

O PROCESSO DE INSERÇÃO DE DEFICIENTES AUDITIVOS NAS ORGANIZAÇÕES

Jéssica Lucas Woiciechoski Mazetti¹; Priscile Bernardini²

RESUMO

A etapa de inserção dos deficientes auditivos nas organizações tem sido uma trajetória cheia de dificuldades, seja no momento da contratação até a valorização deste profissional, mesmo nos dias atuais, onde já é disponibilizado um respaldo jurídico como a lei de cotas para otimização da sua inserção dentro das organizações. Porém ainda se encontra preconceito em relação a estes profissionais, visto que sua contratação é ainda para muitos sinônimos de obrigação para evitar penalidades legais com Ministério do Trabalho e Emprego. Baseado nestes indícios, o objetivo deste artigo foi apresentar o cenário laboral para os deficientes auditivos, assim como demonstrar meios facilitadores para a inserção de deficientes auditivos nas organizações, buscando diminuir a discriminação e também melhorar a adaptação destes deficientes dentro do âmbito organizacional, de modo a extrair destes profissionais uma maior competência e capacidade profissional. Percebe-se que o cenário atual da inclusão ainda é um processo a ser atingido de forma plena, necessitando de mudanças do comportamento da sociedade, gestores e organização, sendo assim pesquisas como esta podem ajudar as organizações dando uma base para compreenderem o mundo dos deficientes auditivos, e subsidiando estratégias mais eficazes e humanizadas para gestão dessas pessoas e a ainda podendo gerar uma política organizacional que auxilie a terem práticas inclusivas.

Palavra chave: Inserção, Deficiente Auditivo, Organização.

ABSTRACT

The stage of insertion of the hearing impaired in the organizations has been a trajectory full of difficulties, be it at the time of hiring until the valuation of this professional, even in the present day, where a legal support is already available as the law of quotas to optimize its insertion Within organizations. However, there is still prejudice in relation to these professionals, since their hiring is still for many synonymous with obligation to avoid legal penalties with the Ministry of Labor and Employment. Based on these indications, the objective of this article was to present the work scenario of the hearing impaired, as well as to demonstrate facilitating means for the inclusion of the hearing impaired in the organizations, seeking to reduce discrimination and also to improve the adaptation of these disabled within the organizational scope, in order to Professional skills. It is perceived that the current scenario of inclusion is still a process to be fully achieved, requiring changes in the behavior of society, managers and organization, so research such as this can help organizations provide a basis for understanding the world of the disabled And by subsidizing more effective and humanized strategies for the management of these people, and even generating an organizational policy that helps them to have inclusive practices.

Keywords: Insertion, Hearing Impaired, Organization.

INTRODUÇÃO

Atualmente há um discurso político e legal significativo acerca da inclusão social das minorias, onde dentre este público destacam-se as pessoas com deficiência, historicamente excluídos de participação social. Pauta-se que, embora “diferentes”, são sujeitos de direitos e como tal devem integrar todo um contexto social, usufruindo daquilo

que uma sociedade democrática tem, como, por exemplo, uma vida digna além de possuir um trabalho, visto que um dos fatores oportunistas da dignidade do indivíduo é o trabalho, e desta forma, infere-se que uma forma dos portadores de necessidades especiais serem incluídos socialmente de forma ampla é através da sua inserção no mercado de trabalho, sem que se leve em consideração sua peculiaridade.

Estimativas da Organização Mundial de Saúde (OMS) calculam que no mundo existem 610 milhões de pessoas com deficiência, das quais 386 milhões (63,3%) fazem parte da população economicamente ativa. Dados do Censo 2000 revelam que o Brasil é composto por cerca de 24,6 milhões de pessoas com deficiência (visual, auditiva, física ou múltipla), o que equivale a 14,5% da população brasileira. Destes, 8,2% apresentam deficiência auditiva.

Segundo Bahia (2006) conforme descrito no Decreto 5.296, artigo 5^a, pode-se classificar a deficiência auditiva como 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;

O portador de deficiência auditiva, como todos os portadores de necessidades especiais, tem sua singularidade refletida na ausência do sentido da audição, na qual compromete de forma incisiva a comunicação, o que em tese pode representar uma limitação no contexto profissional. No entanto, com a adoção de estratégias específicas para que a comunicação se efetive, esta limitação passa a ser reduzida e praticamente inexistente, permitindo inclusive o desenvolvimento de treinamentos para que estes indivíduos possam estar no mesmo patamar que qualquer outro funcionário.

