

As pessoas surdas, as organizações e o compliance

Armando Kolbe Junior

Mestre em Tecnologia e Sociedade, Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), Curitiba, PR, Brasil. Coordenador do Curso de Gestão de Startups e Empreendedorismo Digital, Centro Universitário Internacional Uninter (Uninter), Curitiba, PR, Brasil.

<http://lattes.cnpq.br/3882320613500146>

E-mail: armando.k@uninter.com

Neri dos Santos

Pós-doutor em Ingenierie Cognitive, École Polytechnique de Montréal, Montreal, Canadá.

Docente do Departamento de Engenharia e Gestão do Conhecimento, Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Florianópolis, SC, Brasil.

<http://lattes.cnpq.br/4244205836006671>

E-mail: nerisantos@gmail.com

Flávio Cabral Penteadó

Graduado em Letras, habilitação em Libras, Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Florianópolis, SC, Brasil.

Intérprete/Tradutor de Libras/Português do Centro Universitário Internacional Uninter (Uninter), Curitiba, PR, Brasil.

<http://lattes.cnpq.br/1968133435511291>

E-mail: flavio.p@uninter.com

Data de publicação: 10/03/2022

RESUMO

A inclusão das pessoas surdas nas organizações e na sociedade é um dos desafios mais importantes da humanidade nesta terceira década do Século XXI. As barreiras ainda existentes para as pessoas surdas, especificamente nas organizações, constituem-se em um problema inquietante para uma parcela significativa da população, que encontram dificuldades e limitações para desenvolver e aplicar as suas competências. De fato, ao longo da história este tema tem sido abordado e discutido, gerando desdobramentos em várias vertentes de pensamento com diferentes consequências. Entretanto, o objetivo deste artigo é mais restrito, procurando apenas dar uma visão da legislação brasileira que busca a inclusão das pessoas surdas e, ao mesmo tempo, verificar a percepção delas sobre a implementação dessa legislação e as suas implicações.

Palavras-chave: Pessoas surdas. Deficientes auditivos. Legislação sobre surdez. Inclusão organizacional. Compliance para as pessoas surdas. Mercado de trabalho para pessoas surdas.

Deaf people, organizations, and compliance

ABSTRACT

The inclusion of deaf people in organizations and society is one of the most critical challenges facing humanity in this third decade of the 21st century. The barriers that still exist for deaf people, specifically in organizations, constitute a disturbing problem for a significant portion of the population, who find difficulties and limitations in developing and applying their skills. In fact, throughout history, this theme has been approached and discussed, generating developments in various strands of thought with different consequences. However, the purpose of this article is more restricted, seeking only to provide an overview of Brazilian legislation that seeks the inclusion of deaf people and, at the same time, to verify their perception of the implementation of this legislation and its implications.

Keywords: Deaf people. Hearing impaired. Deafness legislation. Organizational inclusion. Compliance for deaf people. Labor market for deaf people.

Personas sordas, organizaciones y compliance

RESUMEN

La inclusión de las personas sordas en las organizaciones y la sociedad es uno de los desafíos más críticos que enfrenta la humanidad en esta tercera década del siglo XXI. Las barreras que aún existen para las personas sordas, específicamente en, constituyen un problema preocupante para una parte importante de la población de las organizaciones, quienes encuentran dificultades y limitaciones para desarrollar y aplicar sus habilidades. De hecho, a lo largo de la historia, este tema ha sido pensado y discutido, generando desarrollos de diversas vertientes y de distintas consecuencias. Sin embargo, el objetivo de este artículo es más restricto, buscando solo proporcionar una visión general de la legislación brasileña que busca la inclusión de las personas sordas y, al mismo tiempo, verificar su percepción sobre la implementación de esta legislación y sus implicaciones.

Palabras clave: *Personas sordas. Personas con discapacidad auditiva. Legislación sobre sordera. Inclusión organizacional. Cumplimiento para personas sordas. Mercado laboral para personas sordas.*

INTRODUÇÃO

A surdez é uma dificuldade neurofisiológica que atinge uma parcela significativa da população mundial. De acordo com dados da Organização Mundial da Saúde – OMS (2000) existem no mundo mais de 120 milhões de pessoas com perda auditiva, seis em cada mil crianças apresentam essa dificuldade ao nascer e uma em cada mil fica surda antes da idade adulta. A OMS estima que aproximadamente 900 milhões de pessoas podem desenvolver surdez até 2050. Esse aumento de perda auditiva se deve a dois fatores: atividades de trabalho desenvolvidas em ambiente insalubre do ponto de vista sonoro, como é o caso das atividades de trabalho desenvolvidas pelos fiscais de pátio dos aeroportos, e ao processo natural de envelhecimento dos seres humanos, fato que atinge toda a população mundial.

