

UNIVERSIDADE DA REGIÃO DE JOINVILLE – UNIVILLE
PRÓ-REITORIA DA PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO *LATO SENSU* EM DESENVOLVIMENTO GERENCIAL
E GESTÃO DE PESSOAS

A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA NO
MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO

ALUNA: FERNANDA CRUZZETA
ORIENTADOR: VICTOR RAFAEL LAURENCIANO AGUIAR

JOINVILLE, 2012

FERNANDA CRUZZETA

**A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA NO
MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO**

Trabalho de conclusão de curso
apresentado como requisito para
obtenção do grau de especialista em
Desenvolvimento Gerencial e Gestão de
Pessoas sob a orientação do Professor
Victor Rafael Laurenciano Aguiar M.Sc.

JOINVILLE, 2012

FOLHA DE APROVAÇÃO

A aluna FERNANDA CRUZZETA regularmente matriculado no Curso de Pós-Graduação *lato sensu* em DESENVOLVIMENTO GERENCIAL E GESTÃO DE PESSOAS apresentou o Trabalho de Conclusão de Curso “A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA NO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO” e obteve do avaliador o conceito final _____, tendo sido considerada aprovada.

Joinville, 29 de Agosto de 2012.

Victor Rafael Laurenciano Aguiar

Avaliador

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	07
2. LITERATURA	08
2.1 Deficiências e suas Definições.....	08
2.2 Pessoas com Deficiência no Brasil.....	10
2.3 Principais Leis.....	10
Lei 7.853, de 24 de Outubro de 1989.....	10
Lei 8.213, de 24 de Julho de 1991 – Lei de Cotas.....	11
2.4 Organizações Inclusivas e os Benefícios da Contratação de Pessoas com Deficiência.....	12
3. METODOLOGIA.....	13
4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	15
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	18
6. REFERÊNCIAS.....	19

A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA NO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO

FERNANDA CRUZZETA – E-mail: fernandacruzeta@hotmail.com

Endereço: Rua Tenente Antônio João, 1789, Ap 301 – Edifício Bora Bora

CEP: 89223-100 – Cidade: Joinville – Estado: Santa Catarina

VICTOR RAFAEL LAURENCIANO AGUIAR – E-mail: cdht@uol.com.br

RESUMO

***Resumo:** O presente estudo de caso objetivou analisar o processo de inclusão de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho. Especificamente como ocorreu a seleção, contratação e adaptação de um surdo após inserção no quadro técnico administrativo em uma Instituição de Ensino Superior, localizada na cidade de Joinville/SC. Para coletar os dados foram utilizados dois questionários contendo dez perguntas discursivas, sendo um destinado ao surdo e o outro aos sujeitos participantes. A área onde o surdo foi admitido realizou diversas ações para incluí-lo no ambiente de trabalho, promoveu cursos de libras nível básico; contratou uma interprete de libras; apresentou o surdo aos setores; promoveu ações contínuas, por meio de conversas formais. Porém através dos resultados verificou-se a necessidade de haver o cumprimento da lei de cotas por parte da Instituição, uma vez que o funcionário é o único deficiente contratado; também sugere-se o mapeamento de cargos; bem como o recrutamento e seleção específico para pessoas com deficiência; além da necessidade de preparar as equipes através de cursos de libras e reflexões sobre a causa. Através dos resultados percebemos que o surdo teve diversas dificuldades de comunicação, leitura,*

escrita e compreensão no desenvolvimento de suas tarefas, além de ter muita dificuldade na formação e interpretação de frases. Para melhorar os procedimentos de inclusão a Instituição poderá dispor de momentos de sensibilização entre alunos, professores e funcionário, além de oferecer cursos de libras no nível intermediário e avançado.