Diante desta perspectiva, este artigo se justifica no sentido de trazer informações que possam contribuir para a inclusão no âmbito organizacional destes sujeitos, e, conseqüentemente, efetivar propostas para a otimização profissional e conseqüente desenvolvimento pessoal.

Sendo assim, objetivo deste artigo foi apresentar o cenário laboral para os deficientes auditivos, assim como demonstrar meios facilitadores para a inserção de deficientes auditivos nas organizações, buscando diminuir a discriminação e também melhorar a adaptação destes deficientes dentro do âmbito organizacional, de modo a extrair destes profissionais uma maior competência e capacidade profissional.

DISCUSSÃO

Entende-se por inserção social a inclusão ou acesso a algo de suma importância aos benefícios da vida em sociedade. Através deste princípio identificou-se a necessidade e o impacto que o trabalho traz à vida das pessoas, principalmente ao PCD (Pessoas com Deficiência), pois exercer uma atividade remunerada é uma fonte essencial para qualquer indivíduo.

De acordo com o art. 3 da Constituição Federal, todo e qualquer indivíduo possui o direito de ir e vir, trabalhar e estudar, estes direitos impulsionam a inserção de qualquer cidadão na sociedade. Uma vez já constitucionalizado deve-se exigir do Estado a construção de uma sociedade livre, solidificando os direitos iguais.

Expõe Gonçalves et al. (2005) que a reserva de vagas para deficientes não é somente uma preocupação nacional, mas de todos os povos civilizados, de modo que o Brasil assumiu esse compromisso com a Organização Internacional do Trabalho, ao ratificar a Convenção 159, no sentido de adotar medidas positivas que visam a superação, por parte dos deficientes de suas naturais dificuldades.

Levando em consideração o cenário nacional, a decisão mais importante em termos de legislação de inclusão de portadores de deficiência no mercado de trabalho situa-se na Lei 8.213/91. Por essa lei, se torna obrigatório as empresas contratarem pessoas portadoras de deficiência proporcional ao número total de funcionários, conforme demonstra a tabela 1 que segue:

Tabela 1 – Sistema de cotas conforme a Lei 8.213/91

Número de funcionários total na empresa	Cota obrigatória para deficientes - em %
Mais de 100 funcionários	2
De 201 a 500	3
De 501 a 1000	4
De 1001 em diante	5

Fonte: Gonçalves et al. 2005

Para Gonçalves (2005) esta lei serviu para que a inclusão de funcionários com deficiência fossem tomadas pelas empresas como uma questão a ser incorporada pela cultura organizacional. Essa condição pode ser notada por meio da crescente procura por palestras ou

consultorias às entidades com experiência na área da deficiência para apoiar-las a praticarem a inclusão.

Gomes (2007) destaca que o sistema de cotas foi definido no artigo 93 da Lei 8213/91 e devido à sua relevância também foi incluído na Portaria 4.677/98 do Ministério da Previdência Social; no Decreto 3.298/99 em seu artigo 36, adicionando a incumbência do Ministério do Trabalho e Emprego na fiscalização do cumprimento dos referidos diplomas. Na constituição de 1.988 nos artigos, 1º, 3º e 7º deixa claro a proibição da discriminação aos PCD's no acesso ao emprego.

Segundo Bianchetti (1998, p. 38), Henry Ford ao fabricar o Modelo T, em 1.908 identificou que para a execução das tarefas especializadas que necessitavam de esforço físico era necessário homens fortes e praticamente perfeitos, porém tarefas comuns poderiam ser realizadas por mulheres ou crianças e algumas outras tarefas podiam ser exercidas por homens sem pernas, sem braços, por cegos e surdos, mostrando que existe oportunidade no mercado para todos independente de suas limitações.

O julgamento que o PCD é incapaz de realizar certas atividades ou exercer cargos gerenciais vem de uma utopia criada pela própria sociedade, rotulando e muitas vezes dificultando sua inserção no mercado de trabalho, pois parte destes estão se profissionalizando e se preparando para buscar cargos de acordo com suas competências e conhecimentos.

Outrora existem casos em que as organizações não encontram tais profissionais para preencher determinadas funções, porque os já qualificados se encontram empregados, por este motivo o Ministério do Trabalho e Emprego flexibiliza o cumprimento de preenchimento das cotas exigidas por lei, concedendo um curto prazo para que a organização encontre o perfil desejado deste profissional.

Seguindo a ideia de Marras (2011) qualquer tomada de decisão pela organização para inserção dos deficientes, só ocorrerá de forma plena quando houver um comprometimento com tal processo, combatendo de forma explícita o preconceito ao demonstrar o respeito de todos a esses novos colaboradores.

