

O MERCADO DE TRABALHO DIANTE DA DEFICIÊNCIA: ESTUDO DE CASO DE UMA REPOSITORA DE MERCADORIAS SURDA EM UMA LOJA DE DEPARTAMENTOS

LABOR MARKET AND DISABILITIES: A CASE OF THE A DEAF WORKER ON MERCHANDISE REPOSITORY AT A DEPARTMENT STORE

Carla Cristine Tescaro Santos LINO¹

Danielle da Silva Pinheiro WELLICHAN²

RESUMO: Apesar de alcançar a atenção para a necessidade de oportunidades no mercado de trabalho, as pessoas com deficiência ainda enfrentam dificuldades para adentrar, permanecer e se manter nesse mercado, enquanto trabalhadoras formais, mesmo diante das legislações existentes. Nem sempre a acessibilidade é a grande barreira a ser vencida. A atitude em oferecer oportunidades para alguém que apresente necessidade especial tem gerado grandes discussões a respeito do que é, de fato, uma necessidade, e o que é desconhecimento. Quando se trata de uma deficiência “invisível” como a surdez, um misto de preconceitos, insegurança e desconhecimento a respeito dessa limitação são fatores de grande responsabilidade pela exclusão dessa categoria no mercado de trabalho. Neste contexto, buscou-se analisar e descrever a percepção de uma profissional com perda auditiva profunda bilateral no ambiente do trabalho, na função de repositora de mercadorias em uma empresa brasileira de grande porte, localizada em uma cidade do interior do estado do Paraná. A abordagem da pesquisa qualitativa permitiu a coleta de dados com a entrevistada surda por meio de entrevista semiestruturada em Libras, sem a presença de intérprete, já que uma das autoras atua como profissional bilíngue. Verificou-se que aspectos como a dificuldade na interação entre colegas e supervisores, pela falta de conhecimento da Língua Brasileira de Sinais (Libras), interferiram no equilíbrio entre trabalho e vida pessoal da entrevistada. A transcrição da Libras para a Língua Portuguesa foi efetuada com adequação à conversação da língua de sinais para a estrutura linguística da Língua Portuguesa. Embora a inserção da pessoa surda apresente barreiras linguísticas e de deficiência em sua formação acadêmica e profissional para assumir uma função em uma empresa, percebeu-se minimamente uma tentativa de esforços da supervisão para a inclusão da funcionária surda, e, pela falta de conhecimentos sobre a pessoa surda e sua cultura, acreditamos que ainda há um longo caminho a ser percorrido na busca pela igualdade de direitos e oportunidades dessa pessoa na sociedade da qual pertence.

PALAVRAS-CHAVE: Mercado de trabalho. Pessoa com deficiência. Surdez.

ABSTRACT: Despite reaching attention to the need for opportunities in the labor market, people with disabilities still face difficulties to enter, remain and stay in this market, as formal workers, even in the face of existing legislation. Accessibility is not always the greatest barrier to be overcome. The attitude of offering opportunities to someone who has a special need has generated great discussions about what is, in fact, a need, and what is ignorance. When it comes to an “invisible” disability such as deafness, a mixture of prejudices, insecurity and ignorance about this limitation are factors of great responsibility for the exclusion of this category in the labor market. In this context, we sought to analyze and describe the perception of a professional with profound bilateral hearing loss in the workplace, as a merchandise restocker in a large Brazilian company, located in a city in the interior of Paraná state. The qualitative research approach allowed data collection with the deaf interviewee through a semi-structured interview in Libras, without the presence of an interpreter, since one of the authors acts as a bilingual professional. It was found that aspects such as the difficulty in interaction between colleagues and supervisors, due to the lack of knowledge of the Brazilian Sign Language (Libras), interfered in the balance between work and personal life of the interviewee. The transcription of Libras to the Portuguese language

¹ Professora Bilíngue em SRM-Surdez, Especialista em Educação Especial Surdez/Libras, Mestra em Educação, Doutoranda em Educação, na linha de Educação Especial no Programa de Pós-graduação na UNESP/Marília, participante do Grupo de Pesquisa Deficiências Físicas e Sensoriais – DefSen na UNESP, campus de Marília. carlatescaro@yahoo.com.br

² Bibliotecária e Pedagoga, Especialista em Educação Infantil, Especial e Transtornos Globais do Desenvolvimento. Mestra em Ciência da Informação e Doutoranda em Educação, na linha de Educação Especial no Programa de Pós-graduação na UNESP/Marília, participante do Grupo de Pesquisa Deficiências Físicas e Sensoriais – DefSen na UNESP, campus de Marília. dany_unesp@yahoo.com.br

<https://doi.org/10.36311/2358-8845.2019.v6n2.08.p109>



This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License.

was carried out with an adequacy to the conversation of the sign language for the linguistic structure of the Portuguese language. Although the insertion of the deaf person presents linguistic and disability barriers in their academic and professional training to assume a role in a company, there was at least an attempt by supervisory efforts to include the deaf employee, and, due to the lack of knowledge about the deaf person and their culture, we believe that there is still a long way to go in the search for equal rights and opportunities for that person in the society to which they belong.

KEY WORDS: Labor market. Disabled person. Deafness.

INTRODUÇÃO

O Estatuto da Pessoa com Deficiência em seu Art. 2º, “[...] Considera a 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 a sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.” (BRASIL, 2015).

Complementar a essa definição, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (BRASIL, 2007), em seu artigo 1º, refere-se à pessoa com deficiência (PcD) como alguém que apresenta impedimentos de longo prazo de natureza física ou sensorial, intelectual ou múltipla, as quais se deparam com barreiras que podem impedir a sua participação plena e efetiva na sociedade, sem que haja quaisquer tipos de discriminação.

Sobre a deficiência, há duas normas internacionais devidamente ratificadas: a Convenção n. 159/83, da Organização Internacional do Trabalho (OIT); e a Convenção Interamericana para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas com deficiência, também conhecida como Convenção da Guatemala (promulgada pelo Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001), que conceitua a deficiência com a finalidade de proteção legal para pessoas acometidas de limitação física, mental, sensorial ou múltipla, e condena o discriminar e o incapacitar das PcDs ao convívio de atividades do cotidiano e dificultar a inserção social (BRASIL, 2015).

Mesmo após alguns anos desde sua instituição, o Estatuto da Pessoa com Deficiência (2015) estabeleceu que a “simples” presença delas na sociedade já exigia quebras de paradigmas em diversos segmentos, inclusive no mercado de trabalho. De fato, apenas 306 mil dos 4,5 milhões de pessoas com deficiência estavam empregados na formalidade, com benefícios e carteira assinada (IBGE, 2010; BRASIL, 2017). E diante das condições nem sempre favoráveis em que se encontram atuando nas organizações “[...] entende-se que a inserção desses indivíduos no mercado de trabalho pode não representar, via de regra, sua inclusão social” (SOUZA et al, 2012, p.1) e então torna-se mais comum falar sobre a inserção e não a inclusão no mercado de trabalho.

Em termos gerais, segundo dados da Organização das Nações Unidas (ONU), 10% da população brasileira apresentam um tipo de deficiência, ou seja, cerca de 16 milhões de pessoas com deficiências e uma porcentagem de 1,3% de pessoas surdas.