Palavras-chave: *Inclusão, deficiente auditivo e mercado de trabalho.*

ABSTRACT

Abstract: This case study aimed to analyze the process of inclusion of people with hearing disabilities in the labor market. Specifically occurred as the selection, hiring and adaptation of a deaf after insertion under administrative technician in a higher education institution, located in the city of Joinville / SC. To collect the data we used two questionnaires containing ten essay questions, one for the deaf and the other subjects. The area where the deaf was admitted pursued diverse activities to include it in the workplace, promoted basic level courses pounds; hired an interpreter pounds; presented to the deaf sectors; continuous actions promoted through formal conversations. But over the results verified the need for compliance with the quota law by the institution, once the employee is hired the only deficient, also suggests the mapping positions, as well as recruitment and selection for specific persons with disabilities, and the need to prepare the teams through courses pounds and reflections on the cause. Through the results we realized that the deaf had several difficulties in communication, reading, writing and understanding the development of their tasks, in addition to having great difficulty in forming and interpreting sentences. To improve the procedures for including the institution may have moments of awareness among students, teachers and officials, besides offering courses in pounds intermediate and advanced.

Keywords: Inclusion, deaf and labor market.

1. INTRODUÇÃO

Com o atual nível de desenvolvimento, muitas barreiras têm sido derrubadas quando se trata do assunto que reflete sobre a necessidade de inserir uma pessoa com deficiência no quadro funcional das organizações. O conceito de pessoa com deficiência abrange um conjunto amplo de características como: as necessidades físicas, sensoriais (da visão ou da audição) ou intelectuais. Além do mais, estas peculiaridades podem ser de nascença ou ter surgido em outra época da vida em função de doença ou acidente. O impacto causado pode ser brando na capacidade de trabalho e de interação com o meio físico e social ou ter conseqüências maiores, que requerem apoio e assistência proporcional (FONTES, 2002).

Trabalhar é participar do processo social e inclusivo, visto que toda pessoa com deficiência tem esse direito, mas muitas vezes se vêem restringidos do mercado de trabalho não por suas limitações físicas, mentais ou visuais e sim pela sua própria educação. A forma com que a família o insere na sociedade tem grande importância neste quesito. Destaca-se também, a importância dos órgãos governamentais e entidades se mobilizarem por esta causa, afinal o envolvimento do governo neste processo se torna necessário para que o resultado seja ainda mais significativo. Acredita-se que o ingresso desta população no mercado de trabalho ocorrerá na medida em que passarem por um processo educacional que lhes permita adquirir autoconfiança, comportamentos adequados a qualificação profissional.

As empresas inclusivas caracterizam-se por demonstrarem transformações, pequenas e grandes, nos ambientes físicos (espaços internos e externos, equipamentos, aparelhos e utensílios, mobiliário e meios de transporte), nos procedimentos técnicos, nas formas de comunicação (visual, auditiva, por sinais, por computador) e na mentalidade de todas as pessoas, inclusive da própria pessoa com deficiência (SASSAKI, 2002).

Para atender as necessidades das pessoas com deficiência no dia 24 Julho de 1991

criou-se a Lei 8.213 dispõe sobre Plano e Benefício da Previdência Social, conhecida como “Lei de Cotas”.

E a partir da baixa incidência de estudos que se preocupam com a inserção do deficiente no mercado de trabalho, principalmente do deficiente auditivo, através da presente pesquisa viu-se a necessidade de investigar situações reais do cotidiano desses sujeitos. Desta forma, o estudo delinea-se a partir do seguinte objetivo: analisar o processo de inclusão de um funcionário com deficiência auditiva, contratado por uma Instituição de Ensino Superior em Joinville/SC, para fazer parte de seu quadro técnico-administrativo e entender como está sendo a adaptação do mesmo no ambiente de trabalho. Tendo como especificidades: verificar como ocorreu o processo de seleção, contratação e integração do funcionário com deficiência auditiva com relação aos demais funcionários; entender como o funcionário com deficiência auditiva está encarando o trabalho após cinco meses de contratação e verificar se este está atendendo as suas expectativas; perceber como os demais funcionários da Instituição estão reagindo perante a contratação de um funcionário com deficiência auditiva e quais as principais dificuldades encontradas por elas.