Dessa forma as pessoas com deficiência, inclusive auditiva, ao serem integradas ao mercado de trabalho passam a ter as mesmas obrigações e direitos que qualquer outra pessoa, ou seja, em igualdade de participação no mercado de trabalho. A empresa que contratar pessoas com deficiência passa a regê-las da mesma forma a que um funcionário de padrão tradicional, sem prerrogativas no cotidiano profissional, de modo que a empresa pode

demitir-las nos mesmos parâmetros que outro funcionário, pois os mesmos estão sujeitos às determinações da Consolidação das Leis do Trabalho.

No caso dessa ocorrência, a Lei 8.213/91 em seu artigo 93, parágrafo 1º, assegura que essa vaga seja de outro portador de deficiência, conforme se observa:

§ 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. (BRASIL, 2011, p. 18)

Essa condição tende-se no sentido de manter assegurada a contratação, no caso de vacância, um portador de deficiência. Ao que se refere à empresa pública, se observa que a lei reserva percentual dos cargos e empregos públicos para pessoas portadoras de deficiência e define os critérios para a sua admissão, conforme observa Gomes (2007, p. 23): “No mínimo 5% e no máximo 20% das vagas oferecidas no concurso (art. 5º, §2º, ” da Lei nº 8.112/90, c/c art. 37, § 1º, do Decreto nº. 3.298/99”.

A lei federal 8.112/90 também merece destaque, pois dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais. De acordo com o parágrafo 2º do artigo 5º onde relata que pessoas portadoras de deficiência é asseguradas o direito de participar de concursos públicos para preenchimento de cargos que sejam compatíveis com suas limitações. Conforme se observa, os diplomas legais são avançados ao que se refere à inclusão do deficiente no mercado de trabalho, de modo que situações opostas não são justificadas.

Fica inegável nos dias atuais a importância de uma atividade profissional na vida de uma pessoa, considerada como “normal” tanto do ponto de vista financeiro, quanto para o sentimento de pertencer e de colaborar com a sociedade, porém para as pessoas deficientes essa condição é aprimorada. Clavasio (2013) entende que o trabalho é um dos aspectos centrais da vida do indivíduo. Ressalta ainda que a importância do trabalho é refletida no valor dado pela sociedade à produtividade e às consequências sociais e psicológicas negativas que o desemprego encerra para o indivíduo. O autor afirma também que em nossa sociedade a identidade de uma pessoa é frequentemente baseada na sua ocupação, por isso o desemprego pode acarretar consequências psicológicas e sociais devastadoras, mesmo quando a incapacidade proporciona uma desculpa socialmente aceitável. Portanto, é indispensável que a sociedade ofereça às pessoas com deficiência meios pelos

quais elas possam sentir-se úteis, principalmente a partir do estabelecimento de alternativas que permitam sua participação igualitária na força do trabalho. Mannoni (*apud* CLAVISIO, 2013) afirma que a caridade e paternalismo não bastam, é vital a conscientização da sociedade principalmente da comunidade empresarial, para as reais potencialidades operativas dos deficientes eliminando o aspecto caritativo ao empregá-lo.

Para Clavasio (2013) a integração profissional da pessoa com deficiência exige, com efeito, que seja concretizada de uma atuação coordenada por parte do Estado, das empresas e também do meio ambiente social, pois integração e trabalho são indissociáveis, uma vez que é através do trabalho produtivo que o deficiente se integra à sociedade e, para isso, é necessário haver avaliação vocacional, treinamento de habilidades e encaminhamento profissional, porém o resultado depende da plena concretização deste indivíduo, levando-o a participar efetivamente de um programa de reabilitação profissional.

Na sua grande maioria, de acordo com Clavasio (2013), as pessoas com deficiência, devido aos seus problemas específicos, não podem competir no mercado de trabalho, por isso precisam ter uma profissão compatível com suas limitações, devendo ser preparados de modo que sua deficiência não constitua impedimento para o desempenho de uma atividade profissional e sim devem, apesar dela, conseguir a satisfação e o pleno desenvolvimento de suas potencialidades.

O autor faz outra colocação importante ao relatar que, para o deficiente desfrutar de uma vida normal, produtiva e participativa, precisa ter desenvolvido suas capacidades profissionais e suas habilidades laborativas em condições normais, de modo semelhante às pessoas sem deficiência. Para o deficiente bem preparado no aspecto profissional, educacional, pessoal e social, existem condições satisfatórias de inserção social e consequente ingresso no mercado de trabalho.

