de nós vive numa ambiguidade fundamental: Ser a gente e ao mesmo tempo, ser o outro. Pra gente, gente é a gente. Para o outro, agente é o outro. Temos, portanto, dois estados: ser o “eu” de cada um de nós e ser o outro. Na vida de relação, pois, temos que saber ser o “eu -individual” e ao mesmo tempo aceitar funcionar em estado de alteridade, ou seja, de outro”.
(Rubem Braga)

RESUMO

O intuito do presente trabalho é identificar a realidade enfrentada pelo surdo no mundo do trabalho, analisando as relações entre o mercado de trabalho e a educação do surdo, pois entendemos a importância de um olhar mais cuidadoso acerca da realidade vivida pelos surdos, às lutas para conquistar espaço na sociedade e no trabalho, mesmo que por meio das leis que os amparam. Reconhecer a importância da divulgação e da garantia de acesso à língua brasileira de sinais (LIBRAS), como forma de interação e socialização, entre todos os cidadãos igualmente. O propósito também é apresentar um pouco da história do surdo no mundo e no contexto brasileiro, considerando a educação do mesmo e seu universo profissional. Entendemos que apesar de alguns movimentos da sociedade caminhar para a inclusão cada vez mais frequente dos surdos no universo do trabalho, e diversas legislações já orientarem neste sentido, é importante pensar ações no sentido de incluir o surdo no mundo do trabalho e na sociedade, de modo que estes usufruam dos direitos e deveres como todo cidadão. Neste sentido se fez necessário o estudo de caso em uma empresa comercial da cidade de Jardim-MS. Para que este estudo se realizasse e as reflexões acerca da temática fossem efetuadas nos pautamos em levantamento bibliográfico, em consulta às legislações pertinentes, bem como em pesquisa de campo e realização de entrevistas com aplicação de questionários junto ao representante da empresa, ao funcionário surdo e funcionários ouvintes.

Palavras – chave: Trabalho. Deficiência auditiva. Inclusão Social. Oportunidade.

ABSTRACT

The aim of this work is to identify the reality faced by the deaf in the world of work, analyzing the relationship between the labor market and the education of the deaf, because we understand the importance of a closer look about the reality experienced by the deaf, struggles to conquer space in society and at work, even through the laws that protect them. Recognize the importance of disclosure and ensuring access to the Brazilian Sign Language (Libras) as a means of interaction and socialization among all citizens equally. The purpose is also to present a little history of the deaf in the world and in the Brazilian context, given the same education and their professional world. We understand that although some movements of society move towards increasingly frequent inclusion of deaf people in the world of work, and various laws already orient this sense, it is important to consider actions to include the deaf in the world of work and society, of so that they benefit from the rights and duties as any other citizen. In this sense, the case study was required for a trading company of the city of Garden-MS. To carry out this study and reflections on the theme were made have guided us in bibliographic survey, in consultation with the relevant legislation as well as on field research and interviews with questionnaires by the representative of the company, the employee and deaf employees listeners.

Work: Key - words. Hearing impairment.SocialInclusion.Opportunity.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: - Taxa média de empregabilidade de pessoas com deficiência por número de funcionário na empresa.....	14
--	----

LISTA DE SIGLAS

ASL – Língua Americana de Sinais

INES - Instituto Nacional de Educação de Surdos

LIBRAS - Língua Brasileira de Sinais

LSF -Língua de Sinais da França.

MS – Mato Grosso do Sul

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	12
CAPÍTULO I – BREVE HISTÓRICO SOBRE O TRABALHO NA SOCIEDADE CAPITALISTA.....	15
1.1.Exclusão de Pessoas com Deficiência na Sociedade do Capital.....	19
CAPÍTULO 2 - A LEGISLAÇÃO E A INSERÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL.....	22
2.1 A Instituição de Direitos às Pessoas com Deficiência: Lei 7.853, de 24 de Outubro de 1989.....	22
2.2 A Pessoa Deficiente e o Direito ao Trabalho: Lei de Cotas nº 8.213, de 24 de Junho de 1991.....	25
2.3 A Criação da LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais) e a Inclusão da Pessoa surda na Sociedade e no Trabalho.....	27
CAPÍTULO 3 - O SURDO E O MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO.....	29
3.1 A Inserção do Surdo no Mercado de Trabalho em Jardim.....	31
3.2 O Trabalho do Surdo na Perspectiva do Empregador.....	31
3.3 O Trabalho sob a Perspectiva do Trabalhador Surdo.....	35
3.4 A Inserção do Surdo no Mercado de Trabalho sob o olhar do Trabalhador ouvinte.....	36
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	39
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	41
ANEXOS.....	46

INTRODUÇÃO

O intuito em pesquisar a realidade do surdo no mercado de trabalho surgiu durante as aulas da disciplina de Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), no curso de Geografia. Desta forma, a escolha do tema, “inserção do surdo no mercado de trabalho”, ocorreu no sentido de buscar um aprofundamento no conhecimento deste assunto, principalmente no âmbito de uma empresa na cidade de Jardim-MS.

Embora existam leis específicas para as pessoas com deficiência no Brasil, muitas empresas ainda não praticam a inclusão social. Para que o direito ao trabalho e a carreira profissional do surdo aconteçam é preciso que haja:

[...] um compromisso social, que precisa ser assumido não só pelo portador de deficiência, mas também por sua família e sua comunidade, pelas entidades educacionais, pelas empresas públicas e privadas e pela sociedade civil como um todo. (REDONDO; CARVALHO, 2000, p.53 apud CANÔNICO, 2011, p.27).

Há que se destacar, no entanto, que somente ter leis que garantam esses direitos não é o suficiente para que o surdo possa desempenhar o seu direito ao trabalho. É fundamental que todos se unam dentro de uma sociedade, em prol da cidadania do mesmo, e para isso, muitas vezes, é necessário que haja uma mudança na forma de se olhar para o surdo.

[...] os surdos, assim como outras pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho estão sujeitas a discriminação, pois não se enquadram nos padrões “normais” da sociedade. Um preconceito que está inserido na humanidade e que ainda se faz presente na atualidade, manifestando através de situações que constroem gerando sentimentos de inferioridade e incapacidade. (PINTO; COSTA; CARDOSO; ROQUE e DINIZ, 2008, p.03).

Com base nesses pressupostos desenvolvemos este trabalho com o objetivo de investigar e discutir acerca dos desafios e dificuldades que o surdo enfrenta para fazer parte da sociedade e do mercado de trabalho, bem como sobre a existência de pessoas com surdez no quadro de trabalhadores nas empresas da cidade de Jardim-MS.

O presente trabalho levará em conta a relação dos surdos e o mercado de trabalho e questões tais como: tratamento dado aos surdos após sua inserção no mercado

de trabalho; falta de interação entre os colegas de trabalho com os surdos, desconhecimento da LIBRAS – Língua Brasileira de Sinais por parte dos funcionários; ausência de intérpretes da LIBRAS para viabilizar a interlocução e comunicação; contratação dos surdos pelo simples cumprimento das cotas exigidas pela Lei nº. 8.213/911¹

Após um prévio levantamento de dados nas empresas da cidade de Jardim, encontramos um trabalhador surdo empregado formalmente na Empresa Pernambucanas, o qual se constitui o sujeito/objeto deste estudo. Foram realizadas entrevistas semi-estruturadas, com aplicação de questionários com o intuito de levantar informações acerca das percepções e opiniões das pessoas que trabalham na empresa acerca dos trabalhadores surdos e suas relações no trabalho. A entrevista com o funcionário surdo ocorreu mediante o auxílio de um intérprete da LIBRAS.

Com base na pesquisa bibliográfica e nas entrevistas este trabalho foi desenvolvido em três capítulos, conforme segue. No primeiro capítulo faz-se um breve histórico sobre o trabalho na sociedade capitalista, na qual o que importa não é a necessidade do homem, mas a valorização do capital por meio do lucro, caracterizada pelas oportunidades de transformação desse capital em um capital cada vez maior. Ainda neste capítulo nos remetemos à exclusão de pessoas com deficiência na sociedade do capital, destacando que ao longo da história o preconceito e a discriminação estiveram presentes no cotidiano das pessoas com deficiências, consideradas pela sociedade e pelo mundo da produção e do trabalho como inaptas para o trabalho.

O segundo capítulo aborda a legislação e a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil, relatando assim as contribuições das leis para que o surdo viva sua cidadania, procurando garantir e proteger o mesmo de atitudes discriminatórias.

No terceiro capítulo será apresentado sobre o surdo e o mercado de trabalho, enfatizando a busca que os mesmos têm em se aprimorar em sua escolaridade no intuito de atender às exigências do mercado de trabalho e, que para isso é imprescindível que tenham o apoio familiar, do grupo social, da comunidade e da escola, bem como o

¹Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 dispõe sobre os planos de benefícios da previdência Social e de outras providências. Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas. (www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)

acesso a LIBRAS, tendo em vista ser esta fundamental para a comunicação entre os surdos e os ouvintes. Ainda neste capítulo serão apresentados os resultados da pesquisa de campo realizada, bem como dos questionários aplicados e entrevistas junto ao representante da empresa Pernambucanas da cidade de Jardim, e do funcionário surdo contratado pela referida empresa.

Mediante essa discussão, o trabalho pretende auxiliar a desmistificar a imagem do surdo como um deficiente, no sentido de ser incapaz ou inferior, num mundo tão globalizado, mas muitas vezes atrasado no pensamento relativo a qualquer diversidade, agindo na maioria das vezes com atitudes assistencialistas e com piedade diante da deficiência, ocasionadas até por desconhecimento.