Diante da Lei de Cotas, as incorporações estão criando mecanismos que auxiliem na contratação de pessoas com deficiência, aliando o processo de inclusão através de ações conjuntas com toda a equipe de trabalho.

2. LITERATURA

2.1 Deficiências e suas definições

Para melhor compreensão, Bahia (2006), Decreto 3.298, de 20/12/99, explana informações sobre as definições de uma pessoa com deficiência e quais as suas diferenças:

I – Deficiência: toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividades, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

II – Deficiência permanente: aquela que se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos;

III – Incapacidade: uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa perceber ou transmitir informações necessárias ao bem estar pessoal e ao desempenho de função ou atividades a ser exercida.

Ainda relata Bahia (2006) conforme descrito no Decreto 5.296, artigo 5^a, foram classificadas as seguintes deficiências.

A - Deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, provocando comprometimento da função física;

B - Deficiência auditiva: perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis: a) De 25 a 40 decibéis (db) – Surdez leve; b) De 41 a 55 decibéis (db) – Surdez moderada; c) De 56 a 70 decibéis (db) – Surdez acentuada; d) De 71 a 90 decibéis (db) – Surdez severa; e) Acima de 91 decibéis (db) – Surdez profunda; f) Anacusia;

C - Deficiência visual: acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20°, ou ocorrência simultânea de ambas as situações.

D - Deficiência mental: funcionamento intelectual inferior á media, com manifestação antes dos 18 anos, associadas a duas habilidades adaptativas.

E - Deficiência múltipla: associação de duas ou mais deficiências.

2.2 Pessoas com Deficiência no Brasil

Estimativas da Organização Mundial da Saúde (OMS) calculam em cerca de 610 milhões o número de pessoas com deficiência no mundo, dos quais 386 milhões fazem parte da população economicamente ativa (CLEMENTE, 2004).

A Organização Mundial das Nações Unidas (ONU), 82% das pessoas com deficiência vivem abaixo da linha da pobreza nos países em desenvolvimento, o que corresponde a cerca de 400 milhões de pessoas. Os problemas principais surgem devido à falta de água, alimentos e um sistema de saúde adequado. A falta de oportunidade de emprego, acesso precário aos meios de comunicação e a informações gerais também fazem parte desta realidade.

Segundo Bahia (2006), o Brasil é um dos países possuidores de um dos mais elevados índices de acidente de trabalho. Esses são alguns dos fatores que contribuem para as altas taxas de pessoas com deficiência no território nacional. A falta de preparo das empresas com relação a segurança no trabalho dá margem pra que esse índice continue crescendo ainda mais. Essa realidade será diferente a partir do momento que os empresários tomarem consciência da importância do investimento da segurança do trabalhador.

Ainda ressalta Bahia (2006) que contratar profissionais com deficiência significa, entre outros motivos, promover a valorização da diversidade humana, além de considerá-los pessoas úteis para as empresas, para os empregados e para a sociedade.

2.3 Principais Leis

Lei 7.853, de 24 de Outubro de 1989

Esta lei relata claramente o apoio destinado às pessoas com deficiência e tudo sobre sua integração social. Assegura o pleno exercício dos direitos individuais e sociais, os valores

de igualdade, a justiça social e respeito à dignidade de pessoa humana, afastando o preconceito e discriminação, conforme podemos observar no seu artigo nº 2:

“Ao poder público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas com deficiência e pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos á educação, á saúde, ao trabalho, ao lazer, a previdência social, ao amparo, a infância e a maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem estar pessoal, social e econômico”.

A Lei também definiu que o Governo deve apoiar a formação e orientação profissional das pessoas com deficiência, bem como oferecer cursos voltados a esta formação e estabelecer vagas no mercado de trabalho específico para esta população.