Ao falar especificamente sobre o deficiente auditivo, verifica-se que, diante do exposto, esta limitação não é elemento obstrucionismo do desenvolvimento da competência e capacidade de aprendizagem do indivíduo surdo, visto que a dinâmica do pensamento é autônoma à linguagem, elemento este que não é desenvolvido devido à impossibilidade de ouvir a fala dos outros. A questão da possível inferioridade intelectual dos indivíduos sensorialmente diminuído torna-se uma questão do grau em que a privação sensorial influenciou o nível de funcionamento intelectual desses indivíduos.

Segundo Telford (2006), alguns investigadores acreditam que, embora o nível intelectual geral do indivíduo auditivamente deficiente possa não ser inferior ao dos

comparáveis com audição normal, os processos perceptuais e conceptuais destes indivíduos não se podem desenvolver de forma comparável quando não estimulados.

A concepção citada no parágrafo anterior é confirmada por alguns estudos realizados por Kallman (2009), estudos estes que se ocuparam, principalmente, da conceitualização verbal. A maior parte das investigações indica que, nos processos que não requerem verbalização, ou quando as verbalizações requeridas estão dentro do âmbito e experiências vocabulares dos sujeitos, os deficientes auditivos comportam-se tão bem quanto o indivíduo que ouve no tocante à conceitualização abstrata.

Na realidade, a única limitação compulsória do indivíduo com deficiência auditiva é a capacidade de percepção dos sons, que o atinge em variados graus. Todavia, contemporaneamente, são vários os recursos tecnológicos, técnicos e científicos como aparelhos de surdez de alta resolução, tratamentos médico, correção cirúrgica e métodos de comunicação por sinais que tornam a compreensão muito mais exequível. Talvez o grande obstáculo seja o acesso a tais dispositivos, principalmente quando se menciona o contexto do trabalho, em que, muitas empresas contratam estes indivíduos no sentido de cumprir a determinação legal, sem se preocupar com a essência produtiva deste sujeito, atribuindo a ele funções secundárias, limitando o potencial destes indivíduos e seu desenvolvimento.

Nesse contexto, entende-se que o indivíduo com deficiência auditiva é plenamente capaz de desenvolver sua competência e capacidade intelectual, dependendo apenas dos elementos que lhe propiciem essa dinâmica, ao que se refere ao âmbito organizacional, proporcionado a eles treinamento adequado a partir de estratégias específicas. Assim, considera-se que o trabalhador com deficiência auditiva não tem o comprometimento de sua capacidade cognitivo, conseqüentemente, podendo desempenhar funções no mesmo patamar que qualquer outro trabalhador, desde que preparado para tal, sendo o treinamento uma ferramenta precípua para este indivíduo, bem como para a própria empresa. Com isso o treinamento é um processo em que vai oferecer conhecimento ao funcionário por meio de um processo de aprendizagem, objetivando a mudança de condutas e atitudes em uma conjuntura específica da qual a empresa observou carência. Chiavenato (2000, p.294) relata ainda que o treinamento é uma fonte de lucro quando é permitido que as pessoas contribuam de modo efetivo para o negócio, onde os empregados mudam seu comportamento para alcançar o objetivo estipulado.

No entanto, conforme colocação de Cássio Júnior (2013), a adoção de estratégias que correspondam às singularidades deste trabalhador é necessária, dentre as quais

se menciona a prerrogativa de uma comunicação que se enquadre às suas necessidades, como, por exemplo, a LIBRAS, pois ao se viabilizar a comunicação tem-se a possibilidade de se criar um elo entre os objetivos da empresa e a força de trabalho deste indivíduo, permitindo prepará-lo para desenvolver suas capacidades e competências, revertendo-as em prol da organização e para si próprio.

Quanto à Gestão de Pessoas com Deficiência, especificamente a auditiva, há de se adotar algumas estratégias a fim de adaptar essas ferramentas à realidade do PCD. Em relação ao Recrutamento e Seleção, a contratação destes profissionais ainda é tímida, devido a falta de conhecimento das empresas com relação à maneira correta de fazê-lo e as adequações a serem feitas durante as etapas. Contudo para obter sucesso na contratação, deve-se começar a busca através de um bom relacionamento e tratamento, sendo que com esta categoria de profissionais pode ser utilizado um método natural e sem qualquer tipo de discriminação frente aos demais, pois em nossa sociedade a identidade de uma pessoa é frequentemente baseada na sua ocupação.

Ao se entrevistar uma pessoa com deficiência auditiva o selecionador tem que entender que a visão será fundamental, devendo sempre manter o contato visual, posicionando-se de forma que sua boca e expressões faciais sejam visíveis, visto que expressões faciais, gestos e os movimentos corporais facilitam a compreensão, porém conhecer ou estar acompanhado por alguém que saiba a linguagem de sinais (Libras) pode ser útil na entrevista.

