

A RELAÇÃO DO SURDO COM O MERCADO DE TRABALHO

Talita Diane Graeff¹

A atualidade aponta para questões urgentes da dinâmica social. Entre essas questões, a busca pela inclusão dos surdos possibilita discussões de diferentes ordens, quais sejam, financeira, mercadológica, técnica, pessoal e idealística.

Muitas vezes, pelo desconhecimento, as pessoas divagam e criticam um surdo; porém, desconhecem que eles possuem uma linguagem, uma comunidade unida e organizada, e principalmente têm as mesmas condições cognitivas que os ouvintes, o que significa que a surdez não impede que estes sujeitos possam fazer parte atuante na sociedade. Dutra (2005, p. 30), em seu trabalho, descreve a declaração de Pimenta (2001, p. 24), ator surdo Brasileiro:

A surdez deve ser reconhecida como apenas mais um aspecto das infinitas possibilidades da diversidade humana, pois ser surdo não é melhor ou pior do que ser ouvinte é apenas diferente. Se considerarmos que surdos não são "ouvintes com defeito", mas, pessoas diferentes estaremos aptos a entender que a diferença física entre pessoas surdas e pessoas ouvintes gera uma visão diferente de mundo, um 'jeito ouvinte de ser' e um 'jeito surdo de ser', que nos permite falar em uma cultura da visão e outra da audição.

Assim, nos perguntamos:

Como estão se saindo, nas empresas, as pessoas que possuem essa deficiência? Como são avaliadas pelos responsáveis? Como se dá a interlocução entre surdos e ouvintes?

Quem diz o que sobre o que rege a entrada do deficiente auditivo no mercado de trabalho

Existem muitos esforços legislativos, de modo a inserir o deficiente no mercado de trabalho, através de

Resumo: Este trabalho² é uma reflexão sobre a condição profissional do surdo, inserido em algumas empresas da cidade de Ponta Grossa- PR.. Foram pesquisadas doze empresas que contém em seu quadro funcional sujeitos surdos ocupando as mais diversas atividades. Nosso objetivo foi verificar qual é a relação desses surdos com o contexto de trabalho através da visão dos seus respectivos coordenadores que nos forneceram material para que pudéssemos compreender os lugares ocupados pelos surdos dentro das empresas, o seu desempenho e sobre a existência das condições necessárias exigidas pela singularidade da relação surdo/ouvinte.

Palavras-chave: Surdez. Mercado de trabalho. Oportunidade.

Abstract: This work is a reflection about the professional condition of the deaf inserted in some companies of the city of Ponta Grossa - PR. There were researched twelve companies, which have deaf people as part of their staff performing different functions. Our aim was to verify the relationship between the deaf and the working context through their tutors' point of view who have given us the information for the understanding of the deaf role and performance for the deaf/hearer relationship.

Keywords: Deaf. Labor market. Opportunity.

parâmetros que estarão direcionando e dividindo responsabilidades entre Estado, empresas e a sociedade de um modo geral.

Na Constituição Federal (1988), o Artigo 3º, Parágrafo IV, assegura a promoção do bem-estar de "todos sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação".

No que se refere aos portadores de deficiência auditiva as Leis Federais prevêem:

*Lei nº 8.160 (1991) - "Dispõem sobre a caracterização de símbolo que permita a identifica-

ção de pessoas portadoras de deficiência auditiva".

*Artigo 1º - "é obrigatória a colocação, de forma visível do "Símbolo Internacional de surdez" em todos os locais que possibilitem acesso, circulação e utilização por pessoas portadoras de deficiência auditiva, e em todos os serviços que forem postos a sua disposição ou que possibilitem seu uso".

De acordo, com as Leis Estaduais:

*Lei nº 1.224 (1987) - "Assegura ao deficiente físico o direito a inscrição e participação em concursos públicos, dá outras providências".