Em relação ao Brasil, dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia Estatística (IBGE), mostram que 5% da população brasileira é composta por pessoas que são surdas. Esta parcela representa mais de 10 milhões de cidadãos, dos quais 2,7 milhões possuem surdez profunda, ou seja, não escutam absolutamente nada. Em sua maioria, levam uma vida normal, buscando emprego, família e a conquista diária de seus objetivos.

A deficiência auditiva atinge diferentes graus de dificuldade e, no Brasil, a maioria deste grupo é formada por surdos oralizados, que são aqueles que fazem uso de aparelhos auditivos que amplificam os sons ou que conseguem fazer leitura labial. Entretanto, essas capacidades não são suficientes para que eles não passem por situações de exclusão e dificuldades de comunicação (UBM, 2020).

Assaí (2020) propôs uma categorização de como se pode denominar pessoas surdas:

“Pessoa com deficiência auditiva: é o termo considerado mais adequado para qualquer pessoa com perda auditiva branda, moderada ou severa, porque destaca o sujeito antes da condição.

Surdo: pessoa com perda total da audição, que não escuta nada, nem mesmo com ajuda de aparelho auditivo.

Surdo oralizado: pessoa com perda auditiva, mas que articula e fala para se comunicar. Geralmente, é capaz de realizar leitura labial.

Surdo sinalizante: pessoa com perda auditiva, que usa Libras como forma de comunicação” (ASSAÍ, 2020).

O presente artigo, apresenta um estudo realizado em uma empresa do setor automotivo, com 16 colaboradores surdos, que participaram de uma entrevista semiestruturada, realizada por um intérprete de Libras, com o objetivo de evidenciar as suas percepções sobre a inclusão e a acessibilidade das pessoas surdas no ambiente organizacional.

Preliminarmente, o artigo apresenta uma revisão histórica sumária da legislação sobre surdez, de forma a inserir os conhecimentos básicos sobre as Leis que podem auxiliar no processo de inclusão dessas pessoas, tanto no ambiente organizacional, como no ambiente social. Na sequência, o artigo aborda a importância da inclusão das pessoas surdas, particularmente no ambiente organizacional, a questão do *compliance* para as pessoas surdas, os desafios do mercado de trabalho e a capacitação das pessoas surdas para o mercado de trabalho e, enfim, o artigo apresenta a pesquisa realizada na referida empresa do setor automotivo.

REFERENCIAL TEÓRICO

LEIS SOBRE SURDEZ

Todo ser humano tem o direito de ir e vir e quando uma pessoa surda almeja entrar em uma organização acaba enfrentando diversos obstáculos na sua contratação e mesmo após estar inserido na empresa. Em muitos casos, algumas organizações criam barreiras ao acesso das pessoas surdas por elas não saberem a língua portuguesa, por exemplo.

Em nosso país foram sancionadas diversas Leis que procuraram quebrar essas barreiras, diminuindo diversas lacunas e garantindo a inserção das pessoas surdas no mercado de trabalho. Neste artigo apontaremos algumas dessas Leis a seguir.

Em 19 de dezembro de 2000, foi sancionada pelo Presidente da República, a Lei Nº 10.098, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Esta lei, em seu Art. 1º estão estabelecidas as normas gerais e critérios básicos para a...

“promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação”(BRASIL, 2000).

Em 2015, mais precisamente em 6 de julho de 2015, foi sancionada pelo Presidente da República, a Lei Nº 13.146, que instituiu a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Em seu Art. 1º apresenta que é...

“instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania” (BRASIL, 2015).

Em seu Art. 2º coloca a definição de pessoa com deficiência, onde considera-se pessoa com deficiência aquela que:

“tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas”.

Vale destacar algumas barreiras a serem quebradas, dispostas nessa Lei, em seu Art. 3º, que dispõe “Para fins de aplicação desta Lei, consideram-se” (BRASIL, 2015), em seu Parágrafo IV, evidenciamos as alíneas d; e; f:

“IV – barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros, classificadas em:

[...]

d) barreiras nas comunicações e na informação: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação;

e) barreiras atitudinais: atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas;

f) barreiras tecnológicas: as que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias;" (BRASIL, 2015).

Uma das maneiras de ocorrer a comunicação é por meio da Língua Brasileira de Sinais – Libras, e para isso, temos a Lei Nº 10.436, de 24 de abril de 2002, que dispõe sobre a Libras. Em seu Art. 1º e no Parágrafo único, temos disposto:

“Art. 1º É reconhecida como meio legal de comunicação e expressão a Língua Brasileira de Sinais - Libras e outros recursos de expressão a ela associados.