Nesse contexto conceitual, a classificação da deficiência auditiva se estabelece quando: há perda bilateral, parcial ou total de 41 decibel (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz; aponta limitações da pessoa surda na comunicação, para que desenvolva habilidades sociais; dificulta os cuidados com saúde e segurança no desenvolvimento de habilidades acadêmicas que lhe garantam o lazer e a permanência no trabalho (BRASIL, 2007).

No Brasil, há leis que visam assegurar a inserção da pessoa surda no mercado de trabalho, como a Lei nº 8.213/91, que trata da reserva de vagas nas empresas para pessoas com deficiências, de 2 a 5% sobre o número total de funcionários em instituições privadas.

No ano de 2019 a Câmara dos Deputados recebeu uma proposta (PL 6159/19)³ do Governo Federal sobre a flexibilização na lei de Cotas (Lei 8213/91), que definiria, então, duas formas de contratação de PcD: uma de acordo com a contribuição em dinheiro para a União, que segundo a proposta, utilizaria esses recursos para ações de habilitação e reabilitação; e a outra forma, pela união de duas empresas para alcançar o coeficiente de contratação previsto pela lei. O projeto perdeu o regime de urgência constitucional, devido a necessidade de discussão aprofundada, e embora a Lei continue vigente, a intenção do governo é que seja revista em breve.

Mas de maneira geral, ao pensar na proposta da PL 6159/19 questiona-se se o que já era difícil (inserção da PcD no mercado de trabalho) será de fato possível uma vez que a legislação flexibilizada não favorecerá o colaborador, e sim as empresas. Quais garantias terão essas pessoas de que serão de fato beneficiadas por recursos da União, ou pelas empresas unidas para atingir a porcentagem estabelecida, sem a existência das cotas? E essa preocupação se estende a todos os tipos de deficiência, pois até então, a Lei de Cotas atende a todas elas, e, mesmo assim, enfrentam muita dificuldade diante do mercado de trabalho.

Enquanto continua vigente, o art. 93 da lei citada (BRASIL, 1991) estabelece que as empresas devem manter em seus quadros de funcionários: 2% de PcD, entre 100 e 200 funcionários; 3% de PcD, entre 201 e 500 funcionários; 4% de PcD, entre 501 e mil funcionários; e em empresas a partir de 1.001 funcionários registrados em folha de pagamento, o número deve ser de 5% de PcD registradas em Carteira de Trabalho.

Apesar dos benefícios legais, a pessoa surda enfrenta dificuldades para ser inserida no mercado de trabalho, ao considerar que o índice de desemprego atual do país atinge 13 milhões de brasileiros, segundo o IBGE (em dezembro 2018), e uma delas se refere à inexistência de preparo e capacitação para atuar nas funções e cargos ofertados pelas empresas, que também não correspondem à formação acadêmica universitária, quando se tem. Oportunidades de crescimento e atualização profissional dependem do Departamento de Recursos Humanos da empresa, em reconhecer o potencial de cada PcD.

Paralelo a essa questão, é preciso ressaltar que para a PcD surda, outra barreira que representa grandes obstáculos à sua inserção no trabalho é a comunicação e o fato dela ocorrer de forma diferenciada dos demais colaboradores, o que exige da empresa condições para que ela aconteça da melhor forma possível, tanto para a PcD quanto para os demais colaboradores.

Em contrapartida, registram-se conquistas importantes de uma comunidade linguística que representa a cultura surda⁴, mas que ainda estão longe de atingir a inserção de surdos no mercado de trabalho.

O reconhecimento da Língua Brasileira de Sinais (Libras) como “[...] meio legal de comunicação e expressão” (Lei nº 10.436/02) foi um grande avanço que favoreceu a integração

³ PL 6159/19 disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2230632> Acesso 16 fev. 2020.

⁴ [...] Cultura surda é o jeito de o sujeito surdo entender o mundo e de modificá-lo a fim de torná-lo acessível e habitável ajustando-o com as suas percepções visuais, que contribuem para a definição das identidades surdas e das “almas” das comunidades surdas. Isto significa que abrange a língua, as ideias, as crenças, os costumes e os hábitos do povo surdo (STROBEL, 2009, p. 27).

social da comunidade surda, pois reconhece o sistema linguístico da Libras, de natureza visomotora e com estrutura gramatical própria. No entanto, ainda há carência de profissional intérprete de Libras⁵, tanto em instituições públicas quanto privadas, para atuar em diversas funções, a fim de proporcionar assistência social, psicológica, de amparo administrativo e jurídico às pessoas surdas.

Algumas instituições apresentam iniciativas próprias, como o “Programa de Colocação Profissional dos Surdos da DERDIC (Divisão de Educação e Reabilitação dos Distúrbios de Comunicação)”, que proporciona à comunidade surda a integração no mercado de trabalho da Grande São Paulo e realiza atividades de sensibilização e orientação às empresas contratantes, com informações sobre as características da surdez e as habilidades que as pessoas surdas possuem para ocupar com eficiência os cargos ofertados, desde que atendam às suas necessidades e contribuam para o estabelecimento de sua dignidade e exercício pleno de sua cidadania, assim como o Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES), localizado no Rio de Janeiro, e a Federação Nacional de Educação e Integração dos Surdos (FENEIS).

A Constituição da República Federativa do Brasil (1988), nos artigos 6º e 7º, assegura direito ao trabalho às pessoas com deficiências, assim como a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei nº 13.146/15 (BRASIL, 2015), que assegura melhor condição social, com proibição a qualquer tipo de discriminação nos critérios de contratação e salário. Ao estado compete a elaboração de programas de prevenção e de atendimento especializado às PcDs de qualquer natureza, a capacitação para o mercado de trabalho, acesso a bens e serviços coletivos à uma comunidade, bem como a diminuição de obstáculos arquitetônicos. O preconceito ainda reside na sociedade, que encontra “brechas” nas leis para a discriminação.

Além da captação e do encaminhamento do surdo para vagas disponibilizadas por empresas, também oferecem assessoria durante o processo de seleção e capacitação pelo período de experiência do contratado, com observações e avaliação do desempenho desses trabalhadores, em oposição à exclusão social que descredita a aceitação das diferenças individuais sem considerar que “[...] a discriminação das pessoas com algum tipo de deficiência, no que diz respeito ao acesso ao trabalho, assume uma dimensão considerável, pois significa excluí-las da sociedade negando-lhes a condição de cidadãs” (BERTOLIN, 2006, p. 168).

Diante do exposto, objetivou-se analisar a percepção de uma pessoa com perda auditiva profunda bilateral no ambiente de trabalho e diante de sua atuação no cargo ofertado.

MÉTODOS

Neste estudo de caso, buscou-se analisar o relato da entrevistada surda a respeito de sua percepção sobre o mercado de trabalho (inserida pela Lei de cotas nº 8.213/91) e informações sobre o contexto da vida profissional (YIN, 2005) por meio da entrevista semiestruturada (MANZINI, 1991, p. 154), com roteiro previamente elaborado com perguntas baseadas em leituras realizadas e outras complementares relacionadas ao tema da pesquisa e validado por dois juízes.