*Lei nº 1.479 (1989) - "Autoriza o Poder Executivo a criar o programa deficiente físico - empresa".

*Lei nº 2.546 (1996) - "Autoriza o Poder Executivo a criar um centro especializado na formação de profissionais para a reabilitação, assistência e educação dos

¹ Acadêmica do terceiro ano do Curso de Administração de Empresas da Universidade Estadual de Ponta Grossa.

² Este trabalho foi motivado pela vontade de saber sobre a realidade do sujeito surdo inserido no meio empresarial. A acadêmica contou com o auxílio da professora Ivanilde Scussiatto Eyng, do Departamento de Administração de Empresas, e da professora Lúcia Maria Nunes, do Departamento de Línguas Estrangeiras Modernas da Universidade Estadual de Ponta Grossa.

portadores de deficiência”.

*Lei nº 2.883 (1998) - “Autoriza o Poder Executivo a criar a carreira de intérprete para deficientes auditivos”.

*Lei nº 3.061 (2001) - “Assegura às pessoas surdas o direito de serem atendidas, nas repartições públicas estaduais por meio da Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS, e dá outras providências”.

*Lei nº 7.070 (1982) - “Dispõe sobre a pensão especial para deficientes físicos que especifica, e dá outras providências”. Conforme o Artigo 36 – dispõem da obrigatoriedade de contratação:

Empresas com mais de 100 empregados são obrigadas a preencher cargos com beneficiários da Previdência Social, reabilitados ou, com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção: ?até 200 empregados – 2%, ?de 201 a 500 - 3%, de 501 a 1000 - 4%, mais de 1000 - 5%.

Parágrafo 2º - considera pessoa portadora de deficiência habilitada, a que possui:

*Curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior (devidamente certificado)

*Certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional de Sistema de Saúde (INSS).

*Capacidade para o exercício da função.

Já nas Leis Municipais:

*Lei nº 399 (1982) - “Autoriza o Poder Executivo a construir dentro das 24 regiões administrativas, salas de aula para deficiente auditivo, nas dependências da escola de ensino regular”.

*Lei nº 950 (1986) - “Cria o programa deficiente físico - empresa”.

*Lei nº 2.401(1996) - “Autoriza o Poder Executivo a reconhecer oficialmente no município como meio de comunicação objetiva e de uso corrente língua gestual codificada na Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS)”.

A Portaria nº 3.284 (2004) do Ministério da Educação reforça a acessibilidade como condição para o credenciamento de instituições e para a autorização de novos cursos pelo MEC. A presença de intérprete nas instituições de ensino superior é necessária sempre que o aluno manifestar a necessidade.

Alguns projetos empreendedores estão surgindo diante de uma conscientização social na área das deficiências. O Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná (hoje Universidade Tecnológica Federal do Paraná), por exemplo, desenvolve trabalhos como o Programa de Ergodesign Aplicado à Tecnologia Assistiva (PEDTA). Segundo o jornal Cefet Comunidade. “O PEDTA tem como objetivo adaptar equipamentos para

a reabilitação daqueles que possuem necessidades especiais, mesmo que sejam temporárias”.(A VEZ DOS PORTADORES, 2005. p. 6).

A Confederação Brasileira de Surdos (CBS) é uma entidade filantrópica, sem fins lucrativos, que objetiva a educação da criança surda, bem como a instrução do indivíduo surdo, independente de sua idade, para a plena inserção na sociedade ouvinte.

A Federação Nacional de Educação e Integração dos surdos (FENEIS), desenvolve atividades: como teatro, humor, poesia, pintura, escultura e demais manifestações artísticas e culturais. Compartilham idéias, concepções, significados; valores e sentimentos. (DUTRA, 2005. p. 36).