Lei 8.213, de 24 de Julho de 1991 – Lei de Cotas

De acordo com esta Lei que dispõe informações sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. Conhecida como “Lei das Cotas”, art.93 obriga todas as empresas a preencher de dois a cinco por cento dos cargos por pessoas com deficiência.

Fontes (1991) relata que o número de funcionários e o percentual de vagas destinadas as pessoas com deficiência: de 100 a 200 – 2%; De 201 a 500 – 3%; De 501 a 1.000 – 4%; 1.001 ou mais – 5%.

O crescimento social e a ação fiscalizadora do Ministério Público têm ampliado o número de empresas que estão cumprindo a legislação, estimulando-as a manter e até superar, em alguns casos, o número de vagas destinadas as pessoas com deficiência previsto em lei (BAHIA, 2006, p. 36).

Mas não se pode deixar de relatar que a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho foi dificultada principalmente pela falta de envolvimento da sociedade em geral, aliado a postura das famílias que de certa forma acabavam tratando seus filhos

como pessoas que não tinham ou teriam condições de assumir atividades remuneradas com responsabilidade.

Para tanto as empresas que estiverem de acordo com a Lei de Cotas devem garantir, no mínimo, aos seus funcionários com deficiência o direito de ir e vir, bem como adequar o local de trabalho de acordo com a necessidade físicas e psíquicas da pessoa, além de garantir todos os seus direitos conforme legislação. O funcionário com deficiência deve exercer suas funções e conseqüentemente cumprir suas obrigações sem direito a qualquer forma de paternalismo ou regalias especiais.

Também se deve que destacar que pode haver demissões por justa causa ou sem justa causa, não podendo a empresa contratar um funcionário não deficiente para preencher esta vaga. O que pode acontecer é apenas extingui-la.

2.4 Organizações Inclusivas e os Benefícios da Contratação de Pessoas com Deficiência

Sabe-se que as organizações têm grande influencia por transformarem a sociedade na qual estão inseridas; pode-se considerar que estão passando por um processo de transformação e suas práticas de gestão. Conclui-se que a organização inclusiva é aquela que não exclui alguns de seus funcionários ou candidatos a emprego em razão de sua: nacionalidade, naturalidade, cor, gênero, deficiência, compleição anatômica, idade e outros (SASSAKI, 2002).

Bahia (2006) relata que compete às empresas eliminar todas as barreiras físicas, programáticas, atitudinais e de comunicação para que as pessoas com deficiência possam ter acesso ao mundo do trabalho e assim ao desenvolver-se pessoal, social, educacional e profissionalmente. As medidas inclusivas podem ser simples, econômicas e de muitos benefícios tanto para a empresa, como para o empregado e para a sociedade.

Bahia (2006) também apresenta as vantagens de contratação de PCD (Pessoa Com Deficiência).

Para a organização: Promoção das práticas de valorização da diversidade; Ganhos de imagem; Ganhos no ambiente de trabalho; Elevação do espírito de equipe; Ganho de produtividade; Clima organizacional; Ampliação do nicho de mercado; Diversas alternativas na proposição de soluções; Aumento do nível de entendimento sobre responsabilidades social empresarial;

Para os empregados: Elevação da autoestima; Reconhecimento de potencialidades sem negligenciar limitações; Reflexão sobre inclusão social; Aprender a conviver com o diferente; Cultivar a tolerância; Motivação;

Para a sociedade: Redução do número de desempregados; Redução do número de PCD social e profissionalmente excluídas; Diminuição do preconceito; Disseminação de informações sobre as PCD; Ganhos na qualidade de vida coletivamente; Prática da igualdade de oportunidades; Sociedade mais justa e igualitária;

3. METODOLOGIA

A investigação de natureza qualitativa buscará ao longo da análise novas perspectivas sobre a inclusão de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho, especificamente em uma Instituição de Ensino Superior de Joinville/SC. A partir do entendimento que investigação deste caráter representa a realidade social, que conforme Minayo (2008) envolvendo a história, as relações, as representações, as crenças, as percepções e opiniões de cada sujeito, além de interpretar a filosofia de vida do Homem, como sujeito sensível e pensante.