⁵ Art. 2º da Lei Federal nº 12.319, de 1º de setembro de 2010, estabelece que [...] O tradutor e intérprete terá competência para realizar interpretação das 2 (duas) línguas de maneira simultânea ou consecutiva e proficiência em tradução e interpretação da Libras e da Língua Portuguesa.

PARTICIPANTE

Como citado anteriormente, o sujeito deste relato é do gênero feminino, com 32 anos (até o momento da entrevista), casada, trabalha em uma grande loja de departamentos na função de Repositora de Mercadorias, não é oralizada e é sinalizante de Libras, e reside em uma cidade do interior do norte do Paraná. Foi diagnosticada com surdez congênita ocasionada por bronquite grave. Esse tipo de surdez está presente no bebê desde o seu nascimento e pode afetar o ouvido externo, o médio ou o interno, com perda auditiva parcial ou total.

A perda auditiva provocada por doenças que se manifestam espontaneamente ou contraídas após o nascimento, pode dificultar a percepção oral e de audição. A perda auditiva congênita - quando o bebê adquire a perda auditiva durante a gestação - e a adquirida - doenças que atingem a cóclea e o nervo auditivo - não devem ser conceituadas como sinônimas (FROTA, 2003) pois possuem especificidades diferenciadas.

A participante deste relato concluiu o ensino médio e está inserida no mercado de trabalho formal há dois anos e 10 meses, em uma loja de departamentos, estabelecida no mercado desde 1947 e possui 50 colaboradores em uma das lojas localizada em uma cidade do interior do estado do Paraná.

A questão da escolaridade é de grande importância para o mercado de trabalho e no caso da PcD é o que pode lhe trazer melhores oportunidades para sua inserção na formalidade. Nesse contexto, há desafios para a pessoa surda nas empresas, pois a capacidade de um surdo (e de alguém que possua qualquer outra deficiência de maneira geral) é comumente questionada para desempenhar sua função a contento, comparando-a com pessoas ouvintes, o que gera o preconceito e retroatividade na inserção da PcD.

Na atualidade, o salário da participante está em R\$ 1.380,00 reais para uma jornada de trabalho de 40 horas semanais, com cronograma de folgas em dias alternados. Questionada sobre o conhecimento da vaga, a participante informou que a ex-supervisora de uma das lojas é sua conhecida e informou-lhe sobre a vaga para PcD. A participante passou pelas etapas de processo seletivo comum, mas sem concorrência.

Para receber a pessoa surda no local de trabalho, foram necessárias algumas adaptações locais conforme informadas em entrevista⁶, pela gerente da loja, onde a PcD está contratada:

Sinal luminoso para início ou fim da jornada de trabalho, e/ou para avisar de incêndio;

Adaptar formas de comunicação por aplicativo, por exemplo: a manutenção constante de aparelhos e equipamentos se faz necessária;

A oferta de curso de Libras, para que os funcionários se comuniquem, mas, devido a custos extras que algumas práticas exigem, muitas empresas não se interessam por esse curso, como é o caso da empresa de grande porte onde a participante exerce as suas funções laborais, por se tornar muito dispendioso a contratação de intérprete de Libras para as mais de 300 lojas localizadas em diversas cidades brasileiras.

⁶ Uma conversa informal foi agendada e realizada com a supervisora da participante do estudo a fim de saber sobre a informação relatada no parágrafo.

PROCEDIMENTOS

A entrevista e a filmagem foram realizadas na residência da participante, em um total de seis horas, em que a última entrevista foi necessária para o complemento de informações, já que a gerente também se prestou a responder algumas questões, que utilizamos para a confirmação das respostas da participante.

A comunicação se deu em Língua Brasileira de Sinais (Libras) já que a participante é sinalizante em Libras e uma das pesquisadoras é proficiente na língua e, posteriormente, as entrevistas foram transcritas em Língua Portuguesa e analisadas pelas autoras por meio da análise de conteúdo de Bardin (2016).

Os trâmites éticos foram respeitados durante a coleta de dados, e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TECLE), traduzido em Libras, acordado e assinado pela participante.

CATEGORIZAÇÃO DAS ENTREVISTAS

De acordo com as categorias de análise, os resultados foram organizados e descritos a seguir, acompanhados da transcrição da fala da participante, quando necessário, para ilustrar a realidade vivenciada por uma pessoa surda em relação ao diagnóstico da deficiência.

[...] A minha surdez é congênita adquirida. Essa perda auditiva ocorreu na fase pós-linguística devido a um quadro grave de bronquite. Não sei se foi por vírus, bactéria ou pelos medicamentos receitados pelo Otorrinolaringologista.

Tescaro (2015, p.23), apresentou algumas características que determinam as perdas auditivas que podem identificar as possibilidades do ser humano na identificação do som, conforme descrito a seguir (quadro 1):

Quadro 1 – Características das perdas auditivas

PERDA AUDITIVA	CARACTERÍSTICA
Surdez leve: 25 a 40 dB Surdez moderada: 41 a 70 dB	Essa perda auditiva não impossibilita que a pessoa se comunique oralmente ou que compreenda a voz humana, e poderá receber indicação ou não do uso do Aparelho de Amplificação Sonora Individual (AASI).
Surdez severa: 71 a 90 dB Surdez profunda: acima de 90 dB	Essa perda auditiva impossibilita a pessoa de perceber a voz humana, mesmo que utilize o Aparelho de Amplificação Sonora Individual (AASI). A oralidade poderá ser adquirida em alguns casos, mas muitos precisarão de recursos visuais para se comunicar. Inserimos a Libras como exemplo.

Fonte: Tescaro (2015, p. 23).

A partir dessas características, é possível averiguar se a pessoa com perda auditiva obterá ganho de audição ao ser reabilitada no processo de aquisição de linguagem, independente se a fase sucedeu na pré ou pós-linguística, em uma abordagem sociocultural, com a preocupação

do desenvolvimento cognitivo da criança surda, e não médica ou assistencialista conforme a historicidade da surdez (PERLIN, 2007).

Para que ocorram essas interações sociais, o indivíduo necessita da linguagem, que depende de um processo de estimulação precoce no bebê surdo, para que adquira a Libras como sua língua materna, e existe a possibilidade de uso de aparelhos auditivos e de implante coclear para permitir a audição, de acordo com a perda auditiva (FROTA, 2003).

Também se garante, às pessoas surdas, o direito à obtenção de conhecimentos em instituições escolares e no mercado de trabalho formal, conforme preconiza a Constituição Federal de 1988 no Art. 37, VIII “[...] em que a Lei preservará percentual de cargos e critérios de admissão em empregos públicos às pessoas Portadoras de Deficiência, incluindo as com deficiência auditiva” (BRASIL, 1988).

RESULTADOS E DISCUSSÕES

A falta de informação e respeito dos direitos legais relacionados à inserção da PcD no mercado de trabalho formal e a falta de programas de capacitação fazem aumentar a estatística de pessoas surdas desempregadas, e é um desafio para essas pessoas.