Parágrafo único. Entende-se como Língua Brasileira de Sinais – Libras, a forma de comunicação e expressão, em que o sistema linguístico de natureza visual-motora, com estrutura gramatical própria, constituem um sistema linguístico de transmissão de ideias e fatos, oriundos de comunidades de pessoas surdas do Brasil” (BRASIL, 2002).

Apesar de termos uma legislação que procura garantir a inclusão de pessoas surdas no mercado de trabalho, uma das maiores dificuldades está em como as empresas percebem e lidam com a presença de uma pessoa surda em seu corpo de funcionários e colaboradores.

IMPORTÂNCIA DA INCLUSÃO DAS PESSOAS SURDAS NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Muito se fala que é necessário entender a importância da inclusão e o respeito aos surdos e deficientes auditivos pensando no bem-estar coletivo, não excluindo ou segregando, mas tratando a todos com respeito, igualdade e com direito equivalente às oportunidades.

Para sermos inclusivos devemos acima de tudo respeitar o ser humano, não importando suas condições físicas e psicológicas. Existem inúmeras maneiras de sermos mais inclusivos em nosso dia a dia, tanto como cidadãos quanto para as organizações, divulgando vagas para pessoas com deficiência, programas de inclusão junto a colaboradores e com o uso da tecnologia.

Uma data a ser lembrada é o dia 26 de setembro, Dia do Surdo, devemos dar visibilidade a essas pessoas além de declarar apoio a um mundo mais igualitário e com maior inclusão (ASSAÍ, 2020).

Aquelas organizações que vão além dos requisitos legais no emprego de pessoas surdas ou mesmo aquelas com deficiência auditiva, realizando adaptações para auxiliá-las a serem produtivas irão atrair colaboradores leais com habilidades muito valiosas, e com uma força de trabalho diversificada obterá muitas vantagens independentemente do tamanho organização.

COMPLIANCE PARA AS PESSOAS SURDAS

Algumas organizações não estão devidamente preparadas para servir ou empregar as pessoas surdas, pois não estão em conformidade com a Lei Brasileira de Inclusão (LBI). O detalhe é que, assim, acabam perdendo oportunidades valiosas de serem líderes em um movimento para abraçar a cultura surda. Um dos primeiros passos é fazer uma revisão dos materiais de comunicação (interna e externa) e os meios de divulgação destes, dando maior ênfase à maneira como a empresa se dirige à Comunidade Surda.

Para estar em conformidade com os requisitos de acesso à Informação exigidos pela LBI, as organizações devem promover oportunidades iguais para que os surdos participem dos serviços, programas, atividades e benefícios desta. Cada organização possui conjuntos próprios de políticas e procedimentos operacionais onde descrevem seus processos. As organizações devem estar mais atentas, analisando suas políticas e aprimorando-as objetivando atender às necessidades dos surdos, independentemente de serem colaboradores ou clientes (TRADUZ LIBRAS, [S.d.]).

Já na contratação pode ser aberta uma linha de comunicação confortável com as pessoas surdas. Elas passam a vida inteira aprendendo a interagir com a cultura ouvinte, e cada um vai fazer isso de maneiras um pouco diferentes.

Não existe uma solução única, em alguns casos, a comunicação escrita é a preferência de algumas pessoas surdas, outras se adaptam melhor com a leitura labial, enquanto outras têm preferência por um intérprete. O importante é perguntar aos entrevistados surdos que tipo de comunicação eles gostam de usar!

Caso a organização esteja de fato interessada nas questões que envolvam inclusão e diversidade, deve trabalhar na criação de uma cultura organizacional de aceitação. Devemos lembrar que essa cultura vai muito além de buscar simplesmente a conformidade com a lei, mas sim tentar desenvolver uma organização que consiga abordar todos os aspectos da diversidade e possa engajar todos os colaboradores como chaves para o sucesso da organização.

É imprescindível que cada colaborador consiga interiorizar o conjunto de metas, valores e pilares da organização. Assim, todos se tornam apoiadores da marca, consultores, vendedores e para as pessoas surdas isso insere o desenvolvimento de meios de comunicação mais eficazes.

As ordens, normalmente as ordens vem de cima para baixo, em como o exemplo. Inúmeras lideranças promovem a igualdade social, e podemos finalmente vislumbrar colaboradores surdos em grandes organizações. Quando altos executivos e gestores se tornam conhecedores das questões multiculturais, toda a organização é beneficiada. Integrando um indivíduo surdo à equipe, estamos ajudando a superar a divisão cultural e criando uma verdadeira igualdade (TRADUZ LIBRAS, [S.d.]).