Vemos que a busca da profissionalização do surdo insere-se dentro de muitas empresas, o Centro Pontagrossense de Reabilitação Auditiva e da Fala Geny de Jesus Santos Ribas (CEPRAF), conta com a participação de uma fonoaudióloga surda, e a Universidade Estadual de Ponta Grossa tem no Curso de Especialização em Educação Especial, na disciplina de Ensino de Libras uma docente, doutora, surda.

O Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, juntou esforços na profissionalização de seus colaboradores, sendo pioneiro, no Paraná, na inserção de deficientes auditivos em cursos profissionalizantes. Através de material didático como fitas de vídeo, cartilhas e treinamentos.

O que foi feito

A pesquisa foi desenvolvida na cidade de Ponta Grossa-PR, Brasil com 12 (doze) empresas as quais possuem funcionários surdos, também com entrevistas informais, em instituições educacionais como: CEPRAF e profissionais: SENAI. Visitas e entrevistas em empresas que forneceram o material de apoio que deu suporte para esta pesquisa.

Num primeiro momento, foi feita a pesquisa documental junto às entidades: Prefeitura, CEFET, UEPG, CEPRAF e SENAI. A realização da pesquisa, de caráter exploratório, deu-se a partir das respostas obtidas através de um questionário (Anexo A) respondido pelos coordenadores dos surdos das seguintes empresas: Condor Super Center Ltda; Supermercado Tozetto; Unimed Ponta Grossa-Cooperativa de Trabalho Médico Ltda; Signus cabeleireiros; Alfa (nome fictício); Prefeitura Municipal de Ponta Grossa; CEPRAF; Expresso Princesa dos Campos S/A; Marli Marcondes Pellissari e CIA Ltda; Fundação Hubner; Cotonifício Kurashiki; Ensacadeiras Sat Paraná.

O que se pode dizer do que foi dito

Como fica claro, no Gráfico 1, as organizações entendem ser de sua Responsabilidade Social, a entrada do deficiente no mercado de trabalho, contrariando nossa suposição de que as empresas contratam funcionários surdos por obrigações legais. Outros fatores, como processo de seleção e recrutamento específico de cada empresa são igualmente importantes para a contratação. Não houve nenhuma empresa que justificasse a não contratação, alegando redução de custos no que se refere aos gastos com salários.

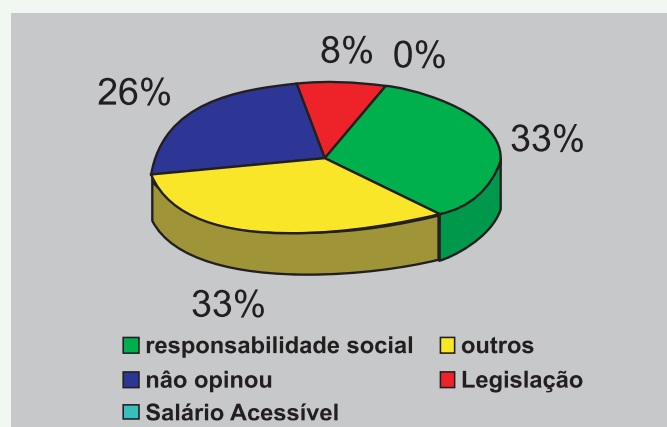


Gráfico 1- Motivo de Contratação do surdo pela organização.

Os coordenadores revelaram que a falta, no trabalho, pelos surdos em relação ao ouvinte (Gráfico 2) é um fator de diferenciação, onde, 50% das empresas consideram totalmente satisfatório, sendo que apenas 8% consideraram este fator bom. Não houve considerações para os fatores de insatisfação. Em entrevista, alguns coordenadores argumentaram que os deficientes estão conscientes de seus direitos, e exigem seus benefícios regulamentados na Constituição Federal.