O estudo em questão visa uma pesquisa descritiva, do tipo estudo de caso, que conforme Ferrari et al. (2011) esta centrada em estudar e descrever as características, propriedades ou relações que pode haver na comunidade, grupo, ou realidade da pesquisa,

com intuito de buscar diferentes concepções. Além de que o estudo de caso é composto pelas características específicas do objeto investigado, ou seja, estuda-o de forma profunda e exaustiva, pretendendo-o o conhecer de forma detalhada (GIL, 2009).

A população pesquisada integrou nove funcionários de setores distintos de uma Instituição de Ensino Superior. Os participantes desta pesquisa foram selecionados a partir do interesse em realizar um estudo sobre o processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, em especial pela inclusão no quadro técnico-administrativo, uma pessoa com deficiência auditiva.

Para compor esta pesquisa os sujeitos têm obrigatoriamente que fazer parte do quadro funcional da empresa, sem delimitação de cargos e terem contato diariamente ou semanalmente com o funcionário surdo. Para coletar os dados foram desenvolvidos dois questionários contendo dez perguntas discursivas. Um questionário específico para o surdo e outro para as demais funcionárias participantes desta pesquisa.

Utilizou-se para analisar as informações coletadas a técnica de análise de conteúdo que conforme Bardin (2011), é organizada por meio das seguintes fases: pré-análise (organização dos documentos); exploração do material (administração sistemática das decisões tomadas); e, por fim, o tratamento dos resultados obtidos e a sua interpretação (os resultados são tratados de maneira a serem significativos e válidos).

As categorias e subcategorias utilizadas para o agrupamento das informações coletadas contemplam uma abordagem investigativa *a posteriori*, a partir das informações que emergiram das entrevistas por meio de questionários.

Os participantes receberam tratamento respeitoso, digno e ético e depois de receber o aceite dos participantes, os mesmos assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), autorizando a coleta de dados e publicação dos resultados em eventos científicos, congressos e periódicos da área das ciências da saúde.

3. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

As informações coletadas possibilitaram compreender alguns elementos relevantes relacionados ao processo de inclusão.

A Instituição lançou em edital uma vaga para recrutar um (a) auxiliar de recursos humanos, não sendo específica para as pessoas com deficiências. A mesma foi disponibilizada no site, murais internos, e-mail marketing e foi onde uma pessoa com deficiência auditiva soube dessa possibilidade e imediatamente se candidatou, uma vez que o mesmo está cursando faculdade à distância em RH. Com auxílio da intérprete de libras ele participou da entrevista e em seguida de uma dinâmica de grupo. O perfil do candidato estava de acordo com as exigências do cargo e por isso o setor em conjunto decidiu comprar a idéia e encarar o desafio de ter como colega de trabalho uma pessoa com deficiência auditiva. Antes de ser selecionado, a equipe avaliou as dificuldades que iriam encontrar e a importância de manter o grupo unido em prol da inclusão, já que o surdo não poderia realizar algumas tarefas que de certa forma seriam necessárias e indispensáveis em um setor de RH.

A participante 1 relata os procedimentos iniciais de inclusão: *“Após a contratação, no primeiro momento buscou-se apresentar o mesmo para todos ou pelo menos para o maior número de funcionários possíveis. Ir de setor em setor e explicar ao surdo o que cada um faz”*.

Em seguida a Instituição ofereceu curso de libras para os funcionários com objetivo de melhorar a comunicação interna entre a pessoa com deficiência auditiva e os funcionários.