CAPÍTULO I - BREVE HISTÓRICO SOBRE O TRABALHO NA SOCIEDADE CAPITALISTA

Vivemos em uma sociedade comandada pelo capitalismo, na qual o que importa não é a necessidade do homem mais sim a valorização do capital por meio do lucro, caracterizada pelas oportunidades de transformação desse capital em um capital cada vez maior.

Segundo Correa (2007) o resultado do trabalho humano acumulado ao longo do tempo ocorre devido à organização espacial e que, no capitalismo, este trabalho realiza-se sob o comando do capital, ou seja, dos diferentes proprietários dos diversos tipos de capital:

O estado capitalista tem progressivamente investido mais e mais, contribuindo para a organização do espaço. Este crescente papel do Estado na organização espacial está ligado às necessidades de socialização dos custos necessários à acumulação do grande capital. (CORRÊA, p.61-62)

O trabalho é considerada uma atividade social do homem, que busca transformar o meio em que vive desejando alcançar a realização de seus objetivos a partir do seu esforço. Neste sentido, segundo Engels (1985) apud Merlo; Lapis (2007, p.61) o ser humano que trabalha coloca seu corpo e sua consciência a serviço de algum objetivo, estabelecendo relação com a natureza e os demais homens. Assim, o trabalho é responsável pelo desenvolvimento do próprio homem, sendo este indispensável à sua existência. O homem e a natureza se relacionam no processo de trabalho e de realização do valor, pois este transforma a matéria vinda da natureza em riquezas ao mesmo tempo em que transforma a si mesmo.

As transformações ocorridas na produção e nas relações de trabalho são importantes para a compreensão do movimento histórico que determina as relações entre os homens, com particularidades econômicas, sociais, políticas e culturais em cada contexto histórico.

No início do liberalismo em 1850, o trabalho era considerado “livre juridicamente”, como uma mercadoria, com a ausência do Estado e do mercado como regulador supremo das relações sociais. A política do Estado mínimo, não implementava as políticas sociais necessárias, dando assistência apenas àqueles que não tinham condições de competir no mercado de trabalho, como as crianças, os velhos e deficientes.

Desta forma, o trabalhador ao desejar melhorar suas condições pessoais deveria elevar também a consciência e a convivência coletiva. De acordo com Corrigan e Leonard (1979), a conquista de direitos pelos trabalhadores os acalmou e aumentou a produção, refletindo-se assim no relacionamento entre os trabalhadores.

A luta entre trabalhadores e capitalistas nos Estados Unidos, em 1948, por exemplo, consistia na diminuição da jornada de trabalho devido à implementação de maquinaria imposta pela Revolução Industrial e na conquista de salários garantidores de sua subsistência e mais condizentes com a sua força de trabalho.

Marx (1984) apud Viana (2010, p.34) já afirmava que naquele contexto do sistema capitalista para obter o lucro, a produção devia ser extenuante e para isso os trabalhadores deveriam trabalhar horas a mais, que resultava em longas jornadas de trabalho. Mediante este cenário os trabalhadores reagiram à superexploração do capital, fundada na mais valia absoluta, que implicava em longas jornadas de trabalho e na utilização do trabalho de mulheres, crianças e idosos.

De acordo com Merlo; Lapis (2007, p.63) nessa fase do capitalismo, o controle exercido sobre os trabalhadores expressava-se sob a forma mais autoritária possível. O despotismo fabril materializava-se em agressões físicas, ameaças, castigos, multas e demissões. Tal fase caracterizou-se pela intensificação do trabalho, por longas jornadas – de 12 a 15 horas diárias –, por condições de trabalho precárias e por salários aviltantes. O movimento sindical estruturava-se de forma frágil, e era tímida a função do Estado enquanto regulador das relações entre o capital e o trabalho.

Segundo Merlo; Lapis (2007, p.61) no que tange às estratégias de resistência dos trabalhadores, entreteceram-se diferentes formas para dificultar o desenvolvimento da produção, que vão desde a sabotagem, como danificação das máquinas, atrasos e absenteísmo, até a ocorrência de greves. Essa resistência operária se alicerçava, dentre outros, em dois importantes pilares: por um lado, o relativo desconhecimento do empregador quanto ao conteúdo do trabalho, o qual era transmitido oralmente de geração em geração, sendo que os métodos e as técnicas de trabalho não eram registrados ou documentados; por outro, a complexidade da maquinaria ainda incipiente.

Nesse sentido Montanõ (1999, p. 57) afirma que a maior conquista foi a consciência dos trabalhadores, com poder de resistir aos ditames do capital. A partir de então, foi possível aos trabalhadores exercerem um relativo controle sobre o processo de

trabalho no que concerne às pausas, aos movimentos e ao tempo de realização das operações. (MERLO; LAPIS, 2007, p.61)

Segundo Santos (2010) no que diz respeito ao capitalismo na Europa, as necessidades não eram apenas internas, a intenção era conquistar novas terras, riquezas e indivíduos sempre priorizando a expansão dos seus domínios explicando talvez assim a superioridade da raça branca européia sobre o negro e o asiático.

Sobrinho (1994) alega que a intervenção do capitalismo no Brasil não foi diferente, financiava os latifúndios e o capital externo argumentando que um país com uma força de trabalho formada por negros não estava pronto para a democracia. Todavia, de certa forma, isso acabou proporcionando o desenvolvimento social do nosso Brasil. Nesse sentido, como relata Sodré (1995), o surgimento de uma classe média com idéias próprias e originais acabou influenciando os acontecimentos marcantes do final do século XIX no Brasil, como a abolição da escravidão, a questão religiosa, militar e da República.

O capitalismo carrega consigo o processo de transformação, ou seja, transforma as relações de produção e de trabalho, adequando-as aos contextos de crises e de necessidade de expansão e de autovalorização, modificando, por conseguinte, as relações sociais.

Em cada momento histórico acirra-se o conflito capital-trabalho, reflexo das contradições do sistema capitalista. Significa dizer que o desenvolvimento das forças produtivas e as relações de trabalho correspondentes, criam e recriam o campo de batalha entre os detentores dos meios de produção e vendedores de força de trabalho, com novas formas de opressão e resistência.

A título de exemplo, como destaca Antunes (1999, p.38), a fusão do binômio taylorismo/fordismo representou, até aproximadamente meados dos anos 60 do século XX, a forma mais avançada da racionalização capitalista do processo de trabalho que transformou a produção industrial, expandindo-se a princípio para toda a indústria automobilística dos E.U.A, depois para todo o campo industrial e grande parte do setor de serviços nos principais países representantes do capital, bem como para a totalidade das relações capitalistas.

O processo produtivo pautado no modelo taylorista/fordista baseava-se: a) na produção em série e de massa de mercadorias, no sentido de produção única/não individualizada) e vertical; b) na racionalização máxima do trabalho (intensificação das formas de exploração); c) o trabalho parcelar/fragmentado repetitivo e

especializado, d) na extração ampliada na mais-valia e aumento da lucratividade e; e) na supressão da “dimensão intelectual” do trabalho operário, com transferência para as esperas da gerência científica para separação entre elaboração e execução). (ANTUNES, 1999, p.38)

No contexto atual, em que o sistema capitalista encontra-se sob a lógica toyotista, os novos procedimentos da produção procuram dar aos trabalhadores mais “poder” de decisão no processo de trabalho, alimentando a idéia da autovalorização, mais autonomia, porém restrita e limitada muitas vezes pela “concorrência” do homem com a máquina.

Nesse sentido Alves (2000, p.258) destaca que:

O novo controle do trabalho articula-se com a intensificação da superexploração do trabalho no Brasil, que se mantém – e se potencializa – não apenas com o desenvolvimento do toyotismosistêmico, mas com a introdução generalizada de tecnologias microeletrônicas na produção.

Nesse contexto em que a lógica é a produção flexível há também o discurso de valorização do saber do trabalhador, envolvendo interesses do indivíduo como, por exemplo, a relação e o trabalho em grupo, as experiências e influências do meio em que vive e muitas outras situações como a emocional. Assim, o capital se apropria cada vez mais da subjetividade do trabalhador para continuar seu processo de acumulação e de autoafirmação.

Cabe salientar que além de capturar a subjetividade do trabalhador, sobretudo do mais qualificado, se alimenta também da superexploração do trabalho nas suas formas mais precarizadas².

Cabe salientar que se no mundo do trabalho há um conjunto de problemas tais como superexploração, precarização, desemprego, exclusão, discriminação, entre outros, envolvendo trabalhadores não deficientes e muitas vezes qualificados profissionalmente, nos questionamos como se insere a pessoa deficiente e, de modo particular a pessoa surdanesse contexto capitalista.

Na atualidade, apesar de ainda haver preconceito a pessoa surda já é inserida no mercado de trabalho. Já há um entendimento de que as pessoas deficientes e de modo particular as surdas, são capazes de aprender e que sua deficiência não é contagiosa.

²Para mais detalhes ver: Antunes (1999) e Alves (2000).

Embora tendo sua deficiência e ainda sendo considerada excluída, a pessoa surdaprecisa se relacionar com a sociedade para que também consiga por meio do seu trabalho garantir sua subsistência.

1.1 – Exclusão de Pessoas com Deficiência na Sociedade do Capital

Santos (2010) nos alerta que as pessoas com deficiência enfrentaram desde os primórdios um longo caminho para um tratamento institucional marcado por lutas, contestações e decepções e que inúmeras tem sido as discussões realizadas na sociedade, no que diz respeito a medidas para entrada e permanência das pessoas com deficiência tanto na escola quanto no mercado de trabalho.

Nesse contexto da exclusão social³ é possível repensar as várias barreiras impostas pelo preconceito, assim como a mudança quanto à resistência ao diferente e a aceitação e respeito àqueles excluídos da nossa sociedade.