Mas para essa igualdade ocorrer, precisamos antes contratar as pessoas surdas e aí entra o departamento de recursos humanos (RH) de uma organização que o que tem maior responsabilidade sobre a aplicação das normas de *compliance*, pois é o setor responsável pelas contratações, desligamentos de funcionários, estabelecimento de condutas internas, promoções etc.

A Equipe Signumweb (2020) apresenta as práticas que podem ser adotadas pelo RH, estão:

“contratação de funcionários íntegros: é importante que o RH busque por antecedentes criminais e por referência de outras empresas. Além disso, há testes que podem ser aplicados que darão uma noção sobre a personalidade e caráter do candidato;

fiscalização do cumprimento do regimento interno: o RH deve ficar de olho em qualquer violação das políticas de conduta da empresa, devendo aplicar as penalidades pertinentes a cada caso;

criação de um canal de denúncia: para que a fiscalização seja mais efetiva, é importante desenvolver um canal de denúncias (e garantir o anonimato do denunciante). Assim, os colaboradores sentirão também que são responsáveis pela manutenção das normas de *compliance*, além de promover maior transparência e confiabilidade;

realização de auditorias ao fazer promoções: é fundamental fazer um bom monitoramento das promoções de funcionários para que se evite injustiças e favorecimento indevidos” (EQUIPE SIGNUMWEB, 2020).

Traduzindo *compliance*, para o português, veremos que significa conformidade ou cumprimento. Sedo assim, no mundo corporativo, *compliance* em RH é sobre a necessidade de agirmos de acordo, ou conforme, o regimento interno da organização, independentemente de sermos colaboradores, gestores ou mesmo proprietários.

Aprofundando um pouco mais na definição de *compliance*, veremos que de acordo com Sebastião (2021, p. 26-27), conformidade ou *compliance* significa

“conhecer e seguir as leis, regras, princípios e padrões relevantes e procedimentos. Garantir que as organizações cumpram todas as leis aplicáveis. Um forte programa de conformidade e ética é necessário para proteger a organização tanto internamente quanto externamente. O papel do compliance é, garantir que as pessoas conheçam as regras e garantir que as sigam continuamente” (SEBASTIÃO, 2021, p. 26–27).

Esse conceito acabou ganhando força após as leis anticorrupção e acessibilidade em nosso país e colocando de uma maneira mais direta, *compliance* é ter ações corretas, respeitadas e éticas.

Ou seja, nenhuma prática ilícita, por mínima que pareça ser, deve ser tolerada, ou mesmo qualquer tipo de assédio ou preconceito que possam vir a constranger o colaborador em seu ambiente de trabalho, principalmente àqueles pertencentes a qualquer tipo de minoria, como é o caso das pessoas com deficiência (EQUIPE SIGNUMWEB, 2020).

Existem diversas iniciativas que visam a inclusão de PCD (Pessoa com deficiência) que podem ser aplicadas como normas de *compliance* das organizações, desde a organização de palestras para a sensibilização dos colaboradores sobre pessoas com deficiência.

O RH poderá, por exemplo, incluir nas políticas de *compliance* algumas conferências periódicas que ensinem aos demais colaboradores a se comunicarem de forma adequada com um uma pessoa com deficiência.

Outra prática louvável, para os surdos, é que a organização oferecesse um curso de Libras aos colaboradores no horário de trabalho. Lembrando que existem diversas técnicas que podem facilitar a comunicação e a convivência de surdos e não surdos no ambiente laboral.

Outra solução interessante é a contratação de uma empresa profissional, que possa disponibilizar intérpretes de Libras por meio de videoconferência para auxiliarem no diálogo entre surdos e ouvintes.

A Equipe Signumweb (2020) propõe, para os surdos oralizados, a contratação de profissionais que possam ensinar aos colaboradores, entre outras coisas a:

“deixar suas bocas visíveis ao estabelecer qualquer diálogo com o surdo;

tocar com delicadeza o deficiente ao iniciar uma conversa de modo que ele consiga identificar que a conversa é com ele;

não utilizar nenhum tom de voz diferente do usual;

ser expressivo;

não passar na frente de dois funcionários que estão se comunicando por Libras;

manter sempre contato visual com o surdo” (EQUIPE SIGNUMWEB, 2020).

Como dito, estas ações são para surdos oralizados, enquanto para os surdos que fazem uso da Libras não é tão imprescindível deixar as bocas visíveis, o utilizar tom de voz diferente do usual pelos ouvintes pode transparecer uma situação de empoderamento frente a eles e até a questão de passar na frente das pessoas surdas não interfere tanto, pois eles conseguem se comunicar facilmente frente a essas situações. O ideal é não querermos impor a nossa língua aos surdos.