Também se faz importante que estas empresas conscientizem das diferenças lingüísticas e culturais dos sujeitos surdos e permitam acessos de cursos de língua de sinais aos

funcionários, colegas, amigos, vizinhos, familiares e as comunidades em geral, a fim de permitir que se comuniquem e convivam com os funcionários surdos (STROBEL, 2009).

Com apoio da intérprete de libras iniciou-se as atividades e começaram a surgir às dificuldades.

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, as palestras e os cursos de formação oferecidos.

Para tanto se destaca o relato a participante 5: “O deficiente auditivo contratado *tem dificuldades com relação à atenção, leitura, interpretação de textos, formação de frases, compreensão e principalmente escrever o português correto*”.

E de forma geral foram essas as dificuldades encontradas pelo a equipe com relação ao desenvolvimento das habilidades profissionais do novo funcionário. O mesmo não conseguia compreender as suas atividades de forma clara e objetiva, além de decorar siglas, números e procedimentos. Essa situação dificultou um pouco os processos, porque foi além das expectativas das funcionárias, que de uma certa forma acreditavam que a única dificuldade seria a comunicação e não foi. Com isso as tarefas tinham que ser passadas diversas vezes até o surdo memorizar. Passando os dias a equipe foi percebendo que esse desafio estava além de um curso de libras. Estava sendo realmente um processo de inclusão gradativo que requeria muito esforço, paciência e dedicação das pessoas. Destaca-se o relato da participante 2: *Acredito que o fato do surdo ter aprendido a se comunicar somente quando jovem, por meio da linguagem de sinais, ele tem uma grande dificuldade de atenção nas tarefas que realiza. Percebo que ele não gosta de fazer as coisas erradas, mas falta compreensão das coisas.*

Já para o surdo o desafio está sendo ótimo, ele relata estar aprendendo muitas coisas, inclusive o trabalho em equipe. Após cinco meses de trabalho confessa ainda ter muitas dificuldades, mas de forma geral acredita que ainda pode melhorar muito, uma vez que tem se

dedicado ainda mais para escrever corretamente os textos e redações. Por meio do tempo ele desenvolveu uma visão mais ampla sobre os processos de um RH, mesmo nunca tendo trabalhado nesta área. O surdo sugere que Instituição ofereça mais cursos de libras, pois acredita que as pessoas ainda possuem muitas dificuldades de se comunicar com ele. Também instiga o investimento ainda mais em acessibilidade dentro do campus, mesmo tendo consciência de que a Instituição já realizou diversas modificações estruturais, com propósito de atender pessoas de diferentes deficiências e necessidades.

As participantes 1, 3, 5 e 6 afirmaram *haver falta de paciência e compreensão por parte da sua equipe, sendo no ponto de vista delas um fator determinante na sua evolução profissional do surdo.*

A equipe também relata ter todas as dificuldades anteriormente acima citadas, porém a gratificação de participar de um processo de inclusão vai além dos problemas. O grupo acredita que assim farão a diferença e com isso irão incentivar outros setores a contratarem pessoas com deficiência, mesmo sendo ela auditiva. Eles citam que os principais desafios encontrados foram à comunicação; a diferenciação entre o processo do ensino e aprendizagem de uma pessoa com deficiência auditiva e uma pessoa sem restrições; desenvolver o hábito de inclusão. Conforme o participante Z: *O desafio é enorme, afinal é uma nova linguagem, uma nova forma de se comunicar e entender como a pessoa compreende o mundo dos ouvintes. Ao mesmo tempo é algo gratificante, ao poucos fomos conseguindo nos comunicar, nos adaptar a nova realidade, fazendo acontecer efetivamente a inclusão. Por exemplo: nota-se que muitas vezes conversamos entre a equipe e não dialogamos com o surdo, pois é um grande esforço repassar conhecimento e informações a uma pessoa com deficiência auditiva. Então hoje estou buscando interagir mais para aprender melhor sua linguagem. É necessário também um maior acompanhamento e conferencia de suas atividades para que aconteça aprendizagem.*