Pozzoli (2006, p.192) aponta três tipos de conduta que se fazem presentes na sociedade, frente às pessoas com deficiência: “a indiferença, a caridade e o paternalismo”. O autor explica que dessas a que mais causa dano é a indiferença, uma vez que as pessoas com deficiência são vistas como indivíduos, destituídos de direitos. Desta forma quem não tem direito de ter direito deixa de ser cidadão, principalmente nas ordens judiciais.

Ainda de acordo com Pozzoli(2006, p. 192) a atitude caridosa se originou num sentimento religioso em que para o praticante da caridade, a pessoa com deficiência remete a um objeto de remissão dos pecados em que o deficiente não é considerado “pessoa”, não sendo, portanto um sujeito de direito.

Em se tratando do paternalismo, o autor salienta que este tem como papel assumir a responsabilidade que envolve a pessoa com deficiência que, embora possua direitos não é considerada apta para exercê-los.

Nesse sentidoPozzoli (2006, p.192-193) salienta que:

A maioria das pessoas, ressalvadas as devidas proporções, se adapta às situações que acabamos de referir sobre as concepções. A angústia desse entendimento parece ser o primeiro passo para uma reflexão mais séria sobre o problema que estamos abordando porque a pessoa portadora da deficiência não quer ser agregada, não deseja esmolas e

³ Costa (2007, p.10) define exclusão social como a fase extrema do processo de marginalização, entendido este como um percurso descendente, ao longo do qual se verificam sucessivas rupturas na relação do indivíduo com a sociedade.

muito menos paternalismo: a pessoa portadora de deficiência exige direitos, a começar pelos contemplados na Constituição de 1988, devendo exercitar sua cidadania.

Ao longo da história, o preconceito e adiscriminação em relação às pessoas com deficiência pregam que elas não têm valor nenhum para a sociedade e para o mundo da produção e do trabalho, uma vez que são consideradas inaptas para o trabalho.

Nesse sentido cabe destacar ainda que

[...] a idéia de integração surgiu para derrubar a prática de exclusão social a que foram submetidas às pessoas deficientes por vários séculos. A exclusão ocorria em seu sentido total, ou seja, as pessoas eram excluídas da sociedade para qualquer atividade porque antigamente elas eram consideradas inválidas, sem utilidade para a sociedade [...] (SASSAKI, 1997, p.30).

Todavia, na atualidade esta realidade ainda persiste principalmente no que diz respeito à inclusão da pessoa com deficiência no meio produtivo. Nesse sentido Pastore (2000, p. 07) relata que apesar de lidar com a questão do emprego e desemprego a algum tempo⁴ deixou passar despercebido por muito tempo um problema que ele considera como um dos mais sérios do Brasil, a saber: “a baixíssima participação dos portadores de deficiência no mercado de trabalho”. O autor relata ainda que ao examinar os dados percebeu o quanto o país estava atrasado neste aspecto. O mesmo destaca que:

O Brasil possui uma das maiores populações de portadores de deficiência do mundo (16 milhões de pessoas) e uma das menores taxas de participação no mercado de trabalho. Segundo estimativas disponíveis, 9 milhões estão em idade de trabalhar. Destes, os que trabalham no mercado formal somam cerca de 2%, enquanto nos países mais avançados essa proporção fica entre 30% e 45%.

Para Viana (2010), se nos voltarmos para o aspecto da inclusão da pessoa com deficiência na sociedade, veremos que ainda existem várias questões preconceituosas, principalmente quanto ao reconhecimento do direito de todo indivíduo de ser respeitado em suas diferenças. Em muitos casos a inclusão é compreendida de modo equivocada, pois é considerada pela sociedade como sendo apenas incluir, colocar junto do outro. No entanto, a inclusão é um processo de se analisar um ao outro, o que cada um tem a oferecer aceitando as diferenças individuais de cada pessoa dentro da diversidade humana.

Num mundo de diversidades, de valorização de potencialidades e capacidades individuais e coletivas para atuar no mundo do trabalho, frente ao avanço da tecnologia,

4 O referido autor destaca que começou a estudar o assunto e examinar dados em 1997.

a inclusão de pessoas com pouca instrução, qualificação para o trabalho e, sobretudo com deficiências coloca em evidência as contradições do capitalismo que prioriza a acumulação de capital em detrimento da valorização da pessoa humana.

Ainda nos dias atuais a pessoa com deficiência é considerada como incapaz, diferente da grande maioria dita normal. Para Goffman (1988, p. 8) a exclusão significa “banir socialmente” o sujeito do meio em que vive.

Segundo Crochik (1995, p. 26) as conquistas do capitalismo faz com que os interesses humanos sejam esquecidos já que a prática da exclusão não reconhece as diferenças. Ainda de acordo com o autor “ao excluir o outro, estamos excluindo algo de nós mesmos”.

Mediante as diferenças, a sociedade constrange, discrimina ou simplesmente ignora o outro. Acredita-se que se houvesse inclusão e respeito ao indivíduo e suas conquistas a exclusão poderia ser pelo menos minimizada. Todavia, as ações e os avanços voltados especialmente para a inclusão de pessoas com deficiências, ainda estão muito atrelados a criação de leis e normativas, conforme discutir-se-á no próximo capítulo.

CAPÍTULO II – A LEGISLAÇÃO E A INSERÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

Foucault (1978) apud Pinto; Costa; Cardoso; Roque e Diniz, (2008, p.06), relata que a sociedade impõe um processo de inclusão forçada, uma vez que delega normas e comportamentos que resultam de certa forma em discriminação ou reclusão, demarcando assim os limites da integração possível, fazendo com que por meio de procedimentos punitivos (legislações, por exemplo) passem a acontecer exclusões internas. Significa dizer que a inclusão forçada por normas e leis pode conduzir à exclusão, numa via de mão dupla, a pessoa deficiente e, de modo particular a surda, no interior do grupo e/ou espaço de convivência.

Nesse sentido Batista (2004) salienta que a socialização das pessoas com deficiência nem sempre garante uma inclusão, às vezes o que existe é apenas a tolerância, pois mesmo estando inseridos no meio social e convivendo com outras pessoas sofrem algum tipo de preconceito ou exclusão.

Para o autor supracitado (Batista, 2004, p.16)

[...] o sentimento de pertencimento só era possível através do convívio com pares, com seus iguais distantes do resto do mundo fechados em associações especializadas [...] Esse processo, que depende mais do sujeito e de ele se adaptar às exigências da sociedade, foi denominado integração. E ao contrário, quando se torna uma questão de direitos e de sociedade se preparar para receber as diferenças, passa a se denominar inclusão. (Batista, 2004, p.16)

No entanto a sociedade compreende isso de forma equivocada quando assume que inserção significa apenas incluir ou colocar junto do outro. Quanto a isso Werneck (1997) salienta que se a sociedade se tornasse mais consciente da diversidade da raça humana estaria estruturada para atender às necessidades de cada indivíduo, fazendo brotar assim uma sociedade inclusiva.

2.1 - A Instituição de Direitos às Pessoas com Deficiência: Lei 7.853, de 24 de Outubro de 1989

A Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989 foi criada para apoiar as pessoas com deficiência e assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais, o que

significa reconhecer legalmente perante a sociedade que a pessoa deficiente tem os mesmos direitos e deveres que os demais cidadãos. Que o deficiente deve ser tratado com igualdade, justiça social, dignidade e respeito a sua condição humana, de modo a afastar o preconceito e a discriminação.

Nesse sentido cabe destacar o artigo nº 2 da referida Lei, o qual estabelece que:

Art. 2º - Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem o bem-estar pessoal, social e econômico [...].⁵

No que se refere à formação profissional e inserção no mercado de trabalho a Lei nº 7.853 estabelece no inciso terceiro:

- a) *O apoio governamental à formação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional;*
- b) *O empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns;*
- c) *A promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores públicos e privado, de pessoas portadoras de deficiência;*
- d) *A adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regule a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência.*⁶

A Constituição Federal de 1988 no Brasil assegura o direito aos portadores de deficiência. O art. 205 afirma que a educação é direito de todos e dever do Estado e da família, e que a mesma deverá ser promovida e incentivada com a colaboração da

⁵Brasil. Lei nº 7.853 de 24 de Outubro de 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/LEIS/L7853.htm>. Acesso em 15 de setembro de 2014.

⁶A disposição na letra d, do Art. 2º, que garante a inserção das pessoas com deficiência na administração pública e no setor privado solidificou-se na Lei de nº. 8.213/91 e, conseqüentemente no Decreto de nº. 3.298/99 - Brasil. Lei nº 8.213 de 24 de Julho de 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/Leis/L8213_cons.htm. Acesso em 15 de setembro de 2014.

sociedade, visando o pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

Em se tratando especificamente da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, cabe dizer que somente em 1990 foi implementada uma lei que trata especificamente dessa questão. Trata-se da Lei nº 8.112 em 11 de dezembro, que determina a abertura de vagas para deficientes nos concursos públicos, definindo um percentual de 20%. Já a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 determina uma cota para que as empresas privadas admitam em seu quadro de funcionários pessoas deficientes.

Peixoto e Anjos (2011) explicam que com a implementação dessas leis um número crescente de vagas nas empresas foi disponibilizado. A partir dessas leis observa-se um número crescente de vagas nas empresas, porém elas não são suficientes para garantir o acesso e permanência destes indivíduos no trabalho.

Os autores supracitados ressaltam, no entanto, que essa conquista por meios legais e a obrigatoriedade não garantem por parte das empresas condições favoráveis de trabalho para os portadores de deficiência. As cotas são oferecidas de acordo com o tamanho da empresa, desprezando outros requisitos que talvez garantissem maior qualidade nos serviços, o que traria benefícios não só as empresas, mas para a sociedade como um todo.