Podem parecer ações simples, mas significam muito para a pessoas com deficiência, que se sentirão incluídas e muito mais motivadas para produzir muito mais e melhor!

DESAFIOS NO MERCADO DE TRABALHO

Além do desafio de inclusão, pois a maioria das organizações contrata unicamente o percentual obrigatório pela lei, existem também inúmeras dificuldades quando estas pessoas se incluem no mercado de trabalho, pois as empresas ainda não estão preparadas para receber de forma adequada este profissional, e de acordo com Caleguer (2021), ele vive uma realidade de trabalho com:

“Preconceito praticado por outros colegas de trabalho pela própria falta de ações da empresa na inclusão desses sujeitos que resulta em exclusão social, uma vez que a comunicação da pessoa surda com os demais acaba sendo bastante limitada.

Pouco crescimento profissional, uma vez que as empresas não se esforçam em oferecer para esse funcionário um programa de capacitação e progressão de carreira. Assim, eles ficam fadados a ocupar o mesmo cargo durante todo o período que passa na empresa.

Ocupação de cargos subordinados, pois não recebem confiança da empresa para que ocupem cargos mais gerenciais, o que corrobora o segundo item que é a falta de perspectiva profissional dentro da empresa.

Falta de qualificação profissional posto que a sociedade de modo geral não cria oportunidades para que pessoas surdas possam se qualificar para disputar uma vaga no mercado de trabalho.

Assim, escolas e universidades também não possuem medidas de inclusivas efetivas que deem condições da pessoa surda profissionalizar-se de maneira adequada, o que leva muitos deles a empregos informais.

Falta de autonomia na função, pois a ausência de tecnologias assistivas impedem que o profissional execute suas tarefas sozinho” (CALEGUER, 2021).

Devemos lembrar que a não promoção de medidas inclusivas à pessoa com deficiência está configurado como ação discriminatória e excludente, podendo incorrer em multa de até dez vezes o salário da pessoa com deficiência.

CAPACITAÇÃO DAS PESSOAS SURDAS PARA O MERCADO DE TRABALHO

Além das organizações estarem atentas à estas situações, de acordo com a Academia de Libras, os deficientes auditivos precisam estar por dentro do que fazer para aumentar suas chances de ser contratado, atentando para alguns pontos fundamentais.

O ensino médio completo, bem como a formação em um ou mais cursos profissionalizantes podem fazer a diferença para aumentar as chances de contratação nas organizações e nos mais variados segmentos. Alguns bons exemplos são os cursos técnicos, na área de informática etc. “No caso dos surdos, o ideal é buscar por instituições que disponibilizem uma orientação e cursos específicos para formação profissional de pessoas surdas” (ACADEMIA DE LIBRAS, [S.d.]).

Um outro item apontado pela Academia de Libras é relacionado à experiência de cada um. Para àqueles que almejam vaga no mercado de trabalho, mesmo para as pessoas surdas, um dos fatores mais importantes é a experiência profissional. Considera-se como ideal ter experiência comprovada na área na qual pretende atuar. Uma das maneiras de adquirir essa experiência é atuar por um determinado tempo, de forma autônoma ou mesmo realizar atividades voluntárias, não esquecendo que as atividades devem ser compatíveis com algumas limitações que são impostas pela surdez.

Podemos dizer que um dos fatores que podem ser determinantes no momento da contratação é a experiência, principalmente por serem considerados o tempo dessa experiência, as atividades realizadas e contribuições que foram oferecidas para organização.

Investir no desenvolvimento pessoal é outra das estratégias essenciais para ocupar uma vaga no mercado de trabalho. Esse fator é de grande importância para melhorar o trabalho em equipe, lidar com situações desafiadoras, comprometer-se com horários e prazos etc.

Essa experiência, bem como o desenvolvimento pessoal são tão importantes, ao ponto de que além de disponibilizar vagas na modalidade PCD, muitas organizações investem em projetos de cursos, treinamentos e capacitação focados no desenvolvimento pessoal de pessoas com deficiência.

A Academia de Libras afirma que além de tudo isso, para aumentar as chances de ocorrer a contratação é necessário que o surdo leve em conta algumas dicas importantes.

“O primeiro passo para ser entrevistado por empresas que contratam deficientes auditivos é pesquisar quais tipos de vagas são oferecidas em maior número para as pessoas surdas.

Outra ação importante é buscar informações sobre os principais requisitos que as empresas adotam para contratar uma pessoa surda.