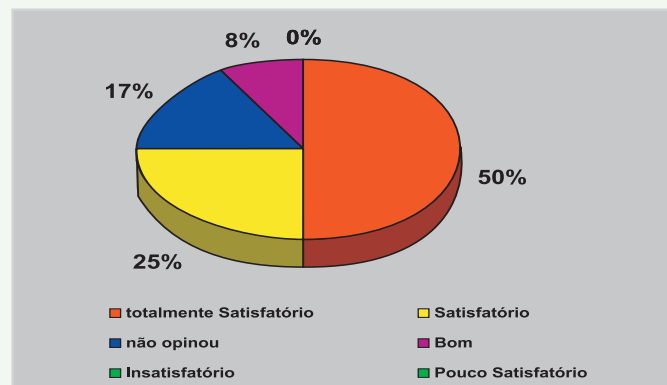


Gráfico 2 – Desempenho do surdo em relação ao absenteísmo.

Em geral, o desempenho do funcionário surdo em relação ao ouvinte (Gráfico 3), foi considerado totalmente satisfatório, e satisfatório em 66% do universo. Apenas 1 (um) coordenador considerou como bom o desempenho do funcionário; 26% dos coordenadores não opinaram, e não houve considerações para os requisitos pouco satisfatório e insatisfatório.

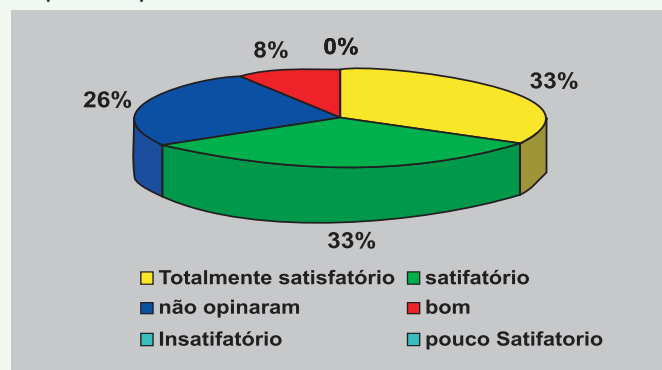


Gráfico 3 – Desempenho do surdo em relação a funcionários ouvintes

Em relação ao nível de comprometimento (Gráfico 4), 42% dos coordenadores consideram o trabalho do colaborador surdo totalmente satisfatório para a empresa. Sendo 33% satisfatório, e não havendo índice de insatisfação.

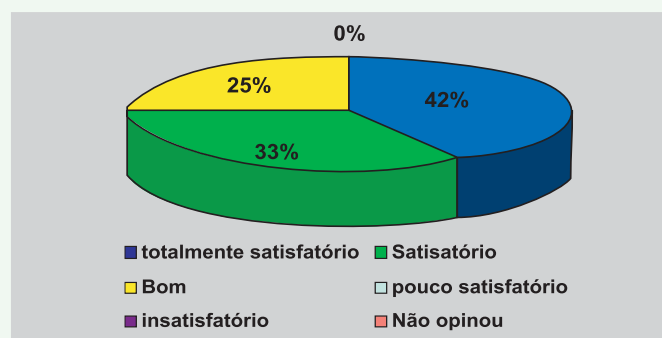


Gráfico 4 – Desempenho do surdo em relação ao comprometimento e cumprimento dos modos de produção e motivação para o trabalho.

Os gráficos apresentados afirmam um nível de satisfação positivo pelos coordenadores de surdos, nas organizações, sugerindo uma organização eficaz. O problema se dá, quando se avalia as áreas em que estes deficientes se encontram dentro da empresa. Observamos que estas áreas não proporcionam conhecimento ou aperfeiçoamento, restringindo a comunicação entre a equipe e o ambiente externo.

Para 67% dos coordenadores, a imagem do surdo para o seu responsável direto é a de uma pessoa com capacidade de aprendizado, saindo da posição de pessoa portadora de deficiência; e o desempenho do co-

ordenador em relação ao surdo é, em 42%, um desafio diário a conquistar, sendo que 25% apresentam facilidade para a comunicação e 8% possuem dificuldade.