Desse modo, inúmeros desafios se apresentam dia a dia dessas pessoas, principalmente o preconceito, algo lamentável, porém muito visível. Ocorre que as pessoas deficientes são inseridas nas empresas, mas não lhes são dados os meios necessários para a adaptação, pois as instituições não fazem as devidas modificações para minimizar as barreiras existentes.

Pastore (2000) alerta que a responsabilidade não parte só das empresas, a sociedade como um todo deve criar condições para que esses indivíduos possam construir uma vida digna. Alguns autores utilizam inclusive o termo “normalização”, para falar sobre a proximidade dessas com as demais pessoas, viabilizada principalmente pelo trabalho. Ainda de acordo com Pastore é dever da sociedade, criar o melhor ambiente possível para o trabalho dos portadores de deficiência qualificados, da mesma forma que é dever das empresas remover as barreiras que impedem o exercício de suas habilidades.

2.2 - A Pessoa Deficiente e o Direito ao Trabalho: Lei de Cotas nº 8.213, de 24 de Julho de 1991

A Lei nº8.213, de 24 de julho de 1991 (BRASIL, 1999), também conhecida como Lei de Cotas, estabelece e garante um percentual de vagas a serem ocupadas pelas pessoas deficientes, tanto nas empresas públicas, quanto nas privadas. “[...] toda empresa com 100 ou mais funcionários deve destinar de 2% a 5% (dependendo do total de empregados) dos postos de trabalho a pessoas com alguma deficiência”.⁷

Todavia ainda há dúvida quanto à eficiência destes sujeitos no mundo do trabalho. Isto ocorre porque o acesso ao sistema produtivo, dotado de tecnologia, adaptações e vários equipamentos não garante de fato o desenvolvimento profissional e pessoal das pessoas com deficiência.

Numa sociedade cujo mercado de trabalho exige cada vez mais que os profissionais tenham potencial, competência, atitude e postura profissional as pessoas com deficiência precisam se empenhar e se qualificar tanto ou mais que os demais cidadãos para garantir a empregabilidade.

Segundo Ribas⁸ “[...] Todas as pessoas com deficiência que realmente se tornaram profissionais, atualmente recebem salário de mercado e foram promovidas, são aquelas que chamaram para si o protagonismo do seu próprio desenvolvimento”. Significa dizer que são aquelas que investiram em seu próprio desenvolvimento profissional e pessoal.

Sobre essa “Lei de Cotas” Néri; Carvalho; Costilha (2002, p. 17) afirmam que:

A política de cotas insere-se na política de ampliação de oportunidades, a qual reconhece que as desigualdades têm origem em todos os setores sociais. Trata-se de uma ação afirmativa que visa atingir a igualdade de oportunidades, oferecendo meios institucionais diferenciados para o acesso das pessoas com deficiência ao sistema jurídico de serviços, e, portanto, a viabilizar-lhes o gozo e o exercício de direitos fundamentais, sobretudo no que concerne ao direito de toda pessoa ser tratada como igual.

7 Informação publicada no portal do Ministério Brasil, do Ministério do Emprego e Trabalho. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2012/07/lei-que-regula-a-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-completa-21-anos>. Acessado em: 11 de setembro de 2014, às 12:00 horas.

8 Em matéria publicada no portal do Instituto Ethos. Disponível em: <http://www3.ethos.org.br/cedoc/a-lei-de-cotas-e-as-pessoas-com-deficiencia/#.VBHInmPCuQI> Acessado em: 11 de setembro de 2014 às 12:30.

É possível perceber que o Brasil é dotado de meios legais para a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho bem como seus direitos, mas infelizmente o número de pessoas incluídas no mercado de trabalho é bem menor que o estabelecido na legislação vigente, conforme demonstra o quadro 01 a seguir:

Número de funcionário	Cota prevista em lei	Taxa de empregabilidade
Menos de 100		
De 100 a 200	2%	2,7%
De 201 a 500	3%	2,9%
De 501 a 1000	4%	2,8%
Acima de 1000	5%	3,6%

Quadro 01 – Taxa média de empregabilidade de pessoas com deficiência por número de funcionário na empresa

Fonte: BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego⁹.

Gurgel (2007), diz que a Lei de Cotas dá oportunidades apenas para as empresas de grande porte, enquanto a maioria das pequenas empresas do país se isentadesse compromisso.

As empresas que adotam a Lei de Cotas devem assegurar aos funcionários com deficiência seus direitos, como adequação ao local de trabalho de acordo com suas necessidades e conforme determina a legislação. E cabe ao funcionário com deficiência cumprir suas atribuições sem nenhuma espécie de regalia.

Na empresa a qual faz parte desse estudo, se aplica a Lei de Cotas, uma vez que no Município de Jardim ela funciona como uma das filiais da rede de lojas Pernambucanas. Com um quadro geral de mais de 100 funcionários, a mesma pode destinar de 2 a 5 % das vagas oferecidas as pessoas com necessidades especiais.

Cruzetta (2012) salienta que a difícil entrada da pessoa com deficiência no meio produtivo se deu pela falta de interesse da sociedade e principalmente pelas próprias

⁹A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. MTE - Brasil, Brasília, 2007, p. 20.

famílias que historicamente trata, mas pessoas deficientes como pessoas incapazes de assumir atividades com responsabilidade.

De acordo com Skliar (1997), a surdez, mais que um diagnóstico médico, sobretudo nas relações com ouvintes, tem se colocado com uma barreira, causando impedimentos ou dificuldades na interação com o outro e com seu meio. Do ponto de vista da cultura, a surdez é um traço que coloca quem a detém no limite entre aquele classificado como inválido e aquele que pode ser “tratado” ou “educado” de maneira adequada.

Considerando a diversidade das culturas, sem considerar hierarquia entre elas, estamos, cabe destacar aqui a cultura construída e vivida pelos surdos, os quais constituem um grupo de pessoas: “[...] que usam a mesma língua, que tem costumes, história, tradições comuns e interesses semelhantes” e “este povo está espalhado por vários territórios, formando várias comunidades”.

Comunidade surda é um grupo de pessoas que vivem num determinado local, partilham os objetivos comuns de seus membros, e que por diversos meios trabalham no sentido de alcançarem estes objetivos. Uma comunidade surda pode incluir pessoas que não são elas próprias surdas, mas que apóiam ativamente os objetivos da comunidade e trabalham em conjunto com as pessoas surdas para alcançá-los. (STROBEL, 2008, p. 30):

Assim, a cultura surda é compreendida como a identidade cultural de um grupo de surdos que se define enquanto grupo diferente de outros grupos (QUADROS, 2007). Esse grupo é constituído de pessoas que se identificam enquanto surdas, ou seja, sujeitos que aprende o mundo por meio de experiências visuais e tem o direito e a possibilidade de apropriar-se da língua brasileira de sinais e da língua portuguesa, de modo a propiciar seu pleno desenvolvimento e garantir o acesso a diferentes contextos sociais e culturais.

2.3- A Criação da LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais) e a Inclusão da Pessoa Surda na Sociedade e no Trabalho

A Língua Brasileira de Sinais foi influenciada pela Língua de Sinais da França (LSF) e, posteriormente, pela Língua Americana de Sinais – ASL. Os sinais são realizados por meio de configurações de mão e dos movimentos localizados no espaço ou no corpo. Significa dizer que esta forma de expressão é própria das comunidades

surdas. Além disso, assim como outros códigos lingüísticos, a LIBRAS possui suas variações regionais.

O Instituto Nacional de Educação de Surdos – INES institucionalizou a prática de ensino de sinais no Brasil, mas bem antes os surdos já se comunicavam por meio de sinais. É o que confirma Strobel(2008, p.90):

Foi no Instituto Nacional de Educação de Surdos – INES que os iniciadores da educação dos surdos de diversos estados buscaram a formação na área, e também lá que os ex-alunos surdos difundiram a mistura da LSF – Língua de Sinais Francesa – com os sinais já usados pelo povo surdo brasileiro, originando a Língua Brasileira de Sinais, também chamada de LIBRAS.

No ano de 2002, com a criação da Lei nº. 10.436, a LIBRAS finalmente passou a ser reconhecida como a língua oficial utilizada pelas pessoas surdas, em âmbito federal. Em 2005, a lei citada foi regulamentada pelo Decreto nº. 5.626.

De acordo com (BARROS, MARQUES, 2009) muitas foram às conquistas alcançadas pela pessoa surda, mas ainda se nota a existência de atitudes de preconceito por parte da sociedade em relação à Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS, tais como assemelhar a língua de sinais com a comunicação de macacos; dizer que só existe uma língua de sinais no mundo (universal); dizer que o surdo que aprende LIBRAS tem preguiça de falar oralmente, dentre outros.

Notamos que ainda são muitos os preconceitos impostos pela sociedade sobre as pessoas que são diferenciadas e consideradas minoria. Isto se aplica a pessoa surda que tem suas chances reduzidas na sociedade, na educação e no trabalho.

É preciso garantir não somente por meio de leis, que a pessoa deficiente e, de modo particular a surda, tenha acesso à educação, ao trabalho e aos direitos estabelecidos para todos os cidadãos. É preciso reconhecer que o surdo tem sua trajetória de vida, uma linguagem e um conjunto de valores vivenciados em seu meio, em sua comunidade, que devem ser respeitados e assimilados.

Os surdos têm necessidade de manter como sua língua materna a língua de sinais, pois com essa identidade serão desencadeadas oportunidades para desenvolverem o seu entendimento sobre os princípios fonológicos, morfológicos, sintáticos e até pragmáticos. (QUADROS, 2007). Dessa forma alcançarão seu espaço não só em termos de socialização com comunidades surdas, mas também de se tornarem pessoas letradas e atuarem em comunidades dos ouvintes.