Perante a equipe entrevistada a contratação de um funcionário com deficiência auditiva gerou um clima de desafio, interesse, experiência, ato de cidadania, diversidade e principalmente a possibilidade de inserir uma pessoa com deficiência auditiva no mercado de trabalho.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo de caso em questão permitiu compreender como foi realizado o processo de inclusão de uma pessoa com deficiência auditiva no mercado de trabalho, ou seja, como ocorreu o a seleção, contratação e adaptação de um surdo após ser inserido no quadro técnico administrativo de uma Instituição de Ensino Superior localizada na cidade de Joinville/SC, especificamente no setor de RH

Verificou-se que o processo de inclusão é uma tarefa que requer paciência, sensibilização e muita preparação por parte das pessoas diretamente envolvidas. Percebeu-se que comunicação nesse caso é algo fundamental para se possa realizar a inclusão como um todo.

Espera-se com esta pesquisa contribua para que a contratação de outras pessoas com deficiência ocorra. Afinal a vaga não foi específica para pessoas com deficiência e não houve um planejamento de inclusão, as coisas foram acontecendo na medida em que houve necessidade. Penso que precisa ter um envolvimento maior por parte da Instituição e muita sensibilização pela causa entre os funcionários.

Com a realização desta pesquisa fica como sugestão desenvolver momentos de sensibilização entre alunos, funcionários e professores; bem como promover novos cursos de libras, de nível básico e oferecer nível intermediário e avançado; descrever o mapeamento de cargos específicos para pessoas com deficiência; também deve haver acessibilidade para todas as deficiências dentro de campus e palestras de sensibilização de todos pela causa. De acordo

com a participante 3: *“As pessoas precisam ser sensibilizadas e preparadas para encarar situações de diversidade. A minha sugestão é lançar informativos no jornal interno, além do envio de informações de reflexão pelo e-mail marketing”*.

Com isso conclui-se que a Instituição está buscando se adequar a Lei 8.213, de 24 de Julho de 1991 – Lei de Cotas que prevê o número de empregado = percentual de vagas, uma vez que funcionário com deficiência auditiva é o único contratado atualmente.

O setor de RH foi pioneiro no processo de inclusão e por isso pode-se enfatizar a excelente iniciativa e o importante ato de cidadania.

5. REFERÊNCIAS

BAHIA, Melissa. **Responsabilidade Social e Diversidade nas Organizações: Contratando pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro: Qualiymark, 2006.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia Científica**. 4 ed. São Paulo: Editora Makron Books, 1996.

CLEMENTE, C. **Trabalho e Inclusão Social de Portadores de Deficiência**. São Paulo: Peres, 2004.

Decreto nº 5.296/04, art. 5º, §1º, I, “a”, c/c Decreto nº 3.298/99, art. 4º, I, Brasília Distrito Federal, 2006.

FERRARI, Elisa et al. Pesquisa descritiva. In: SANTOS, Saray Giovana dos. **Métodos Técnicas de Pesquisa Quantitativa aplicada à Educação Física**. Florianópolis: Tribo da Ilha, 2011.

FONTES, Rosana. **Sua empresa contratando pessoas portadoras de deficiência: aperfeiçoando sua imagem interna e externa com responsabilidade social.** São Paulo: Núcleo de Desenvolvimento Profissional, Câmara Brasil Alemanha, 2002

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

LANCILLOTTI, Samira S. P. **Deficiência e Trabalho; polêmicas do nosso tempo.** São Paulo: Ed. Autores Associados, 2003.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde.** 11. ed. São Paulo: Hucitec, 2008.

SASSAKI, R. **Pessoas com deficiência: O mercado de trabalho numa perspectiva inclusiva.** *Revista Sentidos.* São Paulo Ano I, nº 5, p. 6-7, maio de 2002.

STROBEL, K. **As imagens do outro sobre a cultura surda.** Editora da UFSC, 2. Ed. Rev.. Florianópolis, 2009.