Machado, (1994, p. 15) destaca que:

Com a flexibilização funcional um novo perfil de qualificação de força de trabalho parece emergir e, em linhas gerais, pode-se dizer que estão sendo postas exigências como: posse de escolaridade básica, de capacidade de adaptação a novas situações, de compreensão global de um conjunto de tarefas e das funções conexas, o que demanda capacidade de abstração e de seleção, trato e interpretação de informações. [...] são requeridas também a atenção e a responsabilidade. Haveria também um certo estímulo á atitude de abertura para as novas aprendizagens e criatividade para o enfrentamento de imprevistos. As formas de trabalho em equipe exigiriam ainda a capacidade de comunicação grupal.

Dito pelos coordenadores sobre o que precisa ser mudado no processo de inclusão:

“É preciso uma total responsabilidade da associação de surdos para com a empresa, pois ela é a boca, a voz e o ouvido do deficiente.” (M. P.).

“Incentivo do governo com estudo, com treinamento em outras atividades, para que sejam inseridos em maior número na sociedade.” (A.C.W. M.).

Sobre a posição da empresa em relação a contratação de surdos, temos que:

“Oferecer oportunidade de trabalho a todos que possam executar o trabalho... considerar a vontade das pessoas em trabalhar.” (M. M. S.).

“O CEPRAF através de sua equipe responsável pelo Programa de Orientação Profissional acompanha e intermedia a inserção do surdo no mercado de trabalho dando as primeiras orientações necessárias, a partir daí só se envolverá quando for necessário. O objetivo é que o surdo não fique na dependência de alguém, em todo o momento e sim de que ele se torne independente.” (I. A.).

“falta intérprete na faculdade ou outros cursos de especialização.” (T. K.)

Acreditamos, que a forma ideal para que se estabeleça uma boa comunicação entre surdos e ouvintes se dá através da Libras, que utiliza o canal gestual-visual. Não há necessidade de gritar nem exagerar na articulação. Porém, muitos coordenadores ainda não possuem curso de Libras, e 33% da amostra nunca realizaram algum tipo de treinamento para trabalhar com deficientes.

O que podemos dizer do que nos foi possível conhecer

Os resultados obtidos levam a crer que existe uma pré disposição das empresas para a inserção de pessoas portadoras de deficiência auditiva em suas organizações, conforme ficou evidenciado nos resultados dos gráficos e também pelas entrevistas com os coordenadores que apresentam um nível de satisfação positivo nas organizações.

Porém, quando se avalia as áreas em que estes deficientes se encontram dentro da empresa, os colaboradores surdos geralmente ocupam cargos: como zelador, empacotador ou repositor em supermercados, serviços gerais, e no máximo da sua função como digitador, que pode ser considerado como exceção pela instituição acolhedora. Estas áreas não proporcionam conhecimento ou aperfeiçoamento profissional, restringindo a comunicação entre a equipe; além de não propiciar qualquer desenvolvimento, restringe aos menores salários.

Apesar dos esforços do Programa de Orientação Profissional do CEPRAF e auxílio da Associação de Surdos, a integração entre a cultura ouvinte e surda, ou, entre coordenador e coordenado dentro das organizações, ainda não se desenvolveu de maneira eficaz para suprir a necessidade de inserção ao mercado de trabalho. Acreditamos que este programa seja eficiente em colocar o surdo na empresa, mas devido à organização ser pedagógica falte profissional de áreas administrativas ensinando métodos para o desenvolvimento profissional do surdo dentro da organização. Segundo Caruso (1994, p. 133).