CAPÍTULO III - O SURDO E O MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NA CIDADE DE JARDIM/MS

Ao falarmos do mundo do trabalho e da participação de pessoas com alguma deficiência devemos deixar de lado questões paternalistas e limitadoras, pois isso envolve restrições quando é levado em consideração que estes competem com indivíduos considerados dentro do padrão de normalidade.

Anache (1994) salienta que a inserção dos deficientes no mercado de trabalho se constitui num dos meios de viabilizar o processo de integração desses sujeitos com “limitações”: física, mental, auditiva e visual na sociedade e que através do trabalho, eles podem demonstrar suas potencialidades, capacidades e competências, construir uma vida mais independente e autônoma, contribuir para seu sustento e ter maiores possibilidades de expandir suas perspectivas de vida, inclusive sob o aspecto dos relacionamentos sociais, exercendo assim uma reabilitação e o aumento da auto-estima.

De acordo com as legislações que tratam sobre esse assunto, já citadas aqui anteriormente, somos considerados todos iguais. E é por isso que os surdos devem conquistar cada vez mais seu espaço, especialmente no mercado de trabalho. Redondo e Carvalho (2000, p. 53) afirmam que para o direito ao trabalho e a carreira profissional do surdo acontecer faz-se necessário que haja:

[...] um compromisso social, que precisa ser assumido não só pelo portador de deficiência, mas também por sua família e sua comunidade, pelas entidades educacionais, pelas empresas públicas e privadas e pela sociedade civil como um todo.

Significa dizer que não basta apenas ter as leis que garantam direitos ao deficiente, pois isto não é o suficiente para que o surdo ou qualquer indivíduo com necessidades especiais possa desempenhar o seu direito ao trabalho. É fundamental que a sua família o aceite como ele é, que reconheça suas potencialidades e o estimule a lutar por seus direitos e ideais. E isto, logicamente se aplica à escola e à sociedade como um todo.

Redondo e Carvalho (2000) ressaltam que o surdo deve ter estímulo, visto que a sociedade ainda impõe barreiras e que existe uma competição entre eles e os ouvintes. Isto os leva a se sentir diminuídos e a não ter uma perspectiva de carreira profissional e nem acreditarem em seu próprio desempenho. Essas barreiras ainda existem porque as pessoas não conhecem as potencialidades do surdo.

O termo deficiente soa como uma incapacidade, fazendo com que deixemos de perceber que são vistos como pessoas com potencialidades. Neste sentido Redondo e Carvalho (2000, p. 54) nos diz que os surdos “dispensam tratamento especial, têm bom desempenho e realizam um trabalho de qualidade, além de serem assíduos e demonstrarem estabilidade emocional”.

Os autores citados anteriormente destacam ainda que a comunicação é muito importante na socialização dos surdos. Todavia, muitos empregadores não atentam para isto. Duvidam da sua capacidade, deixando assim de perceber outras potencialidades que estes possuem. Muitas vezes não consideram que com o convívio, as diferenças podem diminuir, proporcionando-lhes novas habilidades e promovendo a integração e aprendizado com os demais trabalhadores.

Sabemos que há algumas restrições quanto ao trabalho para o surdo. Neste sentido Redondo e Carvalho (2000) destacam que ambientes de trabalho dotados de muito ruído, por exemplo, podem ocasionar a perda dos resíduos auditivos que para alguns surdos são úteis e para outros ocasionam dor. Ainda há aquelas restrições para os trabalhos que exigem a elaboração ou execução de textos com domínio da língua portuguesa, e para aqueles que dependem da audição para operar máquinas, ou identificar ruídos como o de empilhadeiras.

Os surdos têm buscado se aprimorar em sua escolaridade no intuito de atender às exigências do mercado de trabalho. No entanto, estes ainda enfrentam dificuldades para ingressar em cursos profissionalizantes, ou curso superior. Por isso é imprescindível que o surdo tenha o apoio familiar, do grupo social, da comunidade e da escola.

Canônico (2011) salienta que mesmo que o surdo cresça dentro de uma grande empresa, dificilmente participará de cursos de reciclagem profissional, aperfeiçoamentos e treinamentos, uma vez que seus empregadores na maioria das vezes não contratam uma empresa especializada para lhes oferecer apoio e assim facilitar a sua participação nestes.

Ainda de acordo com Redondo e Carvalho (2000) os surdos que se inserem no mercado de trabalho se sentem realizados no trabalho, porque desta forma demonstram que são capazes de desempenhar funções, sem falar nos amigos que adquirem. Se sentem satisfeitos e iguais as outras pessoas que trabalham com eles. Assim, o surdo trabalhador é o maior divulgador de suas capacidades e eficiências.

3.1- A inserção do surdo no mercado de trabalho em Jardim

Faz-se importante destacar que para atender parte dos objetivos propostos para este trabalho realizamos uma prévia pesquisa de campo na cidade de Jardim para verificar quantos surdos residem aqui e quantos estão em idade economicamente ativa, ou seja, com idade para o mercado de trabalho.

Entre crianças, jovens e adultos, encontramos a partir de uma pesquisa a campo um total de quatorze (14) surdos, sendo que seis (06) estão estudando, dois (02) estão casados e são beneficiados pelo Estado com uma aposentadoria. Os demais estão à procura de trabalho, exceto um (01) que trabalha na empresa objeto deste estudo.

Posteriormente fizemos a segunda pesquisa de campo, dessa vez nas empresas da cidade de Jardim para verificar se as mesmas possuem pessoas surdas em seu quadro de funcionários, bem como as expectativas dos empregadores quanto ao desempenho dos trabalhadores surdos em suas funções.

De acordo com o cadastro da Junta Comercial de Mato Grosso do Sul existem 1.671 empresas ativas no município de Jardim. Todavia, durante a investigação verificamos que desse total apenas uma empresa possui um deficiente auditivo em seu quadro de funcionários.

O passo seguinte foi realizar uma visita à empresa na qual constatamos a existência de um trabalhador surdo contratado. Na ocasião aproveitamos para entrevistar o representante da mesma para verificar o que motivou a contratação de uma pessoa surda para compor o quadro de funcionários, se foi por exigência da legislação ou por iniciativa própria, por acreditar na capacidade do trabalhador surdo e na sua qualificação para o trabalho, dando-lhe assim uma oportunidade. A entrevista foi orientada por um questionário previamente elaborado (ver anexo).

3.2 – O Trabalho do Surdo na Perspectiva do Empregador

Analisaremos aqui neste item a posição do coordenador/empregador da empresa, uma vez que o mesmo desempenha a função de chefia na gestão do processo de trabalho do funcionário surdo e também dos ouvintes.

Em relação ao motivo da admissão de uma pessoa surda no quadro de funcionários da empresa, o empregador disse que foi por responsabilidade social. No que diz respeito a isso Pastore (2000) afirma que é preciso ter atitude de

responsabilidade social a ser vivenciada por toda a sociedade, seja para com os deficientes ou não, uma vez que somos integrantes da mesma e nenhum indivíduo escolheu as condições que a vida lhe proporcionou.

Entretanto, antes da implementação da Lei nº 8.213 não havia surdo trabalhando nesta empresa e isso nos faz pensar e indagar que a razão para contratação da pessoa surda seria o cumprimento da lei e não a responsabilidade social como destacado pelo empregador supracitado. Desta forma a legislação citada proporcionou a abertura de vagas, facilitando o acesso para aqueles que desejavam inserir-se no mercado de trabalho.

Nas perguntas que pedem um comparativo entre o desempenho do funcionário surdo e dos ouvintes e o comprometimento dele quanto às suas atribuições o empregador disse que o surdo desenvolve bem e com agilidade às funções que lhe são atribuídas, muitas vezes até mais rápido que os outros funcionários.

O mesmo ressaltou que embora haja pouca comunicação entre eles, o surdo realiza a contento aquilo que lhe foi incumbido. Isso é importante, uma vez que irá influenciar na sua vivência cotidiana. Neste sentido há que se destacar segundo Tanaka e Manzini (2005), que os conceitos construídos sobre um indivíduo podem delinear ações que serão dispensadas a ele, ou seja, o indivíduo surdo produzirá de acordo com as concepções que forem construídas sobre ele a partir do trabalho que realiza.

Ao perguntar se a empresa realiza algum tipo de motivação para estimular o trabalho do surdo, o empregador disse que não o faz como deveria ser porque desconhece a LIBRAS e isso faz com que dificulte a comunicação entre eles. Destacou ainda que ele e os demais funcionários sabem da LIBRAS aprenderam com o próprio surdo.

O empregador informou também que quando tem alguma reunião, ou treinamento percebe que o surdo fica meio desorientado e, que diante disso os colegas na maioria das vezes escrevem num papel para o surdo algo que não conseguem transferir por meio de sinais.

Mediante o exposto percebemos o quanto é essencial a presença de um intérprete na empresa, ou de um treinamento em LIBRAS dos demais funcionários, de modo a facilitar a comunicação entre eles. Quanto a isso Strobel (2009) afirma que para que haja inclusão dos sujeitos surdos nas empresas, o ideal seria a contratação dos serviços dos intérpretes e tradutores de língua de sinais para as reuniões, palestras e/ou cursos de formação oferecidos.

Na questão que indaga se o surdo está motivado para o trabalho o empregador diz que nunca perguntou ao surdo se ele gosta do que faz, mas percebe que o mesmo sempre desempenha suas funções com alegria e agilidade mesmo não tendo uma boa comunicação entre eles.

Quanto à inserção do surdo no processo de trabalho, o empregador disse que o vê ainda em processo de inclusão e que a sociedade não está totalmente preparada para essa inclusão, uma vez que falta aos deficientes na maioria das vezes capacitação técnica profissional. Ao analisar o que o empregador disse, notamos sua visão coerente quanto à questão da inclusão, ao citar o papel da sociedade e sua importância neste processo, entretanto ao mencionar sobre a capacitação profissional, em nenhum momento ele fala do papel da empresa como se somente o surdo não estivesse preparado para a inserção no mercado de trabalho. Significa dizer que a empresa e/ou o empregador se exime da responsabilidade de capacitar este profissional para o trabalho, ou de se preparar para recebê-lo, transferindo assim esta tarefa para o próprio sujeito ou para a sociedade.