Outro desafio é a oportunidade para a pessoa surda alcançar a promoção para um cargo melhor, de maior responsabilidade ou até mesmo de seu interesse, como relatou a participante, que está em busca de curso na área de Administração para atuar no departamento da empresa. A participante relatou que aguarda há mais de um mês um profissional intérprete para que possa frequentar um curso que já iniciou há mais de um mês, ofertado em uma escola estadual, mas até o momento não recebeu retorno. Ou seja, não se trata somente do ingresso no mercado de trabalho, mas de enfrentar as frustrações ocasionadas pelas adaptações no ambiente em função da limitação auditiva.

ATIVIDADE LABORAL

No que se refere à atividade laboral da participante, há alguns trechos representativos dos discursos:

[...] Já trabalhei em outras empresas, mas eu pedia demissão ou era demitida sem justa causa porque eu não compreendia as minhas atribuições no novo cargo.

[...] Para conseguir esse emprego, uma colega que é ex-supervisora em uma das lojas, me avisou que a empresa estava contratando pessoas com deficiência e eu fui preencher a ficha para a vaga.

A participante não apresentou aptidão para manter-se ou ser mantida nas empresas anteriores e perseverar nas funções para as quais foi contratada, o que sugere a falta de conhecimento ou de capacitação referente às suas atribuições. Em contrapartida, percebe-se que as empresas pelas quais foi contratada não ofereceram condições para que ela se mantivesse nas funções, pois orientações e capacitações não lhe foram ofertadas. Suas contratações, portanto, foram geradas, somente, em função da vaga existente. Mas a questão de maior fragilidade apresentada pela participante nas experiências anteriores e na atual, é a da comunicação, como será discutido a seguir.

Para as empresas, apenas o cumprimento das cotas para a contratação de PcDs já é suficiente, pois os exime de problemas judiciais, mas cabe a elas se adaptarem com o foco na qualificação dessas pessoas e lhes proporcionar ferramentas, subsídios, capacitações necessárias à execução de suas tarefas, conforme preconiza a Lei de Cotas nº 8.213/91. Além disso, precisam se comunicar de maneira que ambos os lados sejam compreendidos.

Uma vez devidamente qualificada - um dos impasses nos processos inclusivos - e bem alocada, a pessoa surda pode apresentar qualidades eficientes por suas potencialidades, que muitas vezes são vistas pela sociedade como limitações impostas pela condição de “ser surdo” (STROBEL, 2009).

Tanaka e Manzini (2005) destacaram a qualificação profissional como uma necessidade para tornar exequível a Lei de Cotas nas empresas, pois, em geral, se caracterizam como ineficientes e falhas. No entanto, percebe-se que além da falta de capacitação nos recrutadores das empresas diante da deficiência, há a falta de qualificação profissional das próprias pessoas, “[...] em contraponto com a necessidade de pessoas capacitadas [...], gera um problema e dificulta a execução das leis que tratam do trabalho como um direito.” Essa dificuldade no cumprimento da legislação comprova a necessidade de um plano de qualificação profissional eficiente” (PHILERENO *et al.*, 2015, p.163).

Essa necessidade de qualificação é compartilhada por Marque e Toldrá (2008) quando descrevem que os aspectos comportamentais e as habilidades precisam ser considerados para atender às realidades do mundo real de trabalho e às expectativas que ele exige. As autoras sugerem, também, que os programas de qualificação sejam desenvolvidos pelas entidades que julgarão as habilidades da PcD, a fim de direcioná-la a uma colocação profissional.

A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO E A DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES LABORAIS

Assim como para todos os indivíduos sem deficiências, o trabalho para a PcD representa uma contribuição para a satisfação de necessidades, econômicas, psicológicas e sociais (DEJOURS, 2004). A PcD considera o trabalho como uma via importante para sua inclusão social, um direito à própria subsistência, e é uma maneira de firmar-se pessoal e socialmente que assegura dignidade às pessoas com deficiências e tende a projetá-las para o futuro (ARAÚJO, 1994). Infere-se, portanto, que ao Estado cabe se apresentar como o principal promotor das ações sociais, além de estabelecer parcerias com terceiros sempre que for possível.

No discurso da participante,

[...] Eu sou uma pessoa surda com a mesma capacidade de uma pessoa ouvinte. Eu ajudo a minha família e procuro estudar e fazer cursos para ser promovida de cargo na empresa. Eu consigo comprar tudo o que eu preciso, mas eu quero ser uma surda de sucesso e tenho inteligência para isso.

Observa-se pelo trecho do relato, a satisfação e a preocupação da participante com o trabalho, pois ele representa, não só a manutenção material como também uma forma de subsistência e de cidadania. Nesse sentido, a conquista e o reconhecimento de sua capacidade lhe permitem renda para família e para si, além da possibilidade de crescimento pessoal por uma promoção de cargo e de salário.

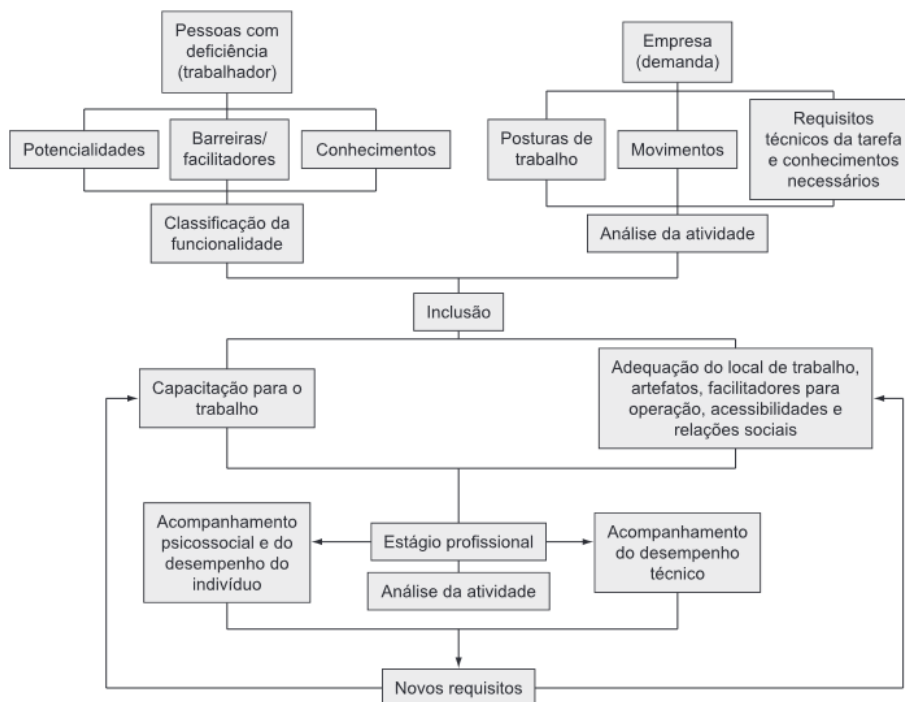
A PcD inserida no mercado de trabalho enfrenta um constante problema, ao ter que comprovar sua capacidade em executar as atividades no trabalho. Esse problema ocorre em decorrência do desconhecimento sobre a limitação da colaboradora que resulta em discriminação, associada à falta de qualificação e enquadramento aos padrões de normalidade exigidos de forma geral. O preconceito, embora esteja enraizado na história da humanidade e se faça presente nos dias atuais no âmbito do trabalho, também se manifesta pelo enfrentamento das PcDs nas situações constrangedoras e por comportamentos segregatórios, que podem ocasionar situações e vivências desagradáveis.

DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES LABORAIS, DIFICULDADES NO TRABALHO E ADAPTAÇÕES PARA A FUNÇÃO

Como já visto ao longo deste texto, não basta apenas oferecer vaga de trabalho para a PcD, é preciso que a empresa possibilite sua atuação no cargo almejado e a sua permanência. Para isso, descrever atividades que considerem suas funcionalidades é o que se espera quando se pensa em inserir uma PcD no mercado de trabalho formal.

Nesse sentido, Simonelli e Camarotto (2011) apresentaram um modelo de análise de tarefas e atividades (Figura 1) em postos de trabalho a serem ocupados por PcDs e buscaram um referencial teórico na ergonomia do trabalho, para analisar e reconhecer as habilidades necessárias para a realização das tarefas.

Figura 1- Proposta de modelo de inclusão baseado na atividade



Fonte: Simonelli e Camarotto (2011, p.16)

Por meio desta aplicação ilustrada pelo modelo de análise dos autores citados, os postos de trabalho podem ser identificados e preenchidos pela PcD. Mas para que isso ocorra, medidas que envolvam todo o entorno dela precisam ser consideradas e incluídas como parte do processo, caso contrário, trata-se apenas de um cumprimento de cotas superficial.

Ao ser inserida na empresa sem os devidos cuidados (comunicação, capacitação, adaptações, acompanhamento e avaliação), a PcD pode reafirmar suas dificuldades e comprometer sua mão de obra, e acarretar situações desnecessárias. Foi o que relatou a participante a seguir,

[...] Eu trabalho no setor de Logística. Eu ajudo a descarregar as mercadorias que chegam de caminhão, e organizo as roupas no estoque e nos cabides. A líder responsável por esse departamento me mostrou como fazer o serviço e eu faço. E acho o serviço de carregar e descarregar mercadorias muito pesado e somente as mulheres que fazem isso. Meu corpo fica dolorido. Eu me sinto incomodada porque não tenho colegas de trabalho que se comuniquem em Libras. Eu escrevo o tempo todo em papel e em caderno. Nas reuniões eles me mostram documentos escritos que eu não consigo compreender completamente. Pelas expressões faciais da minha líder, eu percebo que fiz alguma coisa errada, mas ela não me explica (expressão de descontentamento). Isso me deixa chateada e desanimada para ir trabalhar, mas eu continuo insistindo, e até já ganhei como funcionária do mês porque eu consegui vender o cartão da loja. Acho que fiz o trabalho direito, nesse mês. Eles já me deram suspensão e advertência, mas eu não quis assinar porque não me explicarem os motivos. A líder demora no café, chega atrasada e ninguém fala nada. Eu já conversei com a gerente e ela me disse que sou subordinada a líder. Isso me desmotiva um pouco.

Uma grande dificuldade encontrada pela participante na empresa diz respeito à falta de comunicação e informação. As pessoas surdas ainda vivenciam situações discriminatórias que acarretam sua exclusão social.

De acordo com a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988) e a Lei nº 7.853 de 1989 (BRASIL, 1996), é proibido qualquer tipo de discriminação do trabalhador com deficiência, tanto no processo de admissão quanto no salário, mas a teoria na prática não se concretiza. Afinal, os aspectos da surdez devem ser reconhecidos como uma possibilidade da diversidade humana, pois a pessoa surda não deve ser caracterizada como melhor ou pior do que a pessoa ouvinte, apenas diferente por necessitar do uso da Libras, reconhecida como meio de comunicação e expressão dos surdos pela Lei de Libras n.10.436/02, regulamentada pelo Decreto n.5.626/05.

A PcD comunica-se por bilhetes escritos ou escreve todas as suas dúvidas em um caderno e o entrega à supervisora, antes do início das atividades laborais, que lhe devolve com as informações gerais do dia. Em contato com a supervisora da participante, soube-se da inviabilidade de se contratar o profissional intérprete para a rede de lojas, por causa dos custos. Ela afirmou que compreende e respeita a PcD e a lei de cotas, mas certos ajustes ainda precisam ser cumpridos pelas empresas. E, assim, a falta de adaptações e adequações para melhorias das condições de trabalho da PcD também foram observadas.

Predominam nas organizações a falta de acessibilidade e de adequação das condições de trabalho; delegação às pessoas com deficiência de atividades simples e repetitivas, com baixo grau de mobilidade e difícil ascensão entre as funções; segregação em setores específicos das empresas; não compreensão do trabalho, como importante fator para a melhoria da condição de vida dessas pessoas; contratação pelas empresas visando apenas melhorar o seu marketing institucional; e outras apenas pela determinação legal (ABREU; MORAES, 2012, p. 87).

Ao se considerar a obrigatoriedade da contratação de PcD no mercado de trabalho e mediante a realidade empresarial, surge a necessidade de um olhar atento para as demandas dessa população no processo de inserção no trabalho, que possibilita a qualidade de vida; exige cuidados para evitar fatores de risco, como o estresse, que pode evoluir para um quadro depressivo pela falta de adaptação de equipamentos; buscar apoio nos recursos da Tecnologia Assistiva para comunicação; providenciar a capacitação dos colaboradores para a aprendizagem e oferecer condições para ter intérprete da Libras em reuniões para que a comunicação não tenha ruídos.

Percebe-se que a contratação da participante atendeu a uma necessidade do preenchimento de cargos, esclarecido no momento da entrevista de trabalho, mas nem sempre para a função de seu interesse.

Mudanças advindas da Lei de Cotas podem afetar a vida da PcD em relação à inclusão na empresa e lhe proporcionar dignidade e interações pessoais, desde que as fiscalizações sejam efetivas e frequentes. A participante relatou ao longo da entrevista dificuldades na comunicação com os colegas de trabalho e precisa da interferência do Departamento de Recursos Humanos, o que não ocorreu em nenhuma situação desde sua entrada na empresa, mesmo tendo sido solicitada mediante reclamação da participante.

No contexto das leis nacionais e internacionais, pontua-se que desde a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, há referência à universalização dos direitos, independente de qualquer condição.

No Brasil, conforme Gugel (2003), a Constituição da República Federativa, promulgada em 1988, já considerava vários direitos à PcD, dentre eles o direito ao trabalho. No entanto, segundo a participante deste estudo, as contratações das PcDs são realizadas mediante exigência em Lei, e há, na empresa, mais duas pessoas com deficiência, uma física e outra intelectual leve, que não necessitam tanto de apoio quanto ela porque ouvem, falam e compreendem as orientações discutidas em reuniões. Uma atua como auxiliar de escritório e outra, na organização de roupas, respectivamente, com liderança diferente da sua, que é responsável pelo Departamento de Logística.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, com validade no Brasil no ano de 2008 e abonada pela Organização das Nações Unidas (ONU) no ano de 2007, confirma, em todas as instâncias, a importância da Lei de Cotas. Esta visa assegurar à PcD vaga no mercado de trabalho, com todos os direitos garantidos, porém ainda não exige a presença de profissional intérprete ou de multimeios para mediar a comunicação com a pessoa surda, o que comprova a necessidade de reformulações.

FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL PARA A PcD

Na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, o artigo 27 refere-se à importância da promoção ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas incluídas na legislação. E apresenta alguns fatores para essa realidade: o descumprimento dos atributos legais, a carência de programas de formação profissional e a falta de acessibilidade nas empresas (TANAKA; MANZINI, 2005; ARAÚJO; SCHMIDT, 2006; LOBATO, 2009; MASSON, 2009).

A realidade das PcD ainda é bem diferente do que a convenção estabelece. A falta de capacitações ou atualizações profissionais para que as PcD assumam as suas funções na empresa compromete seu desenvolvimento e sua atuação profissional, o que pode acarretar no possível fracasso da PcD contratada e interferir negativamente no desempenho profissional.

A participante relata:

[...] Nesses anos de trabalho nessa empresa, nunca fui convidada para participar de algum curso (apresentou fisionomia triste). No primeiro dia de trabalho, a supervisora me mostrava como eu deveria organizar as roupas nos cabides. Por apontamentos, me mostrava os caminhos para o caminhão e o que eu deveria fazer (apresentou fisionomia de agitação). Ela não se comunicou comigo em Libras, não tinha intérprete e nenhum funcionário que soubesse Libras (apresentou fisionomia de decepção). Eu me senti muito mal, porque gestos não significam muito para mim. E eu fiquei com muitas dúvidas (apresentou fisionomia de indagação).

[...] Na sala de reuniões eles colocaram um quadro branco com caneta para escreverem algumas frases para mim, mas é tudo resumo do que foi falado. Eu não entendo.

[...] agora me deram um caderno para escrever. Eu escrevo, escrevo, escrevo... e eles me respondem no caderno.

Nas práticas reais empresariais prevalecem: a falta de acessibilidade e adequação das condições de trabalho; ausência de representatividade das pessoas com deficiência em atividades simples e repetitivas; baixo grau de mobilidade e difícil ascensão entre as funções; falta de contato em setores específicos das empresas; o não entendimento do trabalho como fator importante na melhora de condição de vida dessa minoria; contratos empresariais que visam apenas o marketing institucional; empresas que somente cumprem a determinação legal (ANACHE, 1996; LANCILLOTTI, 2003; BATISTA, 2004; CARVALHO-FREITAS, 2009).

Toldrá, De Marque e Brunello (2010) buscaram conhecer os programas realizados por instituições especializadas no atendimento à PcD (embora não seja o foco neste artigo, o estudo é relevante no sentido de apresentar aspectos que se estendem a outras deficiências), no mercado de trabalho, e constataram que a desinformação e desconhecimento da sociedade sobre a deficiência são os maiores responsáveis por atitudes preconceituosas, além da defasagem entre as exigências das empresas e o nível de formação e escolarização dos indivíduos. No estudo realizado, cinco pontos foram destacados como grandes responsáveis pela inserção no mercado de trabalho:

1. Importância de parcerias com outros equipamentos de formação profissional e empresas: o estabelecimento de vínculos e convênios com empresas foi considerado como uma estratégia viável para a inserção no mercado de trabalho, pois possibilitaram a ampliação, adequação e certificação de cursos, estágios e parcerias que visassem à formação e à contratação da PcD.
2. Desinformação como geradora de barreiras para a contratação: a troca de informações entre as empresas e as instituições especializadas amenizam os estigmas e possibilitam não só esclarecimentos, como também oferecem momentos de conscientização geral por meio de palestras temáticas e o próprio acompanhamento da PcD no ambiente de trabalho.
3. Necessidade de adequação das propostas das instituições especializadas às exigências do mercado de trabalho e realidade social: no estudo realizado pelos autores, foi constatada uma instituição que possuía diversos programas voltados à qualificação profissional e atividades de apoio à inclusão no trabalho, além de oferecer cursos básicos para aqueles que não foram absorvidos pelo mercado, para propiciar condições para o trabalho autônomo,

por meio de cooperativas sociais e grupos de geração de renda. Outra instituição destacou a necessidade de realizar avaliações periódicas quanto à satisfação da PcD no local de trabalho.

4. Acompanhamento e suporte contribuem para a contratação e permanência da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: intervenções são necessárias e contribuem para a permanência da PcD no mercado de trabalho. Para que isso ocorra, foram oferecidas assessorias para análise da função e adequação ao posto de trabalho, além de esclarecimentos e orientações.
5. Escolarização da pessoa com deficiência intelectual e as exigências do mercado de trabalho: considerada como relevante para que a PcD alcance as oportunidades no mercado de trabalho. O estudo reafirma que o histórico de abandono e fracasso escolar infelizmente é comum às deficiências e demanda ampliação e valorização das atividades pedagógicas realizadas pelas instituições de trabalho. Essa convivência favorece não só a aprendizagem como também o desenvolvimento de habilidades e a ampliação de oportunidades de formação, trabalho e estilo de vida.

Entende-se, portanto, que a contratação das pessoas com deficiências precisa fazer parte de um contexto maior, cujas necessidades do indivíduo sejam respeitadas, conhecidas e atendidas. O acompanhamento da PcD no ambiente de trabalho é o que pode garantir a permanência dela e a projeção de um futuro menos complexo dentro da instituição.

RELACIONAMENTO INTER E INTRAPESSOAL: INSATISFAÇÕES NO TRABALHO

De acordo com a PcD, no que refere ao relacionamento inter e intrapessoal: insatisfações no trabalho, encontram-se algumas dificuldades relatadas pela participante.

[...] Eu não gosto da maneira que os colegas me olham porque eu sinto o preconceito deles por mim, porque eu sou surda (apresentou expressão de tristeza). Não há interação comigo e ninguém, até agora, se interessou em aprender Libras (apresentou expressão de dúvida). Eu posso ensinar sinais no quadro que colocaram na sala de reuniões para eu escrever. A líder não gosta que faça perguntas durante as reuniões e faz um resumo escrito de tudo o que aconteceu. Ninguém me oferece carona. Eu estou sempre sozinha na empresa, no ônibus [...] (apresentou expressão de tristeza)

Para a entrevistada, percebe-se uma situação angustiante no que refere à falta de discriminação e a falta de comunicação, pois não compreende o que ocorre ao seu redor e, ainda, não é compreendida.

Nesse sentido, Klein (2005) descreve que o ambiente de trabalho é um local que pode ser favorável para que a deficiência possa ser superada e fundamenta com os dizeres de um cartaz distribuído pela FENEIS: “[...] O trabalho é o principal meio de integração do homem na sociedade. É através deste que o indivíduo comprova sua capacidade igualitária de produção”. Não se pode valorizar o discurso de ouvintes que já adquiriram a sua autonomia em contraposição à capacidade dos surdos, quando são vistos somente como produtores braçais ou em ambientes ruidosos de periculosidade aos ouvintes.

Maturana e Yáñez (2009, p. 127-128) expressam a interação existente: “[...] abre-se espaço para que tudo mude em torno das relações que se conservam” e, sobre isso, descrevem

que a falta dessas relações afeta toda a produtividade e, em tempos de inclusão social das pessoas com deficiências, essa PcD se encontra bem excluída. Mas, pelo tempo de trabalho na empresa e com a mediação de uma profissional conhecida da área de Educação Especial, ela acredita que a Líder compreenda as angústias da pessoa surda e capacidades de progressão no ambiente de trabalho, e possa sugerir um projeto de qualificação e capacitação que abranja as relações interpessoais.