[...] para pensarmos a passagem de qualificação como uma relação social, para a formação profissional (que se situa na esfera do como estruturar e do como transmitir o conteúdo formativo), podemos nos valer do conceito de transferibilidade. De acordo com este conceito, a estruturação do conteúdo formativo deve perceber a possibilidade do trabalhador percorrer vias profissionalizantes que conduzam ao seu crescimento profissional, e a formação profissional possuirá um maior grau de validação social quanto maior for a probabilidade de o trabalhador percorrer este tipo de trajetória. Adaptando este conceito ao quadro de transformações do regime de acumulação podemos também entender transferibilidade como a capacidade do trabalhador em adaptar o conteúdo formativo apreendido a contextos diversos, caracterizados atualmente pela ins-

tabilidade e mutação, e requerendo dele (trabalhador) uma maior autonomia, iniciativa, participação e cooperação.

Acredita-se, que a forma ideal para estabelecer uma boa comunicação entre surdos e ouvintes se dá através da LIBRAS; muitos coordenadores ainda, porém, não possuem esse conhecimento (33%), e nunca realizaram algum tipo de treinamento para trabalhar com deficientes.

“A capacitação profissional da pessoa surda é um desafio para as escolas repensarem suas finalidades, seu currículo, suas formas de atuação. É um direito da comunidade surda se fazer presente nas discussões das políticas sociais. Argumenta Souza e Souza.” (2004, p. 45). Um dos principais entraves, observados para facilitar e ampliar a inserção da Comunidade Surda, no mercado de trabalho, é a falta de formação de profissionais, reconhecida pelo MEC. Segundo a FENEIS, a maioria dos profissionais aprende a LIBRAS em igrejas ou em associações, que fazem seu papel dentro de suas limitações.

Na Universidade Estadual de Ponta Grossa, encontramos acadêmicos portadores de necessidades especiais inseridos em sala de aula. Há ainda, um projeto de pesquisa coordenado pela Profa. Dra. Lucia Maria Nunes (Departamento de Línguas Estrangeiras Modernas), “A escrita do sujeito surdo: indicativo de inclusão”, onde objetiva-se investigar a questão da inclusão através da

produção escrita. Este trabalho está sendo desenvolvido no Colégio Prof. Meneleu de Almeida Torres, onde, há turmas de 5ª a 7ª séries do Ensino Fundamental, e os alunos surdos estudam com auxílio de intérpretes. Também na área de educação, o instituto de educação Prof. César Pietro Martinez, possui alunos surdos no 1º ano do Ensino Médio/Normal/Noturno. E a Escola Municipal para surdos Elisete Delgobo abriga profissionais trabalhando em funções diversas. Há em diver-

Anexo A

O questionário deve ser respondido pelo (a) coordenador (a) do surdo.

“As pessoas possuem diferentes opiniões a respeito das satisfações ou dificuldades que um surdo pode apresentar em um ambiente de trabalho. Com frequência a opinião de alguns é tomada como sendo a de todos por falta de dados reais a respeito”. Gostaríamos de saber seu parecer sincero a respeito das condições e ambiente de trabalho, também, o inter-relacionamento existente entre ouvintes e surdos dentro da empresa.”

Empresa:

Coordenador:

Função/departamento:

1. Qual é a sua idade?

18 a 25 26 a 32 33 a 40 acima 41 anos

2. Qual foi o motivo que influenciou a empresa optar por um surdo na organização?

Salário acessível baixo custo legislação responsabilidade social outros

3. Marque apenas uma alternativa sobre o desempenho do funcionário surdo:

3.a) Em relação aos funcionários ouvintes o desempenho do surdo é:

Totalmente satisfatório (5) (4) (3) (2) (1) (0) Totalmente insatisfatório.

3.b) Em relação as faltas do surdo:

Totalmente satisfatório (5) (4) (3) (2) (1) (0) Totalmente insatisfatório.

3.c) Comprometimento e cumprimento de modos de produção:

Totalmente satisfatório (5) (4) (3) (2) (1) (0) Totalmente insatisfatório.

3.d) A motivação para o trabalho do surdo é:

Totalmente satisfatório (5) (4) (3) (2) (1) (0) Totalmente insatisfatório.