A partir dessas informações, torna-se mais fácil fazer cursos na área mais favorável e desenvolver as habilidades desejadas.

Para aumentar as chances de ser chamado para uma entrevista e ser contratado por uma empresa, é fundamental ter um currículo bem elaborado e objetivo. Esse capricho com o currículo também é algo bastante observado pelos profissionais do RH” (ACADEMIA DE LIBRAS, [S.d.]).

Quando as organizações que sejam voltadas para a inclusão e forem contratar deficientes auditivos, é de suma importância que as políticas de RH estejam alinhadas. Não estejam preocupados apenas a preencher um determinado número de vagas, é necessário que haja investimento constante no desenvolvimento profissional e pessoal. Quando ocorre a valorização de ações inclusivas no ambiente empresarial os colaboradores surdos conseguem se adaptar de maneira mais rápida e consistente ao ambiente da organização, sendo mais benéfico para todos.

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS: PESQUISA REALIZADA EM UMA EMPRESA DO SETOR AUTOMOTIVO

Com o objetivo de evidenciar a percepção de uma pessoa surda sobre a sua inclusão no ambiente organizacional foi realizada uma pesquisa em uma empresa do setor automotivo da Cidade Industrial de Curitiba, a partir de uma entrevista semiestruturada, que foi aplicada por um intérprete de Libras, com 16 respondentes, contemplando as questões, apresentadas na tabela 1, abaixo:

Tabela 1 – Entrevista com 22 questões apresentadas aos surdos

1	Idade?
2	Sexo?
3	Pais surdos?
4	Sabe ler e escrever em português: () Sim () Não
5	Como você se enquadra na surdez: () Pessoa com deficiência auditiva: é o termo considerado mais adequado para qualquer pessoa com perda auditiva branda, moderada ou severa, porque destaca o sujeito antes da condição. () Surdo: pessoa com perda total da audição, que não escuta nada, nem mesmo com ajuda de aparelho auditivo. () Surdo oralizado: pessoa com perda auditiva, mas que articula e fala para se comunicar. Geralmente, é capaz de realizar leitura labial. () Surdo sinalizante: pessoa com perda auditiva, que usa Libras como forma de comunicação.
6	Formação acadêmica?
7	Especialização profissional?
8	Teve intérprete de Libras em toda a sua formação?
9	Fez estágio antes de ser contratado? Era na mesma área que atua hoje?
10	Este é seu primeiro emprego? Caso a resposta seja não, onde atuou antes?
11	Você participou de entrevista de emprego na empresa? Como foi sua entrevista de emprego? Havia intérprete? Equipe multidisciplinar disponível? Sentiu-se inserido(a)?
12	Quanto tempo na empresa?
13	Setor que atua na empresa?
14	Setor que gostaria de atuar na empresa?
15	Você acha que há disparidade de salário por ser surdo(a) nesta empresa?
16	Existem ferramentas, recursos, serviços e dispositivos que possam dar à pessoa surda autonomia necessária para a execução do seu trabalho, como ferramentas de tradução de libras para leitura de textos ou diálogo com funcionários e clientes? Caso afirmativo cite alguns.
17	A empresa promove atividades de inclusão com os demais colaboradores? Aulas de Libras? Caso a resposta seja sim, cite algumas. Se não, sugira algumas. Pode sugerir outras mesmo que a resposta seja sim.
18	Você tem acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e demais incentivos profissionais oferecidos pela empresa, assim como os demais funcionários? Comente.
19	A empresa disponibiliza boa comunicação visual, no caso de alarmes etc.? O que sente falta?
20	Os manuais, documentos etc., estão disponibilizados em Libras?
21	São divulgadas vagas para as pessoas surdas?
22	Suas considerações sobre a inclusão e acessibilidade na empresa.

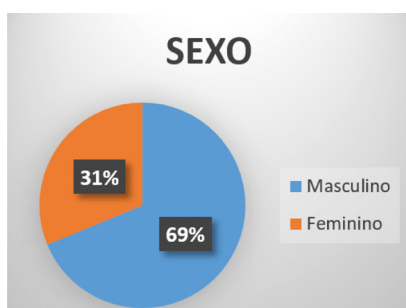
Fonte: Elaboradas pelos autores (2021).