Respondendo à pergunta sobre se houve mudanças desde a entrada do surdo na empresa, o empregador afirmou que sim e que estas foram positivas, tendo em vista a capacidade do funcionário surdo, considerado tão eficiente quanto os outros funcionários ouvintes da empresa.

Quando perguntado ao empregador se ele participa de treinamentos para atuar com surdos, a resposta foi negativa. Ele disse que gostaria muito de realizar um curso de LIBRAS, mas por conta de suas atribuições que são muitas não consegue fazer.

Nas perguntas sobre qual a posição da equipe quanto ao desempenho do funcionário surdo e a convivência entre eles, obtivemos a resposta de que todos os funcionários ouvintes entendem que o trabalho do surdo é bem desenvolvido e que apesar da comunicação ser pouca entre eles, por também desconhecerem a LIBRAS, conseguem ter uma boa interação na empresa e sempre que o surdo precisa é possível ajudá-lo.

Quando ao empregador foi perguntado se os clientes são informados que na empresa há funcionário surdo trabalhando, ele diz que não formalmente com aviso em cartaz ou placa com informativos, por exemplo. Ele disse que o funcionário surdo atende mais internamente e que quando este está circulando pela loja tem sempre um funcionário ouvinte junto com ele. Desta forma os clientes percebem que ele é surdo, pois está tentando se comunicar com o outro que está junto dele por meio de sinais.

Em relação à posição da empresa quanto à contratação de pessoas surdas, o empregador respondeu que é importante tanto para a empresa quanto para a sociedade em geral, mas que algumas coisas precisam ser melhoradas e novamente menciona a questão da dificuldade com a comunicação. *“Penso que muitas observações poderiam ser feitas ao funcionário surdo, até no quesito de melhorar ou aperfeiçoar o seu desempenho, mas pela difícil comunicação entre nós, fica quase que impossível”*¹⁰.

Percebemos que a dificuldade é sempre delegada ao desempenho do surdo e não aos demais funcionários e departamentos da empresa.

Ao perguntarmos ao empregador se a empresa contrataria mais pessoas deficientes para esta área de trabalho, ele nos responde claramente que sim, pois acredita que as pessoas deficientes têm direito a oportunidades como quaisquer outras e que têm capacidade para o trabalho, mostrando àqueles que são resistentes a essa inclusão que é possível mudar sua maneira de pensar quanto a isso.

Cabe salientar, no entanto, que o termo inclusão apesar de mencionado pelo empregador, na verdade se constitui apenas uma inserção dessas pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A inclusão se efetivaria na prática se houvesse de fato a interação e comunicação plena do surdo com os demais funcionários da empresa.

A legislação que trata da questão dentro dessa área não efetiva sozinha as ações. De acordo com Pastore (2000) no que diz respeito ao trabalho dessas deficientes, é necessário muito mais que um conjunto de forças que vai além do direito devido, garantido por uma lei civil que busca acabar com a discriminação. Desta forma não podemos ficar conformados com essa situação, uma vez que somos incluídos na sociedade e somos responsáveis também por esse processo.

De qualquer modo, a partir das informações dadas pelo empregador entrevistado, foi possível apreender sua concepção e notar que, pelo menos no nível do discurso há uma intenção em realmente concretizar dentro da empresa a inclusão, de modo a reverberar para o conjunto da sociedade.

¹⁰Durante entrevista realizada em 10 de setembro de 2014.

3.3- O Trabalho sobre a Perspectiva do Trabalhador Surdo

Ciente da importância da compreensão acerca das relações interpessoais no ambiente de trabalho envolvendo o funcionário surdo e os funcionários ouvintes, bem como do nível de entrosamento e satisfação do surdo com o processo de trabalho, realizamos entrevistas com os mesmos, as quais também foram orientadas por um questionário elaborado previamente (ver anexo).

A primeira questão feita ao funcionário surdo foi como que ele soube do oferecimento da vaga na empresa. Ele respondeu que foi através de um familiar que ouviu em um meio de comunicação a oferta da vaga e o acompanhou até a mesma para deixar um currículo.

Sobre como foi feita a seleção para que ele conseguisse o emprego, o surdo respondeu que ao chegar junto com o familiar na empresa e deixar o currículo, não houve dificuldade em ser contratado, pois o familiar falou diretamente com o empregador responsável que de imediato o contratou.

O departamento de Recursos Humanos da empresa nos informou que o método de seleção é igual para todos os candidatos, tanto em termos de vaga, currículo e entrevista. Todavia, ao serem contratados, junto aos seus documentos deve constar o último laudo médico que constata a deficiência. Como na ocasião a empresa tinha certa urgência na contratação de deficientes, adiantou o processo não seguindo as normas estabelecidas.

Quando perguntamos se o funcionário surdo era a favor da legislação quanto a contratação de deficientes auditivos, respondeu que é favorável sim, pois se não fosse tal lei seria muito difícil conseguir emprego. Ele reconheceu que ainda há algumas falhas e que lhe falta estrutura, mas que a partir do momento que é aceito pela sociedade considera um grande avanço, e que trabalhando como uma pessoa comum deixa de ser taxado como coitadinho e incapaz.

No que diz respeito às principais dificuldades no processo de trabalho, o surdo respondeu que a maior dificuldade encontrada é o preconceito por parte de alguns colegas de trabalho, de alguns clientes e pela sociedade em geral. Nesse sentido cabe salientar, conforme Dorziat (2009, p.29) “a presença de um sentimento de inferioridade nos surdos, produto de uma trajetória marcada pela meta de ser igual ao ouvinte, numa realidade em que todos os serviços e suportes de convivência, são direcionadas as

peças ouvintes”. Desta forma ao entrarem no mercado de trabalho eles enfrentam várias barreiras para ser aceitos.

Quanto às mudanças que o trabalho ocasionou na vida dele, o surdo acredita que trabalha como qualquer pessoa e que agora tem dinheiro e assim pode ajudar sua família. Diante disso, percebemos que o surdo dá valor ao seu trabalho, pois assim se sente incluído na sociedade, além de lhe proporcionar independência tanto na vida pessoal quanto na econômica.

Sasaki (2002, p.38) relata que o movimento de independência vem exigindo que seja reconhecida a existência desse poder nas pessoas portadoras de deficiência e que seja respeitado o direito delas de usá-lo como e quando for necessário.

Em relação à satisfação no trabalho e ao objetivo profissional, o funcionário surdo relatou que está satisfeito com o que faz, mas que nem a empresa nem a escola lhe ofereceram algum tipo de formação profissional. No entanto, para ele isto não faz diferença porque gosta do que faz e pretende ficar ali por um bom tempo.

Percebemos que embora o entrevistado surdo goste do que faz na empresa, ele não tem perspectiva de crescimento profissional, tanto dentro quanto fora da empresa. Ele tem a percepção de que a não qualificação gera barreiras para obter outro emprego ou até para manter-se no que está.

O entrevistado surdo relatou ter concluído o ensino médio, e que já trabalhou por diversas vezes ministrando aulas em Curso de Libras oferecido pelo Município de Jardim, e que na ocasião atuou sempre com a presença de um intérprete.

Durante as entrevistas realizadas com o empregador, o funcionário surdo e o funcionário ouvinte, notamos que há entre eles uma perspectiva de desafio, de interesse e de cidadania apesar da diversidade e, principalmente que todos de alguma forma são favoráveis a inserção do deficiente auditivo dentro da empresa, ao demonstrarem que os surdos são considerados aptos a desempenhar funções assim como qualquer outro indivíduo inserido na sociedade.

3.4 – A Inserção do Surdo no Mercado de Trabalho sob o olhar do Trabalhador Ouvinte

Analisaremos aqui as concepções do funcionário ouvinte acerca do trabalho do funcionário surdo inserido na empresa objeto desse estudo, bem como o modo como se dá o convívio e a interação entre eles.

Primeiramente quando perguntado se o entrevistado é a favor da legislação que trata da contratação de deficientes auditivos pelas empresas, o mesmo respondeu que acha justo e concorda que as pessoas surdas merecem oportunidades iguais.

Apesar de a Lei ser um passo importantíssimo não é suficiente. Como já destacamos anteriormente, faz-se necessário que os surdos sejam incluídos no mercado de trabalho e tenham o reconhecimento do seu potencial. Pois, mesmo não exercendo funções intelectuais mais complexas eles conseguem de alguma maneira mudar conceitos impostos pela sociedade.

Constatamos isto, quando indagamos o funcionário ouvinte quanto ao fato de ter havido mudança na concepção que tinha antes de conviver com o surdo. Ele respondeu que não acreditava muito na capacidade do surdo em desenvolver funções e que ficou surpreso com relação ao seu desempenho, e que considera até melhor que dos funcionários ouvintes.

Ao perguntarmos se ele participou de algum treinamento para trabalhar com o surdo inserido na empresa, ele disse que não foi feita nenhuma oferta por parte da empresa. Convivendo com o surdo ele e os demais funcionários aprendem o básico, que na verdade nem é a língua de sinais, são mímicas que não possuem um significado lingüístico. No entanto, percebemos que o funcionário ouvinte, assim como os outros colegas quer muito aprender a língua de sinais para poder se comunicar melhor com o funcionário surdo e assim poderem interagir mais no meio em que vivem.