4. No desenvolvimento das funções dos surdos:

4.a) Como você vê o seu desempenho?

dificuldade na comunicação facilidade na comunicação desafio diário a conquistar

4.b) E qual é a imagem do surdo para o responsável direto?

pessoa portadora de deficiência

pessoa com capacidade de aprendizado

pessoa com dificuldades na empresa.

4.c) Você sentiu mudança desde a entrada do surdo na empresa ?

sim não

5. Você participa de treinamentos para atuar com surdos?

regularmente nunca semestralmente anualmente.

6. Na sua opinião, o que precisa ser mudado no processo de inclusão de um surdo dentro da empresa, para que possa integrar ainda mais a empresa com o profissional surdo

7. Como o surdo vê seu próprio desempenho?

positivo negativo ele não interage processos apenas executa as tarefas.

8. O que a equipe de trabalho relata sobre o desempenho do surdo?

ele é aplicado ele não produz o esperado inspirador para a equipe.

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

sim não.

10. Qual a posição da empresa, na sua opinião, sobre a contratação de surdos?

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

sim não

Comentários e/ou observações relevantes que queira fazer.

dos níveis de ensino, intérpretes contratados pela SEED-PR atuando em suas áreas de conhecimento.

Conclui-se que ainda são muitos os desafios a serem enfrentados pelo profissional da comunidade surda, em sua busca por uma oportunidade de emprego, nas empresas e que ainda existe uma lacuna muito grande entre o que se deseja e o

que, de fato, se está fazendo. As empresas que possuem portadores de deficiência auditiva demonstram possuir boa vontade, mas o mercado de trabalho existente é bastante limitado. Observa-se ainda, que muito pouco se tem feito em prol dos deficientes auditivos no que se refere à educação e à especialização, em seus diversos níveis, envolvendo o Estado, o MEC e as próprias Instituições de Ensino.

REFERÊNCIAS

A VEZ DOS PORTADORES de necessidades especiais. **Cefet Comunidade**, Curitiba, v. 3, n. 6, p. 6, jul. 2005.

ALTERNATIVA de comunicação. **Cefet Comunidade**, Curitiba, v. 3, n. 6, jul. 2005.

CARUSO, L. A. C. Política de Formação Profissional Elementos para Discussão. In: MACHADO, L. R. S. **Trabalho e educação**. 2. ed. Campinas: Papirus, 1994. p. 133.

CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE SURDOS. **Leis e Projetos**. Disponível em: <<http://www.cbsurdos.com.br>>. Acesso em: 08 maio. 2005.

DUTRA, F. S. **Serviço Social no campo da surdez**: desafios e perspectivas de atuação profissional. Monografia. (Curso de Graduação em Serviço Social). Universidade Estadual de Ponta Grossa, 2005.

GERHARDT, R. Palavras para quem não houve. Br/Noticias. Disponível em: <<http://www.cbsurdos.com.br>>. Acesso em: 12 jul. 2005.

INSTITUTO BRASILEIRO DOS DIREITOS DO DEFICIENTE. **Leis**. Disponível em: <<http://www.ibdd.org.br>>. Acesso em: 08 maio 2005.

MACHADO, L. R. S. Mudanças Tecnológicas e Educação da Classe Trabalhadora. In:_____. **Trabalho e educação**. 2. ed. Campinas: Papirus, 1994. p. 15.

PARANÁ. Secretaria da Educação. **Experiências nas Escolas Brasileiras**. Disponível em: <<http://www.mcr.pr.gov.br/escolas>>. Acesso em: 18 jul. 2005.

PASTORE, J. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTR, 2000.

PIMENTA, N. **LIBRAS para ouvintes**: manual do professor (apostila). Rio de Janeiro, 1994.

SOUZA, D. L.; SOUZA, P.L. **Representações de surdos no contexto da relação empregado-empregador**. Monografia (Curso de Especialização em Educação Especial). Universidade Estadual de Ponta Grossa, 2004.