Os dados da pesquisa foram, devidamente, tabulados pela intérprete de Libras que aplicou a entrevista e que nos acompanha neste estudo, cujos resultados são apresentados a seguir:

1) Identificação dos respondentes (figuras 1 e 2):

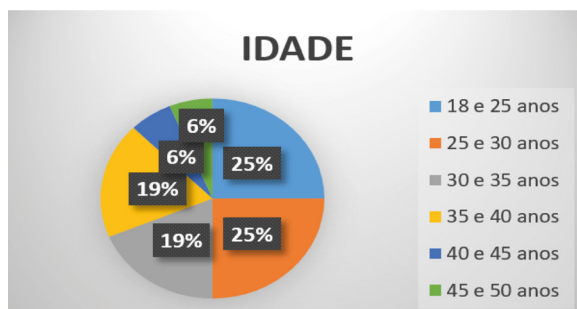
Tivemos no total 16 respondentes e desses, 11 são do sexo Masculino e 5 do sexo Feminino, sendo 4 com idade entre 18 e 25 anos; 4 entre 25 e 30 anos; 3 entre 30 e 35 anos; 3 entre 35 e 40 anos, 1 entre 40 e 45 anos e 1 entre 45 e 50 anos. Todos os respondentes têm pais ouvintes, se classificaram como surdo sinalizante e declararam saber ler e escrever em português 50%.

Figura 1 – Representação gráfica do sexo dos respondentes



Fonte: Elaborada pelos autores (2021).

Figura 2 – Representação gráfica da idade dos respondentes



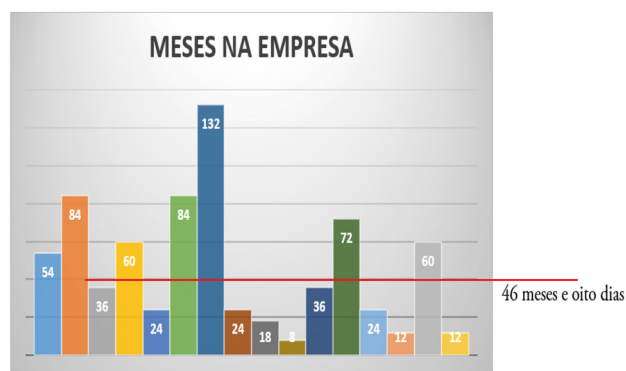
Fonte: Elaborada pelos autores (2021).

2) Formação e inclusão dos respondentes na empresa (figura 3):

Quando perguntados sobre sua formação, 1 respondente afirmou ter ensino fundamental, e os outros 15, ensino médio, e com relação a ter outra formação, 6 alegaram não ter nenhuma outra formação enquanto 10 disseram ter Informática Básica e destes 10, 4 têm também Mecânica Básica.

Uma das questões se refere ao caso de quando de sua formação o respondente teve intérprete de Libras em toda a sua formação, e 9 responderam que não enquanto 7 responderam que sim. Houve unanimidade no “não” quando perguntados se tiveram algum estágio antes de serem contratados e se o atual é o seu primeiro emprego. Também perguntamos se no emprego atual houve acompanhamento de intérprete de Libras em sua entrevista de emprego e 6 responderam que não e 10 que sim. A média de tempo de empresa é de 46 meses e 8 dias (quase 4 anos), sendo o maior tempo na empresa de 7 anos e o menor 8 meses e esses colaboradores estão distribuídos em sua maioria, 14, na produção, 1 no estoque e outro na logística da empresa.

Figura 3 – Representação gráfica dos meses que os colaboradores atuam na empresa



Fonte: Elaborada pelos autores (2021).

3) Adaptação dos respondentes na empresa:

Após a questão ligada em qual setor o respondente atua, solicitamos que respondessem onde gostariam de atuar e 4 responderam que gostariam de continuar na produção, enquanto dentre os outros 5 gostariam de serem deslocados para a área de administração, 3 para a área de qualidade, 2 gostariam de exercer liderança e 1 atuar como repositor.

4) Salário dos respondentes na empresa:

A questão seguinte se referia ao salário dos respondentes na empresa e, dentre estes, a grande maioria não quis responder e somente 2 responderam não saber.

5) Recursos e ferramentas de apoio na empresa para a inclusão das pessoas surdas:

Quando perguntados se haviam recursos, ferramentas de apoio, para promover a inclusão das pessoas surdas ao ambiente de trabalho, 4 responderam que havia poucos e a maior parte, 12, disseram que não.

6) Realização de eventos na empresa para a inclusão das pessoas surdas:

Na questão relativa à realização de eventos de inclusão de pessoas surdas na empresa, 7 respondentes disseram que não, enquanto 9 responderam que ocorriam Curso de Libras e palestras.