Como já ressaltamos anteriormente, a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) tem um papel fundamental para o deficiente auditivo, uma vez que esta constitui sua identidade, portanto se os ouvintes não respeitam o surdo como cidadão cria a idéia de incapacidade que acaba atrapalhando seu desenvolvimento.

Com relação ao preconceito contra o surdo no mercado de trabalho, o funcionário respondeu que existe sim um preconceito, que muitos os consideram como incapazes, dependentes, “coitadinhos” e vários outros adjetivos similares. Todavia o funcionário ouvinte entrevistado disse ser contrário a este tipo de preconceito, alegando que os surdos são muito mais dedicados, eficientes e que desempenham muito bem as funções que lhes são atribuídas e por isso merecem ter as mesmas oportunidades que os ouvintes.

Sasaki (1997, p.47), quando afirma que a sociedade é chamada a ver que ela própria cria problemas para as pessoas deficientes, causando-lhes incapacidade ou desvantagem no desempenho de funções sociais, argumenta que a inclusão é baseada no

“modelo social de deficiência”. Desta forma, a sociedade precisa mudar de pensamento e atitude, principalmente aqueles que estão mais próximos ao surdo. Estes devem ser os primeiros a adotar conceitos diferentes em relação a capacidade do surdo.

Por fim, a última pergunta feita ao funcionário ouvinte consistia em saber como é o relacionamento dele e dos demais ouvintes com o funcionário surdo. Ele respondeu que embora a comunicação seja um tanto complicada, eles conseguem entender um pouco o que o surdo quer expressar e que também sentem vontade de saber outras coisas do surdo, principalmente fora do ambiente de trabalho da empresa, mas por não conhecerem a linguagem de sinais e nem como perguntar isso ao próprio surdo se limitam apenas ao básico.

Mediante o exposto devemos refletir, o quanto deve ser difícil para o deficiente auditivo conviver em um meio distante do dele, sempre esperando que alguém possa entendê-lo e interagir de alguma maneira, uma vez que assim como qualquer outra pessoa necessita expressar seus medos, angústias e pensamentos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como intuito analisar a inserção da pessoa surda no mercado de trabalho e quais os caminhos que teve que percorrer para tal.

A partir das leituras efetuadas, bem como das entrevistas realizadas constatamos que a primeira barreira que o sujeito surdo encontra ao tentar entrar no mercado de trabalho é a da comunicação, devido à dificuldade de aprendizado da Língua Portuguesa, na sua modalidade oral ou escrita, e do desconhecimento da LIBRAS pelos ouvintes.

Entendemos que a capacitação dos funcionários desta empresa possibilitaria informações para que desta forma possam ter melhores condições para se relacionar com o funcionário surdo.

As empresas que tem a intenção de inserir surdos em seu quadro de funcionários, embora o mercado de trabalho ainda seja restrito para eles, precisam se preparar para interagir e compreendê-los melhor e assim tornar o relacionamento mais adequado entre todos. É importante lembrar que a inserção do surdo no mercado de trabalho depende também do incentivo da família, da escola e da própria comunidade surda.

Durante a pesquisa, notamos que para que a inserção do surdo no mercado de trabalho aconteça, é importante que o surdo seja informado sobre a legislação, a documentação necessária, os direitos e deveres, as atitudes e comportamentos diante das diversas situações de trabalho, bem como sobre as funções que venham a desempenhar no mundo do trabalho como aponta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989 que foi criada para apoiar as pessoas com deficiência e assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais, reconhecendo legalmente perante a sociedade que a pessoa deficiente tem os mesmos direitos e deveres que os demais cidadãos.

Portanto, faz-se necessário que sejam adotadas técnicas para avaliar e capacitar o surdo no mercado de trabalho, bem como mudanças na atuação da sociedade junto as pessoas surdas, de modo a favorecer o processo de transformação social.

De acordo com o MTE (2007, p.52), as empresas de um modo geral, não têm especialistas nas questões que dizem respeito à inclusão desse segmento no trabalho, em razão da novidade ainda dessa questão no mundo empresarial. Assim, ao desenvolver parcerias com entidades que ofereçam capacitação ao deficiente surdo as

empresas podem dispor de uma assessoria com acúmulos de vivência e estudos na temática das deficiências. Certamente dessas parcerias poderão surgir propostas criativas para enfrentar as dificuldades que se apresentam para as empresas e para as pessoas surdas quanto à inserção das mesmas no processo de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, G. **O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo**. 1ª edição. São Paulo: Editora Boitempo, 2000.

ANACHE, A. A. **Educação e deficiência: estudo sobre a educação da pessoa com deficiência visual**. Campo Grande CECITEC/UFMS, 1994

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?– Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. (6ª. ed.). Campinas, SP: Cortez, 1995.

ASSIS, O. Q. POZZOLI, L. **Pessoa portadora de deficiência: direitos e garantias**. 2. ed. São Paulo: Damásio de Jesus, 2005. 518p.

BARROS P. J.; MARQUES M. da Hora. 2009. 126 f. **Pessoas Surdas: Direitos, Políticas Sociais e Serviço Social**. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal de Pernambuco. Ed. Arara Azul, 2009.

BARROS, A. M. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2006. P. 50-51.

BATISTA, C. A. M. **Inclusão: construção na diversidade**. Belo Horizonte: Armazém de Idéias, 2004. 184p.

BRASIL Constituição (1988). **Constituição: República Federativa do Brasil**. Senado Federal, Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Lei nº 7.853 de 24 de Outubro de 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/LEIS/L7853.htm>. Acesso em 15 de setembro de 2014.

CANÔNICO, D. C. **Surdo, Educação e Mercado de Trabalho: Uma inter-relação necessária**. Monografia de Conclusão de Curso. Pedagogia. FACECAP – CNEC. 36 p., 2011. Conclusão de Curso. Universidade Federal de Pernambuco. Ed. Arara Azul, 2009.

CORREA, R.L. **Região e Organização espacial**. Ática, 1ª Edição, 2007.

CORRIGAN, P.; LEONARD, P. (Universidade de Warwick). **Prática do Serviço Social no Capitalismo**: Uma abordagem Marxista. Editora Zahar. 1979. (Tradução Alzira Soares da Rocha e Helena Maria Camacho Martins Pereira – Professoras UFRJ)

COSTA, A. B. **Exclusões Sociais**. Lisboa: Gradiva. 2007

CROCHIK, J.L. **Preconceito: indivíduo e cultura**. São Paulo: Robe, 1995.

CRUZZETA, F. **A inclusão de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho**: um estudo e caso. Universidade da região de Joinville -UNIVILLE Joinville, 2012.

DELEUZE, G.; FOUCAULT, M. **Microfísica do poder**. 5. ed. Rio de Janeiro: Graal, 1985.

DORZIAT, A. **O outro da educação**: Pensando a surdez com base nos temas Identidade/Diferença, currículo e inclusão. Petropolis, RJ. Vozes, 2009.

GOFFMAN, E. **Estigma**: notas sobre a manipulação da identidade deteriorista. 4ª ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1988.

GURGEL, M. A. **Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho**: reserva de cargos em empresas, emprego apoiado. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007. 265p.

LEI DE COTAS. Disponível em: <http://www3.ethos.org.br/cedoc/a-lei-de-cotas-e-as-pessoas-com-deficiencia/#.VBHlnmPCuQI> Acessado em: 11 de setembro de 2014 às 12:30.

Lei nº 8.213 de 24 de Julho de 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/Leis/L8213_cons.htm. Acesso em 15 de setembro de 2014.

_____. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm

_____. Disponível em <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2012/07/lei-que-regula-a-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-completa-21-anos>. Acessado em: 11 de setembro de 2014, às 12:00 horas.

MARX, K. Manuscritos econômico-filosóficos. Tradução Alex Martins. São Paulo: Editora Martin Claret, 1984.

MERLO, A.R.C.; LAPIS, N.L. **A saúde e os processos de trabalho no capitalismo:** reflexões na interface da psicodinâmica do trabalho e da sociologia do trabalho. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Brasil 2007 *Psicologia & Sociedade*; 19 (1): 61-68; jan/abr. 2007

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.** MTE - Brasil, Brasília, 2007, p. 20.

MONTANÕ, C. **Das lógicas do Estado às lógicas da sociedade civil, Estado e terceiro setor em questão serviço social e sociedade.** São Paulo n.59, p. 47-79, 1999.

NÉRI, M. C.; CARVALHO, A. P.; COSTILHA, H. G. **Política de cotas e inclusão trabalhista das pessoas com deficiência.** Nov. 2002. 67p. Disponível em <http://federativo.bndes.gov.br/destaques/idh.htm>. Acesso em 10 de outubro de 2014.

PASTORE, J. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência.** São Paulo. Ed. LTr, 2000.

PINTO, B.D.; CARDOSO, C.C.; ROQUE C.A.; DINIZ, T.S. **Inclusão e permanência da pessoa surda no mercado formal de trabalho.** Minas Gerais: Pontifical Universidade Católica de Minas Gerais, 2008.

POZZOLI, L. Pessoa portadora de deficiência e cidadania. In: Luiz Alberto David Araújo (org.) **Defesa dos direitos das pessoas portadoras de deficiência.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2006.

QUADROS, R. M. **O tradutor e intérprete de Língua Brasileira de Sinais e Língua Portuguesa**. Secretaria de Educação Especial; Brasília: MEC; SEESP, 2ª Ed., 2007.

REDONDO, M.C F.; CARVALHO, J.M. **Deficiência Auditiva**. Brasília: MEC, Secretaria de educação à Distância, 2000.

SANTOS, M. **Por uma outraglobalização:do pensamento único à consciência universal**. Rio de Janeiro: Record. 19ª edição, 2010

SASSAKI, R. K. *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*. 7. ed. Rio de Janeiro: WVA, 1997,176p.