Essa profissional da área da Educação Especial, segundo a entrevistada, efetua ligações para a empresa e mantém contato com a líder sobre as dificuldades da PcD e importância do conhecimento da Libras por parte dos funcionários, além da necessidade de um aplicativo - o *Hand Talk*⁷, por exemplo - para a tradução simultânea da voz para sinais durante as interações pessoais e nas reuniões.

Mediante situações constrangedoras, que podem resultar na exclusão da PcD de grupos, inclusive no ambiente de trabalho, estratégias são criadas por ela como se fossem meios de sobrevivência.

Eu sinto que existe preconceito do grupo com a deficiência auditiva e a mental. Eu me sinto mal com isso, porque ninguém interage comigo ou se interessa em aprender Libras. Eu posso ensinar sinais no quadro que colocaram na sala de reuniões para eu escrever. A líder não gosta que faça perguntas durante as reuniões e faz um resumo escrito de tudo o que aconteceu. Ninguém me oferece carona. Eu estou sempre sozinha na empresa, no ônibus [...]

O grupo se esquece de mim. Eu fico sozinha dentro da loja e me sinto mal com isso.

Conforme Batista (2004, p. 164),

[...] a presença da pessoa portadora de deficiência pode ser benéfica para a empresa até por seus efeitos secundários, ou seja, a presença de um “estranho” na organização pode quebrar a rotina alienante do ambiente de trabalho. O processo de identificação e aceitação da própria limitação, propiciado pela afinidade com a pessoa portadora de deficiência, pode possibilitar relações mais afetivas no ambiente de trabalho e contaminar positivamente outras relações. A afirmação de que a presença da pessoa portadora de deficiência no ambiente de trabalho humaniza as relações supõe-se ser um processo dessa natureza.

A inserção no mercado de trabalho proporciona a valorização da pessoa surda e lhe permite atuar como cidadã na sociedade da qual faz parte. Seus direitos efetivos são garantidos por lei, com possibilidades de uma convivência saudável com colaboradores ouvintes, e gera maior sociabilidade.

CONQUISTAS, BENEFÍCIOS E PROMOÇÕES PELO DESEMPENHO DA FUNÇÃO

A inclusão da PcD auditiva no mercado de trabalho não deveria se limitar às leis aplicadas e projetos sociais desenvolvidos por empresas. A capacitação para o mercado de trabalho deve ser eficaz e iniciar em escolas, em cursos e projetos profissionalizantes, além de considerar a dificuldade da primeira experiência laboral.

A participante relata sobre os benefícios que o trabalho lhe trouxe.

⁷ *Plugin* desenvolvido pela *Hand Talk* que traduz, simultaneamente, texto e áudio para a língua de sinais.

Somos proprietários de um imóvel porque eu e meu marido trabalhamos. Nossos filhos são cuidados pela avó paterna. [...] não temos nenhuma necessidade, no momento. Não tenho o que reclamar do meu salário, mas eu gostaria de mudar de função e trabalhar no departamento Administrativo, só que não tenho capacitação para assumir um cargo. Para progredir profissionalmente, o departamento de Recursos Humanos pede um projeto individual que possa ser desenvolvido na empresa. Eu já sugeri cursos de Libras, mas houve o interesse recente de só uma pessoa.

É pelo trabalho que a PcD almeja adquirir bens para a sua subsistência, além de manter cuidados com a saúde física e mental da família e se projetar para um futuro melhor e mais digno. Receber o reconhecimento pela competência enquanto colaborador de uma empresa é uma meta a ser atingida.

Percebe-se que a participante do estudo enfrenta estigmas que podem desacreditá-la, conforme descrito por Goffman (1988, p. 6): “[...] Tal característica é um estigma, especialmente quando o seu efeito de descrédito é muito grande - algumas vezes ele também é considerado um defeito, uma fraqueza, uma desvantagem - e constitui uma discrepância específica entre a identidade social virtual e a identidade social real.”

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Estado cria a Lei para ser cumprida e impõe sanções para seu descumprimento, no entanto, não fornece instrumentos para que ela se torne viável e nem mecanismos para que essas pessoas possam recorrer quando necessário. Além disso, as fiscalizações precisam de mais rigidez para que se façam cumprir. Não bastando tais dificuldades, transitam ainda propostas governamentais visando favorecer empresas e assim desconsideram necessidades individuais, coletivas e dificultam a implantação de políticas públicas inclusivas. Antes que se cumpra alguma flexibilização na Lei de Cotas, torna-se essencial que as PcDs sejam ouvidas em suas necessidades e que compreendam as suas limitações reais, pois a extinção da cota pode representar a exclusão da oportunidade delas no mercado de trabalho.

De maneira geral, há poucos centros de qualificação e reabilitação profissional (e os que existem nem sempre levam em consideração as necessidades dessas pessoas) o que contribuem para as dificuldades que enfrentam diante do desejo e da possibilidade de trabalhar. Os centros existentes sobrevivem como conseguem e por isso, investimentos nessa área são essenciais quando se almeja uma sociedade para todos.

A necessidade de qualificação para o trabalho mostra que a empresa ainda conhece pouco sobre a singularidade da pessoa surda e acaba por desacreditar em suas potencialidades. As pessoas surdas ou com qualquer outro tipo de deficiência, podem ser eficientes de acordo com suas potencialidades, porém o preconceito gera um tratamento diferenciado que ainda é um grande obstáculo a ser superado. Mas o ponto central da discussão que envolve a PcD surda é a comunicação. Sem possibilitar que ela se comunique ou que seja compreendida em sua língua, como acreditar em sua inserção no ambiente de trabalho e na sua inclusão na sociedade de forma geral?

O presente estudo, norteado por inquietações sobre a pessoa surda no mercado de trabalho, aponta que somente as leis não bastam. É preciso o cumprimento delas em sua

totalidade, com fiscalizações e acompanhamentos contínuos e responsabilidade empresarial diante da PcD surda.

Pesquisas apontam que jovens surdos enfrentam discriminação no ambiente familiar, escolar e profissional, e muitos buscam no mercado de trabalho a sua identidade e relações com pessoas que não participam de uma mesma comunidade surda, com uma cultura própria. Esses mesmos jovens tentam superar obstáculos existentes em escolas e na sociedade da qual fazem parte, porém, estes ainda estão despreparados para recebê-los e aceitá-los, com a finalidade de possibilitar-lhes crescimento, formação acadêmica e profissional.

O direito ao trabalho deve ser de todos, e cabe a cada um verificar as reais condições ofertadas por empresas. No cumprimento da Lei de Cotas, empresas ainda se veem como “obrigadas” a ofertar a ocupação da porcentagem de vagas para PcD, e tal fato se constata pelos relatos da PcD participante do presente estudo.

Confirma-se assim, a situação de vulnerabilidade agravada por não haver um projeto de comunicação para a função e pela falta de interação com supervisores e colaboradores da empresa, que desconhecem a Libras como meio de comunicação e expressão da pessoa surda.