7) Realização de cursos na empresa para a inclusão das pessoas surdas:

Ao serem perguntados se tinham acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e demais incentivos profissionais oferecidos pela empresa, assim como os demais funcionários, todos responderam que não, e a mesma resposta foi para a comunicação visual da empresa e sobre os documentos e manuais serem em libras.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir desta pesquisa, ainda que bastante restrita, podemos observar que as pessoas surdas encontram muitas dificuldades no mercado de trabalho. A legislação brasileira aponta alguns itens que apoiam os surdos e dentre eles temos que as empresas com mais de 100 funcionários devem destinar 3% das vagas para pessoas com deficiência física. Só que estas regras, ou leis, não mostram a inclusão como algo que esteja acontecendo e que deficientes não sofram preconceito e dificuldades no mercado de trabalho. Em nosso país, temos quase 10 milhões de pessoas que possuem deficiência auditiva, sendo que mais de 2 milhões apresentam deficiência auditiva severa.

De acordo com o Conselho Nacional dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência Física

(CONADE), entre as maiores dificuldades de inclusão dos deficientes no mercado de trabalho estão o preconceito, a adaptação de ambientes e a comunicação com os colegas e superiores. Algo que deve ser destacado é a precariedade de especialização e de formação adequada, visto que além do mais temos carência de intérpretes de Libras em faculdades e cursos.

Outro detalhe que nos foi apresentado é que temos a legislação a favor das pessoas surdas e as empresas tentam contemplar esses requisitos de diversas formas, mas o que ocorre na verdade não é uma verdadeira inclusão organizacional e sim um ajuste às regras.

Tanto se fala sobre empatia, e não devemos pensar em unicamente preparar as pessoas surdas para essa inclusão organizacional, pois devemos questionar as empresas sobre o que elas têm feito para incluir e respeitar as pessoas surdas pois são inúmeros os desafios para envolver esse público nas ações e rotina das empresas, de forma mais integrada e efetiva, não apenas como cumprimento de cota.

Então, é necessário que haja uma conscientização de que as pessoas surdas são capazes sim de assumir responsabilidades na organização e não ser tratada de forma capacitista, ou seja, “com atitudes preconceituosas que discriminam e subestimam a capacidade das pessoas com deficiências apenas pela sua aparência” (VAGAS, [S.d.]), e estas acabam sendo mantida no emprego apenas por uma questão legal e obrigatória.

REFERÊNCIAS

ACADEMIA DE LIBRAS. *Como encontrar empresas que contratam deficientes auditivo*. Disponível em: <<https://academiadelibras.com/blog/como-encontrar-empresas-que-contratam-deficientes-auditivos/>>. Acesso em: 6 dez. 2021.

ASSAÍ. *Mais inclusão, respeito e valorização: dia do surdo*. Disponível em: <<https://www.assai.com.br/blog/noticias/mais-inclusao-respeito-e-valorizacao-dia-do-surdo>>. Acesso em: 24 nov. 2021.

BRASIL. Lei 10.436. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10436.htm>. Acesso em: 18 abr. 2021.

BRASIL. LEI No 10.098, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm>. Acesso em: 2 dez. 2021.

BRASIL. Lei no 13.146, de 6 de Julho de 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 2 dez. 2021.

CALEGUER, L. *Pessoas surdas no mercado de trabalho: quais oportunidades a sua empresa ganha*. Disponível em: <<https://www.ame-sp.org.br/pessoas-surdas-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 21 dez. 2021.

EQUIPE SIGNUMWEB. *Compliance em RH: o que é e qual sua importância?* Disponível em: <<https://blog.signumweb.com.br/negocios/compliance-em-rh/>>. Acesso em: 24 nov. 2021.

SEBASTIÃO, M. S. *Governança corporativa e canais de denúncias: uma análise das políticas de whistleblowing*. 2021. 110 f. Universidade Federal de Santa Catarina, 2021. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/229279/PPGC0245-D.pdf?sequence=-1>>.

TRADUZ LIBRAS. *Como as empresas podem se preparar para receber os surdos*. Disponível em: <<https://traduzlibras.com.br/como-as-empresas-podem-se-preparar-para-receber-os-surdos/>>. Acesso em: 24 nov. 2021.

UBM. *População brasileira é composta por mais de 10 milhões de pessoas surdas*. Disponível em: <<https://g1.globo.com/rj/sul-do-rio-costa-verde/especial-publicitario/ubm/conhecimento-transforma/noticia/2020/02/12/populacao-brasileira-e-composta-por-mais-de-10-milhoes-de-pessoas-surdas.ghtml>>. Acesso em: 5 jan. 2021.

VAGAS. *O que é capacitismo, como evitar e como se defende*. VAGAS Profissões. Disponível em: <<https://www.vagas.com.br/profissoes/capacitismo-trabalho/>>. Acesso em: 21 dez. 2021.