_____. *Vida independente:história, movimento, liderança, conceito, filosofia e fundamentos*. São Paulo: RNR, 2003, p.12.

SKLIAR, C. (Org.). **Educação e exclusão: abordagens sócioantropológicas em educação especial**. Porto Alegre: Mediação, 1997.

SOBRINHO, B. L. **Em Defesa do Interesse Nacional: Desinformação e Alienação do Patrimônio Público**. 2ª Edição. Editora Paz e Terra, 1994.

SODRÉ, N. W. **História da Literatura Brasileira**. 9ª Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1995.

STROBEL, K. L. **As imagens do outro sobre a cultura surda**. Florianópolis: Ed. da UFSC, 2008.

TANAKA, E.D O; MANZINI , E.J. **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência**. Revista Brasileira d Educação Especial, Marília, v.1, n2p73-94, 205.

VIANA, A.S. **A inserção dos surdos no mercado de trabalho: políticaspúblicas, práticas organizacionais e realidades subjetivas**. 2010. Universidade do Grande Rio – Escola de Ciências Sociais Aplicadas. Rio de Janeiro, 2010.

WERNECK, C. Ninguém mais vai ser bonzinho na sociedade inclusiva. Rio de Janeiro: WVA, 1997.314p.

ANEXOS

ANEXO A**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL****CURSO DE LICENCIATURA EM GEOGRAFIA**

ACADEMICO: Marcio Roberto Cabreira Dias

ORIENTADORA: Profa.Dra. Ana Maria Soares de Oliveira

Questionário a ser aplicado junto às empresas

Muitas são as dificuldades que um surdo pode apresentar no seu ambiente de trabalho. Gostaríamos de saber seu parecer respeito das condições e ambiente de trabalho, bem como sobre o relacionamento existente entre funcionários ouvintes e surdos dentro da empresa.

Empresa:

Responsável:

Função/departamento:

1. Qual é a sua idade? _____

2. O que motivou a empresa a admitir uma pessoa surda em seu quadro de funcionários?

3. Comparativamente aos funcionários ouvintes como é o desempenho do surdo no trabalho?

4. Como é o comprometimento e cumprimento das funções pelo funcionário surdo?

5. A empresa possui uma política de incentivo para estimular o trabalho do funcionário surdo? _____

6. Como você vê o surdo no processo de trabalho? _____

7. Houve alguma mudança na empresa a partir da entrada do funcionário? _____

8. Você participa de treinamentos para atuar com surdos? _____

9. O que a equipe de trabalho relata sobre o desempenho do funcionário surdo? _____

10. Como é a convivência dos funcionários ouvintes com o surdo no local de trabalho? _____

11. A empresa informa seus clientes que há pessoas surdas trabalhando no local? _____

12. Na sua opinião qual a posição da empresa sobre a contratação de pessoas surdas? _____

13. A empresa contrataria mais pessoas com necessidades especiais para esta área de trabalho? _____

ANEXO B
UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL
CURSO DE LICENCIATURA EM GEOGRAFIA

ACADEMICO: Marcio Roberto Cabreira Dias

ORIENTADORA: Profa.Dra. Ana Maria Soares de Oliveira

Questionário a ser aplicado junto ao funcionário ouvinte

Muitas são as dificuldades que o surdo pode apresentar no seu ambiente de trabalho. Gostaríamos de saber seu parecer respeito das condições e ambiente de trabalho em que esta inserido, bem como sobre o relacionamento existente entre funcionários ouvintes e surdos dentro da empresa.

Empresa: _____

Funcionário: _____

Função/departamento: _____

1. Qual é a sua idade? _____

2. Você é a favor da legislação quanto a contratação de deficientes auditivos? _____

3. Como você considera o desempenho do funcionário surdo no local de trabalho? _____

4. Houve mudança na concepção que você tinha antes de conviver com o surdo? _____

5. Você participa de algum treinamento para trabalhar com o surdo? _____

6. Existe algum preconceito contra o surdo no mercado de trabalho? _____

7. Como é o relacionamento dos funcionários ouvintes com o surdo? _____

ANEXO C**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL
CURSO DE LICENCIATURA EM GEOGRAFIA**

ACADEMICO: Marcio Roberto Cabreira Dias

ORIENTADORA: Profa.Dra. Ana Maria Soares de Oliveira

Questionário a ser aplicado junto ao funcionário surdo

Muitas são as dificuldades que um surdo pode apresentar no seu ambiente de trabalho. Gostaríamos de saber seu parecer respeito das condições e ambiente de trabalho em que está inserido, bem como sobre o relacionamento existente entre você e os funcionários ouvintes dentro da empresa.

Empresa: _____

Funcionário surdo: _____

Função/departamento: _____

1. Qual é a sua idade? _____

2. Como você soube da vaga de emprego nesta empresa? _____
_____3. Como foi feita a seleção com você para que conseguisse esse emprego? _____
_____4. Você é a favor da legislação quanto a contratação de deficientes auditivos? _____
_____5. Quais as principais dificuldades que você encontra no cotidiano de trabalho? _____

6. Quais as mudanças que este trabalho ocasionou em sua vida? _____

7. Você sente satisfação neste trabalho que realiza? _____

8. Você pretende seguir essa carreira, ou tem outro objetivo profissional? _____

ANEXO D**LEI Nº 7.853, DE 24 DE OUTUBRO DE 1989.**

Regulamento Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência- Corde institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Ficam estabelecidas normas gerais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiências, e sua efetiva integração social, nos termos desta Lei.

§ 1º Na aplicação e interpretação desta Lei, serão considerados os valores básicos da igualdade de tratamento e oportunidade, da justiça social, do respeito à dignidade da pessoa humana, do bem-estar, e outros, indicados na Constituição ou justificados pelos princípios gerais de direito.

§ 2º As normas desta Lei visam garantir às pessoas portadoras de deficiência as ações governamentais necessárias ao seu cumprimento e das demais disposições constitucionais legais que lhes concernem, afastadas as discriminações e os preconceitos de qualquer espécie, e entendida a matéria como obrigação nacional a cargo do Poder Público e da sociedade.

Art. 2º Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

Parágrafo único. Para o fim estabelecido no caput deste artigo, os órgãos e entidades da administração direta e indireta devem dispensar, no âmbito de sua competência e finalidade, aos assuntos objetos desta Lei, tratamento prioritário e adequado, tendente a viabilizar, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

I - na área da educação:

a) a inclusão, no sistema educacional, da Educação Especial como modalidade educativa que abranja a educação precoce, a pré-escolar, as de 1º e 2º graus, a supletiva, a habilitação e reabilitação profissionais, com currículos, etapas e exigências de diplomação próprios;

b) a inserção, no referido sistema educacional, das escolas especiais, privadas e públicas;

c) a oferta, obrigatória e gratuita, da Educação Especial em estabelecimento público de ensino;

d) o oferecimento obrigatório de programas de Educação Especial a nível pré-escolar, em unidades hospitalares e congêneres nas quais estejam internados, por prazo igual ou superior a 1 (um) ano, educados portadores de deficiência;

e) o acesso de alunos portadores de deficiência aos benefícios conferidos aos demais educados, inclusive material escolar, merenda escolar e bolsas de estudo;

f) a matrícula compulsória em cursos regulares de estabelecimentos públicos e particulares de pessoas portadoras de deficiência capazes de se integrarem no sistema regular de ensino;

II - na área da saúde:

a) a promoção de ações preventivas, como as referentes ao planejamento familiar, ao aconselhamento genético, ao acompanhamento da gravidez, do parto e do puerpério, à nutrição da mulher e da criança, à identificação e ao controle da gestante e do feto de alto risco, à imunização, às doenças do metabolismo e seu diagnóstico e ao encaminhamento precoce de outras doenças causadoras de deficiência;

b) o desenvolvimento de programas especiais de prevenção de acidente do trabalho e de trânsito, e de tratamento adequado a suas vítimas;

c) a criação de uma rede de serviços especializados em reabilitação e habilitação;

d) a garantia de acesso das pessoas portadoras de deficiência aos estabelecimentos de saúde públicos e privados, e de seu adequado tratamento neles, sob normas técnicas e padrões de conduta apropriados;

e) a garantia de atendimento domiciliar de saúde ao deficiente grave não internado;

f) o desenvolvimento de programas de saúde voltados para as pessoas portadoras de deficiência, desenvolvidos com a participação da sociedade e que lhes ensejem a integração social;

III - na área da formação profissional e do trabalho:

a) o apoio governamental à formação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional;

b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns;

c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores públicos e privado, de pessoas portadoras de deficiência;

d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regule a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência;

Brasília, 24 de outubro de 1989; 168º da Independência e 101º da República.

JOSÉ SARNEY

João Batista de Abreu

ANEXO E- Lei de Cotas

Lei 8213/91 de 24/07/91 – artigo 93

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- I - até 200 empregados.....2%;
- II - de 201 a 500.....3%;
- III - de 501 a 1.000.....4%;
- IV - de 1.001 em diante.5%.

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

São considerados Deficientes Físicos:

1. Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física.
2. Perda Auditiva: A perda auditiva precisa ser bilateral, a partir de 41 decibéis;
3. Deficiência visual: Cegueira na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a menor correção óptica: a baixa visão o que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção.
4. Deficiência Mental: Funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades administrativas.
5. Deficiência múltipla: Associação de duas ou mais deficiências.

Procedimentos especiais – jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado, etc.

Apoios especiais – orientação, supervisão e ajudas técnicas entre outros elementos que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais

motoras, sensoriais e mentais das PPD(Pessoas portadoras de Deficiência) e dos reabilitados, de modo a superar as barreiras de mobilidade e de comunicação, possibilitando a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade.

Brasília, em 24 de julho de 1991; 170º da Independência e 103º da República.

FERNANDO COLLOR

Antonio Magri