Após a contratação, é necessário integrar e socializar este funcionário, a fim de que assim aumentem as suas possibilidades de adaptação. Todo processo de integração do PCD requer conscientização principalmente do futuro gestor, sendo o ideal que o mesmo seja exemplo para a equipe demonstrando como interagir delegando as funções e acompanhando suas realizações. Dessa forma, o gestor deve administrar a adversidade dentro da equipe mostrando a importância de cada elemento nas realizações das tarefas para atingir e superar os objetivos estabelecidos.

Sendo assim, para gerenciar funcionários com deficiência, é necessário que a organização tenha como política a visão inclusiva, inserindo este valor inclusivo no dia-a-dia da instituição, partindo do princípio de que todos têm direitos e deveres iguais, principalmente ao tratar os cidadãos com deficiência com a mesma consideração e respeito dedicados a todos.

CONCLUSÃO

Através do estudo realizado identificou-se que as organizações devem mudar sua cultura de contratação dos deficientes auditivos, visto que atualmente encaram como cumprimento da legislação legal. A inserção do PCD dentro âmbito organizacional não é apenas um tratamento social, mas também de especialização de novas ideias, técnicas e habilidades para extrair, desenvolver e potencializar seu crescimento profissional.

Existe uma dificuldade no preenchimento das cotas exigidas por lei, pelo motivo de não encontrar profissionais PCDs qualificados a disposição. Como meio de resolver esta questão as próprias organizações poderiam implantar um projeto de desenvolvimento e capacitação dos não qualificados disponíveis no mercado de trabalho, revertendo tal situação como solução.

Outro problema encontrado é despreparo na comunicação do profissional deficiente auditivo juntamente com o corpo organizacional, onde a solução é o treinamento interno da língua de sinais aos gestores e encarregados que são diretamente ligados ao PCD criando um elo de comunicação e nova visão dos não ouvintes perante a organização.

Percebe-se que no cenário atual a inclusão ainda é um processo a ser atingido de forma plena, necessitando de mudanças do comportamento da sociedade, organizações e Estado. Verificou-se uma baixa incidência de estudos que se preocupam com a inserção do deficiente no mercado de trabalho, principalmente do deficiente auditivo, portanto, estudos como este podem ajudar as organizações dando uma base para compreenderem o mundo dos deficientes auditivos, e subsidiando estratégias mais eficazes e humanizadas para a gestão dessas pessoas e a ainda podendo gerar uma política organizacional que auxilie a terem práticas inclusivas.

REFERÊNCIAS

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

BIANCHETTI, L.; FREIRE, I. M. **Um olhar sobre a Diferença: interação, trabalho e cidadania**. 5. Ed. Campinas: São Paulo; Papyrus, 1998 (Série Educação Especial).

BRASIL. Constituição; República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, Centro Gráfico, 1988.

BRASIL, **A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho**. 2007. Disponível em: <www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/default.asp> Acesso em: 01 mar. 2017.

____ Lei 8213/1991. 5 ed. Comentada. São Paulo: Saraiva, 2011.

____ Decreto 3298/1999, 1999. Disponível em <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm> Acesso em: 05 de fev. 2017.

CÁSSIO JÚNIOR, Sérgio. **O portador de necessidade especial no mercado de trabalho: um processo a ser explorado.** 1 ed. São Paulo: Diretriz, 2013.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Campus, 2009.

____ **Gestão de pessoas.** São Paulo: Elsevir, 2000.

CLAVISIO, Madalena. **Audiovisual para informação ocupacional do deficiente na área de fabricação de calçados.** Dissertação de Mestrado São Carlos: Universidade Federal de São Carlos, 2013.

GOMES, José Carlos. **O Portador de deficiência e o mercado de trabalho.** São Paulo: USP, 2007.

GONÇALES, Andressa. et al. **A inserção dos portadores de deficiências auditivas no mercado de trabalho.** Monografia de Especialização em Gestão Contemporânea de Recursos Humanos. Londrina-PR :UEL, 2005.

KALLMAN, E. J. **Diferenças individuais.** Rio de Janeiro: Record, 2009.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos do operacional ao estratégico.** 14ª ed. São Paulo: São Paulo, 2011.

MELLO, Anahi Guedes de. **Os surdos e o fracasso escolar.** 5 ed. São Paulo: Fonte literária, 2012.

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

TELFORD, C. W. **O indivíduo excepcional.** 10 ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 2006.