A inserção de uma PcD no trabalho ainda configura um cenário de desafios e incertezas, e mesmo que existam avanços proporcionados pela sociedade (o que não está em julgamento neste trabalho), ainda há um longo caminho a ser conquistado em busca de equidade de direitos e oportunidades.

Ressalta-se a urgência de trabalhar a questão da comunicação e da profissionalização desde o período de formação escolar, para que a PcD tenha o interesse e a possibilidade de trabalho interiorizados desde seus anos iniciais.

Espera-se que este texto possa contribuir e instigar novos estudos a respeito da inserção da PcD, pois a realidade exige novas medidas e posturas da sociedade, principalmente no tocante às questões de oportunidades e possibilidades para se pensar como se comunicar, qualificar e manter as pessoas surdas no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ABREU, M. V.; MORAES, L. F. R. A qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso em uma grande empresa do setor metalúrgico. *Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*, Recife, v. 10, n. 1, p. 84-104, jan./abr. 2012.
- ANACHE, A.A. O deficiente e o mercado de trabalho: concessão ou conquista? *Revista Brasileira de Educação Especial*, v. 2, n. 4, p. 119-126, 1996.
- ARAÚJO, L. A. D. A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência. Brasília: Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 1994.
- ARAÚJO, J. P.; SCHMIDT, A. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, v. 12, p. 241-254, 2006.
- BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. Ed. revista e ampliada. Lisboa: Edições70, 2016.
- BATISTA, C.A.M. *Inclusão: construção na diversidade*. Belo Horizonte: Armazém de ideias, 2004.

BERTOLIN, P. T. M. A discriminação às pessoas com deficiência nas relações de trabalho. Direito do trabalho. São Paulo: *Revista dos Tribunais*. v. 32, n.124, p.166-182, 2006.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm . Acesso em: 8 mar. 2019.

BRASIL. Lei n. 7.853, de 24 de Outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Diário Oficial [da República Federativa do Brasil], Brasília. Disponível em: https://presidencia.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm . Acesso em: 29 mar. 2019.

BRASIL. *Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm . Acesso em: 15 mar. 2019

BRASIL. Decreto n. 5.626. Regulamenta a Lei n. 10.436, de 24 de abril de 2002, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras, e o art. 18 da Lei n. 10.098 de 19 de dezembro de 2000. Publicada no Diário Oficial da União em 22/12/2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5626.htm Acesso em: 29 mar. 2019.

BRASIL. *Decreto n. 5626, de 22 de dezembro de 2005*. Regulamenta a Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais-Libras, e o art. 18 da Lei n. 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Disponível em: <http://www.in.gov.br/imprensa/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=28&data=23/12/2005> . Acesso em: 07 fev. 2019

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. *A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. 2. ed. Brasília: MTE, 2007.

BRASIL. *Lei n.13.146 de 6 de julho de 2015*. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm . Acesso em: 01 mar. 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho. *Relação anual de informações sociais*. 2017. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/rais> . Acesso em: 29 mar. 2019.

CARVALHO-FREITAS, M. N. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. *Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba, v. 13, ed. esp. p. 121-138, 2009.

DEJOURS, C. Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (Org.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro: Fiocruz; Brasília: Paralelo15, 2004.

FROTA, S. *Fundamentos em fonoaudiologia*. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2003.

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

GUGEL, M. A. Trabalho para pessoas portadoras de deficiência, instrumento de pleno exercício da cidadania. In: ASSOCIAÇÃO DE PAIS E AMIGOS DOS EXCEPCIONAIS. *Trabalho e deficiência mental: perspectivas atuais*. Brasília: Dupligráfica, 2003. p. 17-34.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Censo Demográfico, Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência, 2010. Disponível https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf Acesso em: 16 fev. 2020.

- KLEIN, M. Os discursos sobre a surdez, trabalho e educação e a formação do surdo trabalhador. In: SKLIAR, C. (org.). *A surdez. Um olhar sobre as diferenças*. Porto Alegre: Mediação, 2005. p. 75-93.
- LANCILLOTTI, S.S.P. *Deficiência e trabalho: redimensionando o singular no contexto universal*. Campinas, SP: Autores Associados, 2003 (Coleção polêmicas do nosso tempo, 85).
- LOBATO, B. C. *Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: implicações da Lei de Cotas*. 2009. 149 f. Dissertação (Mestrado em Educação Especial). Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2009.
- MANZINI, E. J. A entrevista na pesquisa social. *Didática*, São Paulo, v. 26/27, p. 149-158, 1990/1991.
- MARQUE, C. B.; TOLDRÁ, R. C. Profissionalização de pessoas com deficiência mental no município de Campinas: estudo de programas e projetos. ENCONTRO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA DA PUC, 13. 2008, Campinas. In: *Anais...* Campinas, 2008. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rto/article/download/14099/15917/> . Acesso em: 4 abr. 2019.
- MASSON, M. J. B. *Educação e trabalho: a constituição do trabalhador deficiente intelectual*. 2009. Dissertação (Mestrado). Universidade Metodista de Piracicaba, Piracicaba, SP.
- MATURANA, H.; YÁÑEZ, X.D. *Habitar humano: em seis ensaios de biologia cultural*. São Paulo: Palas Athena, 2009.
- PERLIN, G. Prefácio. In: QUADROS, R.; PERLIN, G. *Estudos surdos II*. Rio de Janeiro: Arara Azul, 2007. p. 9-17.
- PHILERENO, D.C. *et al.* Qualificação de pessoas com deficiência para o mercado de trabalho: um estudo de caso em Caxias do Sul, RS. *Estudo & Debate, Lajeado*, v. 22, n. 1, p. 160-179, 2015. Disponível em: <http://univates.br/revistas/index.php/estudoedebate/article/view/637> . Acesso em: 4 abr. 2019.
- SIMONELLI, A.P.; CAMAROTTO, J.A. Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo. *Gest. Prod., São Carlos*, v. 18, n. 1, p. 13-26, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/gp/v18n1/02.pdf> Acesso em: 28 mar. 2019.
- SOUZA, A.A.A. *et al.* Inserção ou Inclusão? Uma análise das Políticas Públicas e Privadas para Promoção do Ingresso de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho. Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. *ANPAD*. 2012. Disponível em: http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2012_EnAPG509.pdf Acesso em: 18 nov. 2019.
- STROBEL, K. *As imagens do outro sobre a cultura surda*. 2. ed. rev. Florianópolis: Ed. da UFSC, 2009.
- TANAKA, E. D. O.; MANZINI, J. E. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, v. 11, p. 273-294, 2005.
- TESCARO, C. C. *A formação de professores e dificuldades acadêmicas: inclusão de alunos surdos em escola estadual*. 2015. 163 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Norte do Paraná, Londrina, 2015.
- TOLDRÁ, R. C.; De MARQUE, C. B.; BRUNELLO, M. I. B. Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual: experiências em construção. *Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo*, v. 21, n. 2, p. 158-165, maio/ago. 2010. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rto/article/view/14099> Acesso em: 04 abr. 2019.
- YIN, R. K. *Estudo de caso: planejamento e métodos*. 3 ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

Recebido em: 28 de outubro de 2019

Modificado em: 10 de dezembro de 2019

Aceito em: 15 de dezembro de 2019